

UNIVERSITÉ PARIS-OUEST NANTERRE LA DÉFENSE

École doctorale « Économie, Organisations, Société »

**CHÔMAGE ET TRANSITIONS CRITIQUES DANS LES
CARRIÈRES**

Les évaluations au cœur d'une analyse socio-économique de
l'inemployabilité

Thèse pour le Doctorat en Sciences Économiques
Présentée et soutenue publiquement par

Delphine REMILLON

Le 16 novembre 2009

Directeur de Recherche : M. le Professeur François EYMARD-DUVERNAY

Membres du jury :

M. Alain CHENU, Professeur des universités, Institut d'Études Politiques de Paris

M. Didier DEMAZIÈRE, Directeur de recherche au CNRS, rapporteur

M. Bernard GAZIER, Professeur des universités, Université Paris 1 – Panthéon-Sorbonne, rapporteur

M. David MARSDEN, Professor of Industrial Relations, London School of Economics

M. François VATIN, Professeur des universités, Université Paris-Ouest Nanterre La Défense, co-directeur de recherche

L'université de Paris Ouest Nanterre-La Défense n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses : celles-ci doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

Remerciements

Mes remerciements vont d'abord à François Eymard-Duvernay pour l'enthousiasme avec lequel il a encadré cette recherche et la confiance qu'il m'a témoignée. Du choix du sujet, et de l'obtention d'un financement associé, aux relectures finales du manuscrit, cette thèse lui doit beaucoup. Ses conseils et son investissement sans faille ont largement concouru à l'aboutissement de ce projet. Je suis aussi très reconnaissante envers François Vatin pour avoir suivi mon travail tout au long de ces années et pour m'avoir suggéré des pistes de recherche fructueuses. Son sens critique et son érudition m'ont permis d'améliorer considérablement les premières versions de cette thèse.

Bernard Gazier, Didier Demazière, Alain Chenu et David Marsden m'ont fait l'honneur d'accepter d'évaluer ce travail. Qu'ils en soient remerciés.

Certaines parties de cette thèse sont le fruit de collaborations fécondes grâce auxquelles j'ai beaucoup appris. Cette recherche s'inscrit en effet dans un projet collectif, financé par une ACI du ministère de la Recherche, sous la direction scientifique de François Eymard-Duvernay et auquel ont participé Guillemette de Larquier, Emmanuelle Marchal et Yolande Benarrosh. J'ai travaillé avec Guillemette de Larquier sur la partie statistique de cette thèse. Je tiens à la remercier sincèrement pour son aide et sa disponibilité et lui témoigner toute mon amitié. J'exprime également ma gratitude à Emmanuelle Marchal qui m'a guidée et accompagnée dans les premières exploitations des entretiens. Notre travail commun fut pour moi un réel plaisir. J'ai par ailleurs travaillé avec Richard Duhautois, Dominique Méda, Hélène Garner et Antoine Vernet. Je les en remercie.

Ce travail n'aurait pu être réalisé sans le concours inestimable de toutes les personnes qui ont accepté de nous faire partager le récit de leurs trajectoires, quand bien même il s'agissait de revenir sur des périodes difficiles de leur vie. Je voudrais leur dire que leurs témoignages, outre qu'ils ont considérablement nourri ma réflexion, ont été sources d'une grande motivation pour mener ce travail à son terme. Les équipes de l'association Transfer et des deux organismes IOD, qui nous ont accueillis chaleureusement, ont été d'une grande aide dans cette enquête. La discussion de nos hypothèses de recherche avec ces acteurs de terrain a été très stimulante. Je remercie également Zineb Rachedi, Corentin Gallo, Jérôme Huguet, Liza Kerivel et Norah Benarrosh pour avoir mené certains entretiens et avoir pris en charge une partie du travail de retranscription et de codage pour l'analyse textuelle.

Je remercie les chercheurs qui m'ont accueillie au sein du laboratoire EconomiX et plus particulièrement le petit groupe de conventionnalistes, développé et animé avec exemplarité par Olivier Favereau, dont le soutien et l'amitié m'ont été précieux. Philippe Batifoulier et Ariane Ghirardello, en particulier, m'ont initiée à la diversité du métier d'enseignant-chercheur en m'associant à des projets collectifs aussi divers qu'une réponse à un appel à projets (pour l'exploitation de l'enquête *Histoire de vie*), l'organisation d'un séminaire, de deux colloques ou l'édition d'un ouvrage. L'accueil chaleureux dont j'ai également bénéficié au Centre d'Études de l'Emploi et à l'IDHE, lieux de dialogue inter-disciplinaire, a grandement contribué à l'orientation de ce travail.

Je remercie ceux qui ont accepté de relire et de discuter des versions préalables de ce travail : Franck Bessis, Aurélie Peyrin et plus particulièrement Julie Pollard et Clélia Delpech qui, à elles deux, ont relu l'intégralité du manuscrit, en prenant parfois sur leurs vacances.

Merci enfin à ma famille et à mes amis pour m'avoir accordé le soutien nécessaire à ce projet. Je remercie particulièrement mes parents qui m'ont toujours fait confiance dans mes choix. Fabien a été d'une patience infinie durant ces longues années de formation. Il m'a donné courage et bien plus que cela. Je lui suis infiniment reconnaissante.

SOMMAIRE

GLOSSAIRE DES ABRÉVIATIONS ET DES ACRONYMES	9
INTRODUCTION GÉNÉRALE	13
PARTIE I : UNE ANALYSE EMPIRIQUE DES INÉGALITÉS DE PARCOURS PROFESSIONNELS	25
Chapitre 1 : Transformations des trajectoires professionnelles.....	29
Chapitre 2 : Des carrières qui restent différenciées.....	87
PARTIE II : LES ÉVALUATIONS DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL AU CŒUR D’UNE ANALYSE THÉORIQUE DES INÉGALITÉS DE PARCOURS FACE AU CHÔMAGE	139
Chapitre 3 : Évolution des inégalités et sélectivité du chômage	143
Chapitre 4 : Une analyse conventionnaliste des trajectoires de chômage comme parcours d’épreuves	175
PARTIE III : LE CHÔMAGE DANS LES BIOGRAPHIES PROFESSIONNELLES	225
Chapitre 5 : Des mondes lexicaux aux mondes sociaux. Typologie des parcours d’emploi et de chômage	235
Chapitre 6 : L’épreuve critique de la recherche d’emploi et sa remise en cause	285
CONCLUSION GÉNÉRALE	367
ANNEXES	375
BIBLIOGRAPHIE	409
TABLE DES ENCADRÉS, GRAPHIQUES, TABLEAUX ET ILLUSTRATIONS	433

GLOSSAIRE DES ABRÉVIATIONS ET DES ACRONYMES

AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
ALCESTE	Analyse des Lexèmes Co-occurents dans un Ensemble de Segmentations du Texte Étudié
ANPE	Agence Nationale pour l'Emploi
APEC	Association Pour l'Emploi des Cadres
ASS	Allocation de Solidarité Spécifique
Assedic	Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce
BEP	Brevet d'Études Professionnelles
BIT	Bureau International du Travail
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAH	Classification Ascendante Hiérarchique
CAP	Certificat d'Aptitudes Professionnelles
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDH	Classification Descendante Hiérarchique
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEC	Contrat Emploi Consolidé
CES	Contrat Emploi Solidarité
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CGT	Confédération Générale du Travail
CNE	Contrat Nouvelle Embauche
CNIS	Conseil National de l'Information Statistique
COTOREP	Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel

CREST	Centre de Recherche en Économie et en Statistiques
CSG	Contribution Sociale Généralisée
CV	Curriculum Vitae
CVE	Cap Vers l'Entreprise
DADS	Déclarations Annuelles de Données Sociales
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
DAS	Déclarations Annuelles de Salaires
DEFM	Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois
DMMO	Déclarations Mensuelles des Mouvements de Main-d'Œuvre
DOT	<i>Dictionary of Occupational Titles</i>
DRE	Dispense de Recherche d'Emploi
DRH	Directeur des Ressources Humaines
EC	Économie des Conventions
EDP	Échantillon Démographique Permanent
EMMO	Enquête sur les Mouvements de Main-d'Œuvre
EMR	Entretien de Mise en Relation
ESSA	Enquête des Salariés Selon l'Âge
FHS	Fichier Historique Statistique
FQP	Formation et Qualification Professionnelle
FSE	Fonds Social Européen
INED	Institut National d'Études Démographiques
INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
IOD	Intervention sur l'Offre et la Demande de travail
IUT	Institut Universitaire de Technologie
LEST	Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économiques
OFER	Offre d'Emploi et Recrutement
OPP	Opérateurs Privés de Placement
PAP	Projet d'Action Personnalisé
PARE	Plan d'Aide au Retour à l'Emploi
PCS	Professions et Catégories Socioprofessionnelles
PDG	Président Directeur Général

PIB	Produit Intérieur Brut
PME	Petites et Moyennes Entreprises
RDS	Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale
RMI	Revenu Minimum d'Insertion
ROME	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
SAP	Services À la Personne
SHARE	<i>Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe</i>
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
STCRP	Société des Transports en Commun de la Région Parisienne
UC	Unités de Contexte
UCE	Unités de Contexte Élémentaires
UCI	Unités de Contexte Initiales
UNEDIC	Union Nationale Interprofessionnelle pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce
VRP	Voyageur Représentant Placier

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Après une période de baisse soutenue jusque dans les années 1970, on observe une remontée des inégalités, dans tous les pays occidentaux, et particulièrement dans les pays anglo-saxons. Si l'on considère les inégalités salariales, la France se place dans une position médiane¹. Mais en termes d'écart de revenus des ménages, les inégalités sont plus criantes : l'écart entre les 10 % les plus riches et les 10 % les moins riches est alors de plus de 5 contre 3 pour les écarts de rémunération des seuls salariés à temps plein² (Piketty [2004]). Cela s'explique par le fait que **la montée des inégalités en France ne se traduit pas tant par une augmentation des écarts de salaires – comme dans les pays anglo-saxons – que par une aggravation des inégalités face à l'emploi. Ce constat invite à mettre l'accent sur la question de la sélectivité du chômage.**

On connaît depuis longtemps, du fait de nombreuses études statistiques, les catégories de population les plus touchées par le chômage en France : les jeunes, les seniors, les femmes, les moins qualifiés. Mais ce qui était peu souligné jusqu'alors, c'est que ces inégalités face à

¹ Entre les États-Unis, le Canada, l'Autriche et le Royaume-Uni (pays les plus inégalitaires) et les pays du sud et surtout du nord de l'Europe (les moins inégalitaires).

² Ces résultats sont issus d'un indicateur qui mesure le rapport entre P90 et P10 c'est-à-dire entre la limite inférieure du dixième décile de la distribution des revenus (ou des salaires) et la limite supérieure du premier décile. Ainsi, en ce qui concerne l'inégalité des salaires en France en 2000, le chiffre 3 signifie que pour faire partie des 10 % les mieux payés, il faut gagner au moins 3 fois plus que pour faire partie des 10 % les moins bien payés (cet indicateur est calculé sur les salaires mensuels hors primes, nets de cotisations sociales et de CSG/RDS, pour les salariés à plein temps du secteur privé). Ce même calcul sur les **revenus** des ménages aboutit à un écart de 5,2. Mais ce dernier est réduit à 4,4 lorsqu'on tient compte de la taille des ménages et à 4 lorsque sont inclus les prélèvements et les transferts sociaux (Piketty [2004]).

l'emploi créent non seulement des inégalités de revenus importantes à chaque instant³ mais surtout des inégalités de trajectoires. Certains individus cumulent ainsi, plus que d'autres, les inégalités d'éducation, d'emploi, de logement, de santé, avec des répercussions importantes, en fin de cycle de vie, sur les droits à la retraite. **L'objet de cette thèse est d'analyser la question des inégalités face à l'emploi dans une perspective longitudinale, en se focalisant plus précisément sur la place du chômage dans les carrières.**

1. Objet de la thèse : l'analyse des transitions « critiques » dans les carrières ⁴

Le chômage n'est pas une réalité homogène. Comme le soulignent T. Pillon et F. Vatin [2003], considérer les chômeurs mesurés par l'agrégat statistique comme une population installée dans ce statut constitue une représentation trompeuse : « *À proprement parler, le statisticien ne compte pas les chômeurs, il mesure un phénomène socio-économique : le chômage. Son décompte n'a de sens que par rapport à une « série » statistique pour voir si le phénomène progresse ou régresse. Tel qui est chômeur au moment de l'enquête ne l'est plus huit jours plus tard et réciproquement* » (Pillon et Vatin [2003], p. 389). Tous les individus qui perdent leur emploi à un moment donné ne sont pas « substantiellement » chômeurs. À l'inverse, il serait également inexact de considérer que toutes les personnes rencontrant des difficultés sur le marché du travail sont incluses dans la catégorie statistique de « chômeur ». Selon l'enquête *Emploi en France métropolitaine en 2007*, 2,9 millions d'individus n'ont pas d'emploi mais expriment le souhait de travailler. Parmi eux, seuls 2,1 millions sont effectivement décomptés comme chômeurs ; les 800 000 autres sont dans la catégorie des inactifs ; ils constituent ce que l'on appelle le « halo du chômage » (Thélot [2008]). Cette distinction entre actifs et inactifs est conventionnelle. Elle repose sur un certain nombre de

³ L'impact sur les revenus de la perte d'emploi est compensé en partie par l'indemnisation chômage qui peut paraître relativement généreuse en France, tant en termes de durée d'indemnisation que de montants. Toutefois, une part importante des demandeurs d'emploi n'y est pas éligible : au 30 septembre 2008, seuls 48 % des inscrits à l'ANPE étaient indemnisés par l'assurance chômage – 59 % si l'on inclut le régime de solidarité (Unédic <http://info.assedic.fr/unistatis/travail/documents/deni20083.pdf>). La nouvelle convention d'assurance chômage, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2009, pourrait permettre d'augmenter quelque peu ce taux de couverture. En effet, le seuil d'éligibilité à l'assurance chômage a été abaissé à 4 mois travaillés au cours des 28 derniers mois (au lieu de 6 mois dans les 22 derniers pour la convention précédente de 2006) mais elle exclut toujours les primo-demandeurs du bénéfice de l'indemnisation ainsi que certains chômeurs de longue durée.

⁴ Concernant la définition des différents termes de trajectoire, carrière, etc. cf. encadré 0.1.

critères définis par le BIT⁵. Par ailleurs, on estime à 1,4 millions le nombre de personnes en situation de « sous-emploi », c'est-à-dire qui occupent un emploi à temps partiel et souhaiteraient travailler davantage (Thélot [2008]). De nombreux auteurs évoquent aujourd'hui une crise de la catégorie statistique de chômage. S'étant construite parallèlement au salariat (Salais *et al.* [1986] ; Topalov [1994]), celle-ci ne rendrait pas bien compte de l'érosion de ce statut (Lefresne [2008]). D'où la recherche de nouveaux indicateurs, qui permettent une approche plus dynamique des phénomènes étudiés et des situations individuelles⁶ (Cnis [2008]).

Le stock de non-emploi agrège donc des situations hétérogènes et comprend – pour reprendre les termes de D. Cohen et P. Dupas [2000] – à la fois des *movers* (c'est-à-dire des personnes qui sortent rapidement du chômage) et des *stayers* (qui en sortent plus lentement). Ces derniers sont minoritaires dans le flux (dans les transitions entre emploi et chômage) mais majoritaires dans le stock des demandeurs d'emploi. **Cette thèse porte plus particulièrement sur ces situations de chômage ou de non-emploi durables.** Nous explorerons leur diversité, au sein ou aux frontières de la catégorie statistique.

Les passages par le chômage ont parfois, mais pas toujours, un effet persistant sur la suite de la carrière : baisse durable de revenus dans un cas sur quatre (Germe *et al.* [2003]), trajectoire professionnelle descendante, voire enfermement dans le chômage de longue durée. **Pour comprendre pourquoi certains sont durablement pénalisés par ces transitions et ainsi rendre compte des inégalités de trajectoires, les indicateurs statiques de taux de chômage différentiels par public ne suffisent pas.** Si l'on sait qu'être jeune, âgé ou peu qualifié augmente la probabilité d'appartenir au groupe des *stayers* (Cohen et Dupas [2000]), la connaissance de ces traits distinctifs ne permet pas de rendre compte de la construction de l'employabilité. Les processus économiques et sociaux sous-jacents sont nécessairement dynamiques : « *L'employabilité est une dimension spécifique, liée à l'état de chômeur, de*

⁵ Est considéré comme chômeur au sens du BIT tout individu de 15 ans et plus : n'ayant pas travaillé, ne serait-ce qu'une heure, au cours de la semaine de référence ; étant disponible pour travailler dans les deux semaines ; ayant entrepris des démarches actives de recherche d'emploi dans le mois précédent l'enquête ou ayant trouvé un emploi qui commence dans les trois mois. Aussi, certains demandeurs d'emploi peuvent être inscrits à Pôle emploi (et donc décomptés dans les chiffres du chômage des DEFM) sans pour autant être considérés comme chômeurs au sens du BIT, s'ils n'ont pas effectué de démarche active d'emploi (l'inscription à Pôle emploi n'est pas en soi considérée comme une démarche active) ou s'ils exercent une activité réduite dans l'attente de retrouver un véritable emploi. Cf. également Chapitre 1, 1.4.2.

⁶ Le Conseil national de l'information statistique propose par exemple que soient publiés régulièrement des indicateurs mesurant la récurrence du chômage, les transitions d'une situation à l'autre, des trajectoires sur plusieurs années, etc. (Cnis [2008]).

processus plus généraux de mobilité professionnelle. [...] Aussi l'employabilité des chômeurs doit-elle être inscrite au sein des dynamiques biographiques qui construisent la succession des positions occupées par l'individu, et des évolutions structurelles qui construisent la structure des positions. » (Demazière [1995], pp. 54-55). **Cette thèse propose une telle perspective dynamique. Il s'agira de comprendre comment certaines personnes deviennent « inemployables » au travers de l'étude de leurs biographies professionnelles.** Pour ce faire, nous analyserons les **transitions « critiques »** dans les carrières, définies comme des **moments de réduction de l'employabilité des individus**, ou autrement dit, de leur *capacité* à être en emploi au sens d'A. Sen⁷.

Encadré 0.1 : Carrières, itinéraires, trajectoires, parcours, biographies.

Dans la langue française, les termes de *carrière*, de *trajectoire*, de *biographie*, de *parcours* et d'*itinéraire* sont peu ou prou des synonymes désignant un cheminement. Ainsi le *Petit Robert* 2009 définit un *itinéraire* comme « le chemin à suivre ou suivi pour aller d'un lieu à un autre » et un *parcours* comme « le chemin pour aller d'un point à un autre » ou la « suite des activités et décisions qui caractérisent la vie d'une personne ». La *trajectoire* est « la courbe décrite par le centre de gravité d'un mobile » ou la « ligne décrite par un projectile, après sa projection hors de l'arme ». Le terme de *carrière* quant à lui est souvent lié au champ professionnel : il s'agit « d'un métier, d'une profession, qui présente des étapes, une progression⁸ ».

Dans cette thèse, ces différents termes seront employés indifféremment. Nous verrons néanmoins que certains auteurs associent plus particulièrement l'utilisation de tel ou tel vocable à une perspective théorique donnée d'analyse du matériau biographique (cf. p. 22 et 23). Ces distinctions ne semblent toutefois pas complètement stabilisées et les mots peuvent avoir un sens différent selon les contextes linguistiques et culturels. Ainsi, le terme de *carrière* fait plutôt référence, en français, à une succession d'emplois dans la même profession et bien souvent, au sein d'une institution unique (Paul [1992]). Aux États-Unis, cette notion est au cœur de la sociologie interactionniste des années 1930 et constitue un instrument de combat contre la sociologie fonctionnaliste, avec l'idée que tout le monde fait *carrière*, même les déviants ou les individus ayant des métiers modestes.

⁷ De la même façon, B. Gazier [1999] parle de « transitions critiques » pour désigner « celles qui sont porteuses de cercles vicieux conduisant à des trajectoires d'appauvrissement ou de chômage » et F. de Coninck et F. Godard [1990] « d'événements critiques » pour désigner des événements « qui marquent un rétrécissement du champ des activités et des intérêts ».

⁸ Étymologiquement, le terme de *carrière* désigne le « chemin des chars » et, au sens moderne, il est parfois employé de façon générale pour désigner la « voie où l'on s'engage », au-delà, donc, du seul champ professionnel.

2. Une contribution au débat empirique et politique sur la flexibilisation généralisée des trajectoires

L'importance de l'analyse des inégalités en dynamique a été soulignée aussi bien par les recherches empiriques en sciences sociales (on peut parler d'un véritable tournant longitudinal) que par les débats politiques. En témoigne l'importance prise par le thème de la flexicurité au niveau européen (Conseil Européen [2003]⁹) et international (OCDE [2004]) depuis le début des années 2000. Il fixe, comme nouvel horizon des politiques publiques, une réforme de la protection sociale qui permettrait de donner plus de flexibilité au marché du travail (avec comme résultat attendu la création d'emplois) tout en sécurisant les trajectoires des individus devenues plus instables¹⁰. Dans une perspective optimiste, la figure du travailleur qui correspond à ce nouveau paradigme est celle du « sujet entrepreneur » (Périlleux [2005a]), sujet actif, compétitif et mobile, dont la faculté décisive devient celle de rebondir de projet en projet ; cette figure étant censée refléter à la fois la nouvelle réalité des carrières professionnelles, plus instables, et l'évolution des désirs des individus. Dans une perspective plus pessimiste, nombreux sont les auteurs qui ont mis l'accent sur un mouvement de fragmentation et d'individualisation des rapports sociaux et sur la déstabilisation des relations d'emploi dans leur ensemble (Castel [1995], Beck [2001], Sennett [2000]). Les salariés sont considérés comme victimes d'un mouvement global de fragilisation de la relation salariale, qu'ils soient cadres ou ouvriers.

Mais derrière cette rhétorique de la flexicurité et de la précarisation des relations salariales se trouve **une question empirique non résolue : assiste-t-on réellement à une généralisation de l'instabilité au sein de toutes les carrières ? Ou au contraire à une persistance de la segmentation, sous des formes renouvelées ?** Les conclusions sont diverses, selon les travaux : effondrement généralisé des marchés internes (Givord et Maurin [2003]) ou seulement déstabilisation et rétraction de ces derniers sur certaines catégories de

⁹ Cf. également la ligne directrice 21 : « Favoriser la flexibilité en la conciliant avec la sécurité de l'emploi et réduire la segmentation du travail, en tenant dûment compte du rôle des partenaires sociaux » (Conseil européen [2005]). Plus généralement, cette idée de promouvoir la mobilité professionnelle est présente dans les orientations européennes au moins depuis le sommet de mars 2001 de Lisbonne où le Conseil Européen avait énoncé l'objectif de faire de l'économie européenne « l'économie de la connaissance la plus dynamique et compétitive du monde ».

¹⁰ À cet égard, les « marchés transitionnels du travail » (MTT) constituent un ensemble de réflexions et de propositions intéressantes pour sécuriser les trajectoires en aménageant, de façon négociée, les mobilités sur le marché du travail (cf. par exemple Gazier [1999] et conclusion générale).

main-d'œuvre (Gautié, [2003]), avec pour conséquence que des salariés, qui autrefois étaient intégrés aux marchés internes, basculent vers le marché externe. Le manque de données sur la mobilité sur longue période, et le peu de travaux sur la question jusqu'à une période récente en France, faisaient qu'il était difficile de départager ces deux thèses. Nous apporterons notre contribution à ce débat, en mobilisant les données statistiques originales de l'enquête *Histoire de vie* de l'Insee. **Nous mettrons en évidence une différenciation persistante des trajectoires, entre des carrières – majoritaires – très stables et protégées du chômage et des carrières plus mobiles avec des passages fréquents par le chômage.**

Par ailleurs, comme le souligne Degenne [2001], ces questions sont sous-théorisées car les approches, que ce soit en économie du travail ou en sociologie, restent souvent statiques. D'où la nécessité d'une approche à la fois empirique (pour apporter des faits nouveaux, soulever de nouvelles hypothèses) et théorique (pour leur donner du sens).

3. Une approche institutionnaliste et conventionnaliste du chômage dans les carrières

Les modèles de la théorie économique traditionnelle reposent sur une hypothèse fondamentale : la naturalisation de la productivité considérée comme durablement attachée à la personne, purement individuelle et donc isolable des équipements comme de l'insertion dans un collectif de travail. Ils adoptent une vision « essentialiste » de la qualité. Celle-ci est fixée de façon exogène : les agents qui échangent ne sont pas supposés prendre part à la formation de la qualité, elle constitue une donnée pour eux et leur coordination s'effectue seulement par les prix. La pluralité des modèles d'évaluation de la compétence et le fait qu'il y ait des arbitrages à réaliser entre ces différentes conceptions de la valeur ne sont pas pris en compte. Les inégalités de parcours (en termes de salaires et de situation vis-à-vis de l'emploi) sont alors expliquées par ces différentiels de productivité. C'est ainsi, notamment, que la théorie du capital humain, prenant acte du fait que le travail n'est pas un bien homogène (contrairement à l'hypothèse du modèle néoclassique le plus standard) explique les écarts de rémunération et l'exclusion de certains individus du marché du travail (ceux ayant une productivité inférieure au salaire minimum). Les nouvelles approches du marché du travail, comme les théories du salaire d'efficience, qui cherchent à expliquer les bonnes raisons (motivation des salariés, équité, etc.) pour lesquelles le salaire s'éloigne de la productivité (créant ainsi du chômage) reposent également sur l'idée d'une productivité individuelle objectivable (même si l'employeur ne la connaît pas *a priori*).

De nombreux économistes soulignent aujourd'hui l'insuffisance d'un tel point de vue qui n'explique de façon satisfaisante, ni l'existence d'écarts de rémunération plus importants que ceux que pourrait expliquer la théorie du capital humain, ni la sélection des personnes exclues du marché du travail (les théories du salaire d'efficacité justifient l'existence du chômage mais ne rendent pas raison de sa sélectivité), ni les fortes différences, entre pays occidentaux, concernant le niveau et la distribution du chômage, à contexte macroéconomique similaire :

« La théorie du capital humain, même augmentée des manipulations des syndicats et des employeurs, repose sur l'idée que l'on puisse en chaque instant mesurer la contribution à la production de chaque type de qualification, et que le capital humain a donc toujours un fondement objectif mesurable. De façon plus générale, l'évaluation de la productivité des différents niveaux de capital humain laisse souvent des marges de variation importantes, dans lesquelles différentes perceptions de l'inégalité, souvent propres à chaque histoire nationale particulière, peuvent s'exprimer. [...] Elles [les différences d'inégalités entre pays] sont souvent amplifiées et déformées par des perceptions qui ont leur existence propre au sein de chaque société, et qui déterminent autant d'histoires nationales de l'inégalité, que la théorie pure du capital humain est bien incapable d'expliquer et que la redistribution fiscale ne peut qu'effleurer superficiellement. » (Piketty [2004], pp. 93-95).

Aussi, comprendre les inégalités face au chômage nécessite d'adopter une approche qui prenne en compte les institutions du marché du travail. L'économie des conventions, dans le champ duquel cette thèse s'inscrit, permet une telle analyse. Contre l'idée d'une naturalisation de la productivité et dans un cadre d'analyse qui est celui de l'incertitude qualitative, elle met en effet l'accent sur la prise en compte des opérations d'évaluation et de sélection des travailleurs. Le jugement contribue à la formation de la compétence. Il existe plusieurs façons de juger, renvoyant à un arbitrage entre une pluralité (mais non une infinité) de modes de valorisation. À chaque modèle d'évaluation correspond un monde social particulier équipé de dispositifs métrologiques. Nous les analyserons dans la dernière partie de cette thèse. Ces conventions de qualité du travail (sur lesquelles s'appuie la sélection des travailleurs) s'ancrent dans des institutions. Pour poursuivre le raisonnement de T. Piketty cité plus haut, l'économie des conventions considère qu'il existe une pluralité de modèles d'inégalités (d'évaluation et de légitimation des inégalités), non seulement entre les pays, mais également au sein d'un même espace national.

De nombreux travaux en économie des conventions ont porté sur les évaluateurs (par exemple F. Eymard-Duvernay et E. Marchal [1997]). Plus rares sont ceux qui ont pris le point de vue des évalués. Or, ce dernier permet d'appréhender la question de l'évaluation de la qualité dans une perspective dynamique : on peut ainsi observer, au sein d'une même trajectoire, une succession de moments d'évaluation. C'est la perspective adoptée dans cette thèse. Pour appréhender la question de l'évaluation et de la construction des inégalités d'employabilité en dynamique, la notion d'épreuve paraît particulièrement adaptée. **L'épreuve est définie comme un moment où un jugement est porté sur la qualité du travail, permettant d'attribuer un rang à un travailleur, au sein d'une convention particulière.** Les successions d'épreuves peuvent créer des dynamiques de valorisation, engendrant progressivement une objectivation de la qualité et une certaine irréversibilité de la qualification au sein d'un monde social. À l'inverse, certaines épreuves constituent de véritables bifurcations dans les carrières et peuvent générer des processus d'exclusion progressive du marché du travail. **L'objectif de la thèse est d'analyser ces deux processus de qualification / déqualification et de montrer que l'étude des épreuves d'évaluation et de sélection dans les biographies professionnelles permet d'appréhender la question des inégalités face au chômage.**

Cette recherche nécessitera de mettre en relation plusieurs niveaux d'analyse : la dynamique des trajectoires individuelles, les groupes sociaux qui ont leur propre temporalité et dynamiques collectives, le contexte macroéconomique et les changements de conventions qui remettent en cause les règles de l'évaluation, etc. ; ainsi que différentes sphères de la vie. En effet, les processus de construction de l'inemployabilité ne dépendent pas uniquement de ce qui se joue sur le marché du travail mais aussi d'autres dimensions comme l'éducation, le logement, la santé, etc. De même, la situation vis-à-vis de l'emploi a des conséquences sur le reste de la vie sociale en termes de revenus, de sociabilité, d'accès au logement, de protection contre les aléas de l'existence, etc.

4. Une stratégie de recherche pluridisciplinaire, combinant les méthodes empiriques qualitatives et quantitatives

Notre thèse s’inscrit en économie du travail au sens où la définit B. Gazier [1992] comme étant une « *économie des relations de travail, qui articule les dimensions institutionnelles, sociales et culturelles du travail et de l’emploi aux stratégies explicites ou implicites des agents et des groupes d’agents concernés* » (p. 7). En effet, elle porte sur l’analyse des parcours et des évaluations sur les marchés du travail. Le pluriel est ici volontaire, afin de suggérer l’existence d’une pluralité des mondes de travail, dans la lignée des théories institutionnalistes segmentationnistes (Doeringer et Piore [1971], Marsden [1989], Gazier et Petit [2007]). **Mais l’attention portée aux mécanismes de construction de l’employabilité, qui est un thème privilégié de la sociologie du chômage et de l’emploi** (Demazière [1995]), **nécessite une ouverture sur d’autres disciplines, notamment la sociologie**, justifiant la co-direction de cette thèse. En effet, à l’origine des transitions entre emploi et chômage, « *il y a bien évidemment la récession issue des « chocs pétroliers » [ou des crises financières], les mutations du système productif, les restructurations industrielles, etc. Mais il y a également une évolution en profondeur des normes sociales qui président à la définition de ce qu’est un emploi, de ceux qui y ont légitimement droit et de ceux qui y ont effectivement accès [...]. La relation d’emploi est un construit social en même temps qu’un phénomène de marché* » (Maruani et Reynaud [1999], p. 6 et p. 113).

Par ailleurs, ce travail combine des données quantitatives et qualitatives. On l’a dit plus haut, il existe peu de données statistiques sur les trajectoires, et quand elles existent, elles sont souvent incomplètes (suivi longitudinal sur seulement quelques années de carrière, données uniquement sur les mobilités dans l’emploi sans les transitions avec le chômage et inversement...). Au-delà de ces imperfections il manque surtout des dimensions contextuelles¹¹ et subjectives, essentielles pour comprendre les choix de carrière et les opérations de sélection et d’évaluation. **Dans la première partie de la thèse, nous présenterons les exploitations statistiques réalisées sur deux grandes enquêtes représentatives**, l’enquête *Histoire de vie* (Insee) et l’enquête *Familles et employeurs* (Ined). Elles nous ont permis de reconstituer des trajectoires professionnelles sur longue période afin

¹¹ Les analyses statistiques sur données individuelles sont centrées sur l’individu. On sait peu de chose du contexte familial, professionnel, etc. dans lequel il évolue, informations pourtant essentielles pour analyser la dynamique d’une trajectoire.

d'étudier les transformations des carrières en termes de mobilités et ses déterminants. **La troisième partie de la thèse mobilise des données qualitatives sur les biographies professionnelles, recueillies par entretiens semi-directifs auprès de personnes au chômage** et ayant déjà une longue expérience professionnelle derrière elles. Cette soixantaine d'entretiens du type « récits de vie » ont été menés, de 2005 à 2008, dans le cadre d'un projet collectif financé par une ACI du ministère de la Recherche, sous la direction scientifique de F. Eymard-Duvernay. Environ un tiers de ces entretiens ont été réalisés par l'intermédiaire de deux organismes IOD¹². Ce sous-échantillon sera plus particulièrement analysé à la fin de la troisième partie.

L'articulation de données quantitatives et qualitatives permet de pallier les inconvénients de chacune des deux méthodes : notamment le manque de représentativité pour les données qualitatives et la faiblesse des dimensions subjectives et contextuelles pour les données quantitatives. Mais au-delà des différences de recueil de l'information (par questionnaire *versus* par entretiens semi-directifs) et de méthodes d'analyse (statistiques descriptives et modèles probabilistes d'un côté, analyse textuelle et de contenu de l'autre), **toutes les données mobilisées dans la thèse ont un point commun : il s'agit de données dites *biographiques* c'est-à-dire *rétrospectives***. Celles-ci soulèvent des questions méthodologiques particulières (notamment sur les « biais » de mémoire) que nous aborderons dans la première partie. Ce faisant, nous montrerons que **l'articulation de données quantitatives et qualitatives biographiques est heuristique en ce qu'elle conduit à s'interroger sur la construction sociale des catégories statistiques d'emploi et de chômage**, tout comme d'autres auteurs ont pu le faire concernant par exemple la mesure du temps de travail (Chenu [2002], Robinson, Chenu et Alvarez [2002]).

Se pose également la question des méthodes d'analyse de ce matériau biographique qui renvoient à des choix théoriques. J.C. Passeron [1990] distingue deux cadres analytiques dans lesquels inscrire une recherche empirique fondée sur des données biographiques. Le cadre « durkheimien » « *subordonne l'intelligibilité biographique à la description des structures objectives (culturelles ou statistiques) qui la précèdent et la déterminent* » (p. 17). L'objectif de l'analyse longitudinale est alors la recherche de ces pré-structurations par le biais de raisonnements probabilistes. Le terme d'*itinéraire* serait celui qui symboliserait le mieux cette perspective. L'autre cadre théorique mobilisé pour analyser les biographies est qualifié, par

¹² Intervention sur l'Offre et la Demande : méthode d'insertion développée par l'association Transfer.

J.C. Passeron, de « sartrien ». Dans cette perspective, « *on essaie de comprendre le devenir biographique comme le produit d'un double mouvement, celui de l'action sociale des individus et celui du déterminisme social des structures* » (p. 17). J.C. Passeron donne deux exemples de ce second paradigme : le schéma interactionniste de la « carrière » et celui, propre à l'école de Bourdieu, de « *trajectoire, actualisant un habitus au travers des conjonctures qu'il traverse* » ; le courant interactionniste analysant la carrière comme « *le produit [...] croisé d'une décision subjective [...] et de l'objectivité d'une contrainte de cheminement* » (p. 20). Notre travail se situera plutôt dans cette perspective. D'où le choix du terme de « carrière » dans le titre de cette thèse. Nous adopterons en effet une posture compréhensive et prendrons comme objet d'étude les interprétations que font les interviewés des événements ayant eu un impact important sur leur itinéraire. Nous expliciterons plus en détail ce positionnement dans l'introduction de la troisième partie.

5. Plan de la thèse

Cette thèse comprend trois parties et six chapitres. **La première partie sera consacrée à une analyse statistique de l'évolution des trajectoires professionnelles.** Il s'agira de répondre aux questions suivantes : les parcours professionnels sont-ils plus discontinus qu'avant ? La mobilité s'est-elle accrue et ce, de façon uniforme dans l'ensemble des carrières ? Quels sont les déterminants des transitions et quel est leur impact sur la qualité des trajectoires ? Répondre à ces questions nécessite de reconstituer des trajectoires professionnelles sur longue période. Les deux enquêtes biographiques mobilisées dans cette partie le permettent. Nous présenterons d'abord ces sources et leurs intérêts et limites pour l'étude des trajectoires et des transitions sur le marché du travail. Cette section méthodologique du **chapitre 1** sera également l'occasion de réfléchir à la construction des catégories statistiques produites par ces enquêtes. Contre la thèse d'une flexibilisation généralisée des carrières, nous mettrons en évidence une croissance modérée de la mobilité professionnelle et montrerons qu'elle s'est essentiellement traduite par une montée globale du chômage, mais qui ne touche pas uniformément l'ensemble des trajectoires. Le **chapitre 2** permettra d'approfondir cette conclusion en prenant comme objet l'étude de la segmentation des carrières en termes de mobilité dans la lignée des travaux segmentationnistes. Nous nous attacherons plus spécifiquement à l'analyse de la différenciation sexuée des trajectoires.

La deuxième partie cherche à construire un cadre théorique permettant de rendre compte de ces inégalités de trajectoires en termes de passages par le chômage et de le

situer par rapport aux autres théories économiques. Pour expliquer l'évolution des inégalités, ces dernières mettent en avant le poids des chocs exogènes (technologiques, organisationnels, etc.) et des transformations endogènes des institutions. Nous présenterons ces différentes théories dans le **chapitre 3** et défendrons la thèse suivante : l'apparition de nouvelles « conventions constitutives » est source de processus de sélection qui excluent ceux qui sont mal classés selon ces nouveaux critères d'employabilité. L'analyse des moments de sélection est donc essentielle pour comprendre les inégalités persistantes face au chômage. Or, la théorie économique standard ne rend pas raison de ces processus de sélection, les salaires étant censés s'ajuster à la productivité qui est une donnée naturelle. *A contrario*, nous défendrons, dans le **chapitre 4**, que l'inemployabilité n'est pas substantielle à la personne mais résulte d'une construction sociale. Nous développerons un cadre théorique conventionnaliste qui, en se focalisant sur les questions d'évaluation de la qualité, permet de saisir les mécanismes de production de ces inégalités.

La troisième partie consistera à approfondir ces processus de valorisation / dévalorisation et de sélection et à décrire comment ils se cumulent dans les carrières, en mobilisant les données qualitatives issues de nos entretiens avec des personnes au chômage. Dans le **chapitre 5**, nous montrerons, au travers d'une typologie des trajectoires critiques, que la construction de l'inemployabilité diffère selon le segment du marché du travail sur lequel se situent les interviewés et résulte d'une suite d'interactions avec différentes institutions. L'acquisition d'une identité permet de rendre compte de l'irréversibilité du processus. Certaines épreuves critiques accélèrent la dynamique de dévalorisation. Tel est le cas de la recherche d'emploi qui sera analysée dans le **chapitre 6**. Plus généralement, nous montrerons que les moments critiques dans une trajectoire coïncident souvent avec des tensions entre différents registres d'évaluation. Si l'inemployabilité est un construit social, elle peut être déconstruite. C'est ce que s'emploient à faire les deux organismes d'insertion IOD que nous avons étudiés. Nous analyserons cette méthode originale de lutte contre le chômage d'exclusion.

PARTIE I : UNE ANALYSE EMPIRIQUE DES INÉGALITÉS DE PARCOURS PROFESSIONNELS

Introduction de la première partie

CHAPITRE 1 : TRANSFORMATIONS DES TRAJECTOIRES
PROFESSIONNELLES

CHAPITRE 2 : DES CARRIÈRES QUI RESTENT DIFFÉRENCIÉES

Conclusion de la première partie

INTRODUCTION DE LA PREMIÈRE PARTIE

Depuis la fin des années 1970, le marché du travail a connu de profondes transformations, liées notamment à l'accroissement des formes particulières d'emploi¹³ et à la montée du chômage. L'affaiblissement des marchés internes aurait entraîné le développement des mobilités, en particulier de celles à risque. En quoi les parcours professionnels sont-ils affectés par ces transformations ? L'augmentation des mobilités à risque produit-elle des trajectoires discontinues touchant une part croissante de la population active ? Ou assiste-t-on à un renforcement de la segmentation entre des parcours très stables, et éventuellement ascendants, et des trajectoires précaires voire d'exclusion pour certaines catégories de population ? Répondre à ces questions nécessite d'analyser les transitions professionnelles dans les carrières, qu'il s'agisse de la mobilité dans l'emploi ou des passages par le chômage et l'inactivité. C'est pourquoi, **cette première partie est centrée sur l'étude de la mobilité.**

En France, la connaissance des carrières sur longue période a longtemps fait défaut (Germe *et al.* [2003]) : les travaux cherchant à décrire l'évolution des trajectoires professionnelles sont encore peu nombreux¹⁴ ou parcellaires. Les lacunes sur ces sujets viennent en partie des limites de l'appareil statistique. Si les données présentant une suite de photographies à différentes dates (les données « en coupe ») sont nombreuses, celles permettant le suivi des personnes dans le temps le sont moins. En outre, elles nécessitent, lorsqu'il s'agit de données administratives ou de panels, des traitements complexes d'appariement et de redressement des données. Par ailleurs, du fait de la nature des sources administratives – qui ne sont pas conçues à l'origine pour le statisticien mais pour des besoins de gestion – il manque souvent un certain nombre de variables socio-démographiques essentielles pour appréhender les déterminants de la mobilité : les diplômes, les formations suivies, l'activité et le revenu du conjoint, etc.

¹³ Comme le soulignent M. Maruani et E. Reynaud [1999], cette augmentation du nombre d'emplois précaires depuis trois décennies ne doit pas faire oublier l'ancienneté du phénomène, l'instabilité de l'emploi étant au principe même du travail salarié. Les analyses juridiques sur l'évolution du statut des emplois de B. Fourcade [1992] permettent d'établir une distinction entre des formes particulières d'emploi anciennes (ouvriers agricoles, aides familiaux, travailleurs à domicile...) et les formes actuelles d'emplois « atypiques » (CDD, intérim, temps partiel, etc.). Ces dernières, paradoxalement, auraient ouvert la voie d'une normalisation de l'emploi instable.

¹⁴ On peut citer les travaux récents de K. Briard [2007], et ceux d'A. Chenu [1998] et de L. Chauvel [1998].

Dans le **chapitre 1**, après avoir présenté les intérêts et les limites de ces différentes sources de données, nous proposerons une réflexion méthodologique sur les enquêtes de type « biographique » que nous avons mobilisées dans cette partie statistique. Il s'agit d'enquêtes entièrement rétrospectives, qui permettent donc une analyse des carrières sur longue période, mais avec des limites liées à la sollicitation de la mémoire. Par ailleurs, les catégories statistiques mobilisées dans ces enquêtes – notamment la catégorie de chômage – sont plus subjectives que celles des enquêtes en coupe comme l'*enquête Emploi*. Nous montrerons que ces données sont cependant en adéquation avec notre objet d'étude : l'analyse des transitions critiques dans les carrières. Nous présenterons les résultats d'un travail statistique qui vise à appréhender la transformation des carrières en termes de mobilité.

Dans le **chapitre 2**, nous étudierons plus en détail les inégalités de carrière, en nous inscrivant dans la lignée des théories institutionnalistes de la segmentation. Nous analyserons plus particulièrement la différenciation sexuée des parcours professionnels qui semble encore importante, malgré un certain rapprochement des trajectoires des hommes et des femmes.

CHAPITRE 1 : TRANSFORMATIONS DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

INTRODUCTION

SECTION 1 : LES DONNÉES STATISTIQUES POUR L'ÉTUDE DES CARRIÈRES : INTÉRÊTS ET LIMITES DES DONNÉES BIOGRAPHIQUES ET RÉFLEXION SUR LES CATÉGORIES

1.1 De la mobilité sociale à la mobilité professionnelle

1.1.1 Évolution des problématiques sur la mobilité

1.1.2 Mobilité : de quoi parle-t-on ?

1.2 Les enquêtes pour l'analyse des transitions et des trajectoires professionnelles

1.2.1 Les enquêtes en coupe répétées

1.2.2 Les panels administratifs

1.2.3 Les enquêtes rétrospectives

1.3 Les données biographiques

1.3.1 Changement de paradigme en démographie

1.3.2 Biais de mémoire et méthodes de collecte

1.3.3 La mesure des « biais » de mémoire rétrospectifs concernant les événements professionnels

1.4 La construction sociale des catégories statistiques

1.4.1 Le récit professionnel comme résultat d'une construction sociale

1.4.2 L'écart entre catégories indigènes et catégories statistiques : le cas du chômage

SECTION 2 : ASSISTE-T-ON À UNE TRANSFORMATION UNIFORME DES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES VERS PLUS DE MOBILITÉ ?

2.1 La mobilité, nouvelle donne des carrières ?

2.1.1 Une hausse de la mobilité...

2.1.2 ... due à une hausse des changements professionnels chez les femmes...

2.1.3... mais surtout à une hausse de l'insécurité, véritable nouvelle donne des carrières.

2.2 Une évolution des mobilités non uniforme

2.2.1 L'ensemble des mobilités

2.2.2 Les mobilités au sein de l'emploi et avec le chômage

CONCLUSION

Introduction

Ce chapitre a pour objet l'étude de la transformation des carrières, en termes de mobilité et de fréquence des transitions vers le chômage. En France, il existe une longue tradition d'étude de la mobilité sociale, en lien avec la thématique dominante, après guerre, des inégalités sociales et des mécanismes de leur reproduction. Mais avec la transformation du marché du travail – montée du chômage, fragilisation des relations d'emploi – un nouveau champ s'est développé dans l'analyse des mobilités, celui de l'étude des mobilités professionnelles. Pour ce faire, diverses enquêtes sont mobilisées :

- Des enquêtes en coupe répétée, éventuellement avec une partie rétrospective (*l'enquête Emploi, FQP*) ;
- Des enquêtes avec suivi longitudinal (et éventuellement une partie rétrospective) : les enquêtes *Génération* du Céreq sur les sortants de formation initiale, le panel d'élèves de l'éducation nationale, *SHARE* pour les personnes âgées, etc. ;
- Des données administratives en panel comme les *DADS* éventuellement couplées à l'*EDP*, les *DMMO* ;
- Des fichiers du personnel d'entreprises ;
- Et enfin des enquêtes dites « biographiques » (*Enquêtes 3B, Histoire de vie, Familles et Employeurs*), parce que recueillant en parallèle différentes « histoires de vie » (familiale, résidentielle, professionnelle...) selon un mode entièrement rétrospectif. C'est ce type de données que nous avons utilisé pour nos traitements statistiques.

Afin d'explicitier nos choix, nous présenterons ces différentes enquêtes, leurs intérêts et leurs limites pour étudier la mobilité sociale puis la mobilité professionnelle. Nous montrerons que les écarts observés dans le recueil des événements professionnels, entre les enquêtes rétrospectives et les enquêtes dont la collecte se fait en continu, ne peuvent être considérés uniquement comme des biais (de mémoire, cognitifs...) ; ils sont le reflet de processus sociaux. Chaque récit, qu'il soit libre ou guidé, constitue en effet une réinterprétation subjective du passé. Nous analyserons les catégories d'emploi, de mobilité et de chômage qui sont mobilisées par les enquêtés pour décrire leur parcours dans les enquêtes biographiques (Section 1).

Du fait de la diversité des sources, des périodes d'observation et des définitions de la mobilité mobilisées, les résultats des travaux empiriques ne sont pas toujours convergents. On peut même considérer que coexistent deux thèses opposées. Certains montrent une hausse uniforme de l'instabilité¹⁵ et l'interprètent comme le résultat d'un affaiblissement généralisé des marchés internes. D'autres contestent cette hausse généralisée de la mobilité et mettent l'accent sur les processus persistants, et même accrus, de segmentation des carrières sur le marché du travail. Nous présenterons notre contribution à ce débat empirique, à partir de traitements statistiques sur les données originales de l'enquête *Histoire de vie* (Insee, 2003) (section 2). Nos conclusions nous placent plutôt du côté des seconds puisque nous montrons non pas tant une hausse de la mobilité qu'un accroissement du chômage au cours des trente dernières années, avec de fortes inégalités selon le niveau de qualification, le type d'emploi, etc.

¹⁵ Nous précisons, dans la section 2, le sens de ces différents termes : mobilité, instabilité, insécurité... pour le moment, prenons-les comme des synonymes.

Section 1 : Les données statistiques pour l'étude des carrières : intérêts et limites des données biographiques et réflexion sur les catégories

Il existe en France une longue tradition d'étude de la mobilité sociale dominante dans les années 1960 et jusqu'au début des années 1980. Mais avec la montée du chômage, les mobilités involontaires se sont accrues et il est apparu nécessaire de distinguer plus nettement mobilité professionnelle et mobilité sociale et de trouver de nouvelles mesures de la mobilité professionnelle (Coutrot et Dubar [1992]) (1.1). Ce développement des travaux sur la mobilité professionnelle a été rendu possible par l'accroissement des sources longitudinales (panels ou enquêtes rétrospectives) et la répétition régulière des enquêtes en coupe transversale comme *FQP*¹⁶. Un état des lieux des différentes enquêtes disponibles et de leur utilisation pour l'étude de la mobilité nous permettra d'exposer les intérêts et limites de chaque source et ainsi d'explicitier notre choix (1.2). Les données biographiques que nous avons exploitées dans cette thèse permettent d'observer les carrières sur longue période et de recueillir des biographies où sont croisés plusieurs domaines de la vie. Les démographes, notamment ceux de l'Ined, ont produit de nombreux travaux méthodologiques sur le recueil et l'utilisation de ce type de données, et en particulier sur les biais suscités par la sollicitation de la mémoire pour le recueil d'informations sur le passé professionnel (Auriat [1996]) (1.3). Nous défendrons que les catégories issues de ces enquêtes ne doivent pas nécessairement être considérées comme « biaisées » mais résultent de constructions sociales, constructions dont il importe d'être conscient pour l'interprétation des résultats statistiques (1.4).

1.1 De la mobilité sociale à la mobilité professionnelle

L'intérêt pour la mobilité, c'est-à-dire pour les changements de situation d'un individu au cours du temps, est ancien mais on a assisté progressivement à une transformation des problématiques, de la mobilité sociale vers la mobilité professionnelle, en lien avec les évolutions socio-économiques et celles des politiques économiques (1.1.1). La mobilité sous toutes ses formes est désormais l'objet d'études empiriques – mobilité sociale, socio-professionnelle, professionnelle – mais les acceptions des termes sont loin d'être stabilisées. (1.1.2)

¹⁶ Enquête sur la Formation et la Qualification Professionnelle.

1.1.1 Évolution des problématiques sur la mobilité

La tradition des **études sur la mobilité sociale** remonte à P.A. Sorokin (Sorokin [1927]) et s'ancre, encore en amont, dans les problématiques eugénistes de sélection des élites (Monsot et Thévenot [2008]). En France, deux premières enquêtes sont construites dans le but de mesurer cette mobilité sociale : l'une en 1949 par l'Ined, l'autre est une enquête complémentaire à l'*enquête Emploi* de 1953. Elles préfigurent les questionnements qui seront repris dans l'enquête *FQP* à partir de 1964.

L'intérêt pour la mobilité sociale est dicté à la fois par des problématiques d'efficacité – recruter les dirigeants sur une base la plus large possible pour sélectionner les plus doués –, de justice sociale – l'idéal démocratique impose une égalité des chances – et de stabilité – les individus de valeur, maintenus par la rigidité sociale dans un état inférieur, risquent de devenir des révolutionnaires (Thévenot [1987]). On retrouve ces préoccupations dans les premiers écrits des psychotechniciens : l'évaluation objective des compétences par la méthode des tests psychotechniques avait pour but de sélectionner les individus sur leurs aptitudes et non selon leur origine sociale (cf. chapitre 4). Ce sont ensuite principalement les sociologues qui se sont spécialisés dans l'étude de ces questions, dans une perspective critique (qui domine dans les années 1960 et 1970) de dénonciation de la reproduction sociale. Les données utilisées dans ces travaux sont inter-générationnelles : les tableaux d'origine et de destinée (tables de mobilité) permettent d'étudier la mobilité entre générations des hommes, en croisant la profession du fils et du père¹⁷ (Merllié [1995]).

À partir des années 1960, apparaît un deuxième ensemble de travaux, qui se centrent cette fois sur l'étude de la mobilité socio-professionnelle, dans une optique de planification des besoins de main-d'œuvre. La mobilité socio-professionnelle ne désigne plus l'écart entre la position des pères et celle des enfants mais les changements de position *d'un même individu* au cours de sa vie active. Une séparation nette entre ces deux problématiques va progressivement s'opérer, ceux qui s'intéressent à la mobilité socio-professionnelle délaissant la question de l'origine sociale. D. Bertaux [1974] critique cette orientation qui

¹⁷ Du fait des évolutions importantes des modèles d'activité féminine au cours des cinquante dernières années, il est plus difficile d'étudier la mobilité sociale des femmes par rapport à leurs mères, car ces dernières ont connu beaucoup d'interruptions d'activité vers le foyer. Généralement, c'est donc seulement la mobilité sociale inter-générationnelle des hommes qui est mesurée, la mobilité des femmes étant plutôt appréhendée à travers le choix de leur conjoint (homogamie ou hétérogamie). Ainsi, les auteurs des enquêtes de mobilité sociale ont considéré que pour les femmes, le principal canal de mobilité sociale était le mariage ou le choix du conjoint. Ils ont donc étudié la mobilité féminine à travers la stabilité ou la variation des milieux sociaux du père et du mari des femmes mariées.

conduit, d'une certaine façon, à surestimer la mobilité sociale. Étudier la mobilité sociale biographique d'un individu, en comparant sa situation socio-professionnelle à deux points distincts du temps, sans tenir compte de son origine sociale, amène en effet à considérer certains mouvements de « contre-mobilité » comme de la mobilité sociale authentique. Par exemple, certains fils d'agriculteurs deviennent exploitants agricoles en reprenant l'exploitation familiale après avoir été un temps ouvriers agricoles. L'observation de ces mouvements ne doit pas laisser penser qu'une forte mobilité sociale « authentique » serait possible entre les catégories ouvriers agricoles et exploitants agricoles. Cependant, l'objectif de ces travaux n'est pas vraiment l'étude de la mobilité sociale ; il s'agit plutôt de planifier les besoins de main-d'œuvre. Pour orienter la formation par rapport aux besoins de l'économie, il fallait en effet prévoir les mouvements qui affecteraient la population active au cours de la période considérée. C'est dans ce but qu'a été mise en place la première enquête *FQP* (Thévenot [1987]), ce qui explique également la période de cinq ans choisie pour l'étude fine de la mobilité dans cette enquête (cf. 1.2) en correspondance avec la durée des plans qui était de cinq ans. Au niveau des méthodes d'analyse, des tables de mobilité sont toujours utilisées mais cette fois à l'échelle d'une génération d'individus, ainsi que des méthodes de classification et d'analyse factorielle.

Enfin, l'émergence du chômage de masse et l'essor des emplois spécifiés comme « précaires », à partir des années 1980, ont contribué à introduire d'autres approches et mesures de la mobilité professionnelle : estimation des transitions emploi-non-emploi, mobilité des emplois précaires vers les emplois stables, etc. Les analyses se déplacent ainsi vers les trajectoires individuelles et tous types de mobilités professionnelles sont mesurés et expliqués à l'aide de méthodes économétriques causales. O. Monsot et L. Thévenot [2008] montrent comment cette transformation des problématiques s'est traduite par une évolution des questionnaires de l'enquête *FQP*, principale enquête sur la mobilité en France. Ces nouveaux thèmes de recherche sur les emplois précaires nécessitent des informations plus fines sur l'emploi que ne le comportaient ces enquêtes jusqu'alors. De plus, un intérêt croissant s'est porté sur les populations précaires, non qualifiées, etc. faisant évoluer le champ de l'enquête qui, jusque là, sur-représentait les plus diplômés. Dans le même temps, le spectre des enquêtes disponibles s'est élargi et ces questions sont à présent traitées avec d'autres sources que l'enquête *FQP*. Nous les présenterons par la suite, après avoir précisé les différentes acceptions du terme mobilité.

1.1.2 Mobilité : de quoi parle-t-on ?

Une difficulté, quand on traite des questions de mobilité, est que le vocabulaire n'est pas stabilisé. Selon C. Beduwé [1992, p. 73], cela « s'explique sans doute par l'interdépendance des différents types de mobilité mais aussi par des démarches et des problématiques qui, partant d'un même objet, la mobilité, et à l'aide de sources statistiques qui n'ont pas toujours été conçues pour cela, l'analysent sous des angles différents. » On peut néanmoins distinguer assez nettement la mobilité sociale de la mobilité professionnelle.

La **mobilité sociale** correspond à l'étude des différences observées entre la position du père et celle du fils, ou plus rarement de la fille. Ces positions sont appréhendées au travers d'un codage, dans une nomenclature, de leurs situations professionnelles respectives. Il s'agit alors de mobilité inter-générationnelle. La même question ramenée à la biographie d'un individu (mobilité intra-générationnelle) sera appelée **mobilité socio-professionnelle**. Elle constitue un des aspects de la **mobilité professionnelle**. En effet, la **mobilité professionnelle** désigne tous les changements survenus dans la vie professionnelle d'un même individu. Elle comprend :

- la **mobilité socio-professionnelle** qualifiée d'ascendante (promotions), de descendante (déclassements) ou d'horizontale.
- la **mobilité sectorielle** : changement de secteur d'activité
- la **mobilité d'entreprise** : changement d'entreprise ou d'établissement
- la **mobilité fonctionnelle** : changement de fonction exercée
- la **mobilité de métiers**
- la **mobilité de statut** : entre salarié du privé, du public et indépendant
- la **mobilité d'emploi** : changement de statut d'occupation entre actif occupé, chômeur et inactif.

Selon les cas, la mobilité peut être *interne* (quand le changement se produit au sein de la même entreprise) ou *externe* (avec changement d'entreprise). Elle est parfois qualifiée de *choisie* ou de *subie*, même si l'on peut s'interroger sur le sens de ces catégories¹⁸. Enfin, certains travaux abordent la mobilité professionnelle sous l'angle des *mobilités salariales*

¹⁸ L'acteur évolue en effet, avec ses désirs et ses valeurs, dans un univers social fait de contraintes et d'opportunités. C'est au sein de ces dernières qu'il fait ses « choix ».

c'est-à-dire des trajectoires de rémunération, qui peuvent être ascendantes, descendantes ou horizontales. Ces différentes acceptions de la mobilité professionnelle dépendent de la problématique de la recherche ainsi que des données disponibles. Nous allons maintenant présenter ces différentes sources.

1.2 Les enquêtes pour l'analyse des transitions et des trajectoires professionnelles

Au cours du temps, l'évolution des techniques économétriques et la conception de nouvelles enquêtes – autant que les transformations économiques et sociales – ont conduit à l'émergence des problématiques décrites dans la partie précédente. Trois types de sources permettant des traitements statistiques longitudinaux peuvent être distingués : les enquêtes en coupe répétées (1.2.1), les panels (1.2.2) et les enquêtes rétrospectives (1.2.3). Chacune des sources présente des intérêts et des limites, dus à la fois au mode de collecte des données, aux questions posées et aux codages effectués.

1.2.1 Les enquêtes en coupe répétées

L'enquête *FQP* (enquête sur la *Formation et la qualification professionnelle*) est la source principale pour l'étude de la mobilité sociale en France (Insee [2006]). Elle permet également d'appréhender l'évolution de la mobilité professionnelle (Chapoulie [2000]). Le champ est l'ensemble des personnes de 18 à 65 ans, habitant dans des logements ordinaires de France métropolitaine (donc nées entre 1938 et 1985 pour la dernière vague d'enquête de 2003), avec un échantillon conséquent (39 312 personnes en 2003). Le fait que cette enquête ait été menée à intervalles réguliers (six fois depuis 1964) avec la reprise à l'identique de questions des enquêtes précédentes, permet des comparaisons temporelles sur une quarantaine d'années, avec un questionnement fin qui s'est enrichi au fil du temps : données sur les PCS, les salaires, et plus récemment sur les types de contrats et même les conditions de travail. Cependant, l'information sur la mobilité est parcellaire puisqu'on ne saisit la situation des personnes interrogées qu'à trois moments de leur vie professionnelle : la date de l'enquête, cinq ans avant celle-ci, et au début de leur vie professionnelle, en ignorant les événements qui se sont déroulés dans l'intervalle. L'enquête a néanmoins intégré un module calendrier, qui récapitule les situations professionnelles connues durant les cinq dernières années sur interrogation rétrospective. C'est ainsi une enquête mixte, à la fois en coupe répétée et rétrospective, donc également sujette aux biais de mémoire (cf. 1.3). Autre problème pour les

observations de la mobilité sur longue période, le changement de la nomenclature d'emploi en 1982 empêche la comparaison avec les enquêtes antérieures. Seule l'enquête de 1977 a été recodée *a posteriori* avec les PCS, non sans problèmes.

L'enquête Emploi n'a pas pour objet principal l'étude de la mobilité professionnelle mais constitue une mesure régulière de l'emploi et permet le décompte des chômeurs. Depuis son annualisation (en 1968), elle peut néanmoins être utilisée pour étudier l'évolution de la mobilité sur courte période (Amossé [2003]), en comparant les situations professionnelles sur deux années consécutives et à travers le temps. Il s'agit de la comparaison de stocks et non du suivi de situations individuelles. Un suivi longitudinal est néanmoins possible sur un an et demi, puisque dans l'enquête en continue (trimestrielle), l'échantillon est désormais renouvelé par sixième (depuis 2003).

Les limites des enquêtes en coupe répétée pour l'étude des mobilités sont connues : elles donnent une vue d'ensemble des échanges qui existent au sein de la population, photographiée à intervalles réguliers. Elles ne permettent pas d'appréhender la succession des emplois occupés par un même individu et il faut donc se garder des interprétations en termes de carrières probables (Béduwé [1992]). Ces enquêtes, conçues dans une optique transversale, ne permettent pas de saisir des processus réellement longitudinaux (Bertaux [1974]). C. Baudelot [1989] suggère que l'on pourrait pallier cet inconvénient en constituant des pseudo-panels ; c'est-à-dire en comparant les situations, aux différentes dates, d'individus dotés des mêmes propriétés en termes de diplôme, d'âge de fin d'études, etc. Mais il montre, en se basant sur les enquêtes *FQP*, que les effectifs correspondant à chaque niveau de diplôme et à chaque tranche d'âge varient fortement d'une enquête à l'autre, comme si, en vieillissant, les individus devenaient « plus savants » (les mêmes générations d'individus déclarent des niveaux de diplôme de plus en plus élevés à chaque nouvelle vague d'enquête). Il l'explique essentiellement par un phénomène sociologique qui amènerait les individus à réinterpréter leur niveau de formation d'enquête en enquête, en fonction des niveaux de diplômes requis pour les postes qu'ils occupent, même s'ils n'ont pour autant jamais passé le diplôme en question. En tout état de cause, cela invalide la méthode des pseudo-panels. Enfin, la comparaison des situations à deux dates a tendance à biaiser l'analyse des mobilités. En effet, le nombre de mobiles est d'autant plus élevé que l'intervalle entre les deux mesures est long. Ainsi, la mesure des flux sur cinq ans, et même sur un an, minore le nombre de changements

perçus¹⁹ (Cézard et Rault [1986] encadré méthodologique pp. 48-49). Ces problèmes ont conduit les chercheurs à se tourner vers des sources plus appropriées aux traitements longitudinaux : panels ou enquêtes rétrospectives.

1.2.2 Les panels administratifs

Les apports des données de panel à l'analyse économique sont bien connus (Dormont [1989]) : elles offrent une information considérable, tant en quantité qu'en variabilité et, en raison de leur saisie à un niveau microéconomique, sont mieux adaptées à l'étude des comportements que les séries macroéconomiques. Elles permettent, par construction, d'échapper aux biais de mémoire. Mais elles ont souvent pour corollaire une moins bonne qualité de mesure des variables et nécessitent de lourds travaux de constitution des échantillons et de repérage des points aberrants. En outre, se posent des problèmes d'attrition de l'échantillon, c'est-à-dire de non-réponse à l'un des passages de l'enquête, ce qui entraîne un biais d'échantillonnage par rapport à la population initiale si ces sorties du champ sont liées au sujet de l'étude (par exemple, les plus mobiles professionnellement sont aussi les plus mobiles géographiquement, ce qui accroît les risques de les perdre au fil des vagues d'enquêtes). À l'inverse, on parle de « biais de fidélisation » (ou « biais de rotation ») lorsque les réponses sont déformées ou de moins bonne qualité au fil du temps, du fait de l'apprentissage du questionnaire par les enquêtés (qui repèrent par exemple que s'ils donnent telle réponse à telle question, ils « échapperont » à une longue partie du questionnaire) (Guillemot [2008]). Enfin, les panels sont très coûteux car ils nécessitent plusieurs passages d'un enquêteur, un échantillon conséquent, et supposent un horizon long avant l'obtention des premiers résultats. Pour cette raison, les enquêtes en panel sont relativement rares. Par contre, des informations collectées dans un autre but (notamment administratives) peuvent être utilement mobilisées par les chercheurs, à moindre coût. Trois panels d'origine administrative sont essentiellement utilisés pour l'étude des mobilités. Il s'agit des *DADS*, de l'*EDP* et des *DMMO*.

Les *DADS* (pour *Déclarations annuelles de données sociales*, anciennement les *DAS* : *Déclarations annuelles de salaires*) sont une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Ces déclarations sont destinées aux administrations sociales

¹⁹ Les mobiles sont ceux qui sont dans un état différent en t-1 et t. Pour autant, ces individus pour lesquels on décompte une mobilité ont pu, en réalité, connaître plus d'une transition dans l'intervalle. De même, des « immobiles » peuvent avoir connu des transitions qui ne seront pas comptabilisées s'ils sont revenus à l'état dans lequel ils étaient initialement.

et fiscales. Le panel *DADS* regroupe l'ensemble des individus employés dans une entreprise du secteur privé, nés en octobre d'une année paire. Il constitue une source possible de l'analyse des mobilités, en lien avec les caractéristiques des entreprises (Leclair et Roux [2005] ; Delarre et Duhautois [2004]). Il contient en effet une information extrêmement riche, à la fois sur les caractéristiques individuelles de l'employé (la catégorie socioprofessionnelle, le salaire perçu, le type de contrat) qui ont nourri des travaux sur les carrières et mobilités salariales (Kramarz [2004]), mais aussi sur les caractéristiques de l'entreprise (son secteur d'activité, sa taille, etc.). Il ne comporte pas en revanche d'information sur le niveau de diplôme des individus ou les formations suivies, ce qui appauvrit l'analyse des déterminants de la mobilité. De même, on ne sait rien de la situation matrimoniale, du nombre d'enfants, du statut et de l'occupation du conjoint, variables essentielles pour appréhender les choix d'activité.

L'autre inconvénient de cette source pour l'étude de la mobilité est l'exclusion des indépendants et des salariés du public²⁰, ce qui constitue à la fois une restriction du champ des analyses possibles et une restriction des mouvements observables (limités à ceux au sein du secteur privé). D'ailleurs ce panel ne donne aucune information sur les trous dans les carrières des individus. Dès qu'ils sortent de l'emploi privé, que ce soit vers l'inactivité, le chômage, ou vers le secteur public, on perd leur trace. Il n'est donc pas possible de caractériser le type de sortie ni de savoir s'il s'agit simplement d'un problème de source incomplète²¹. Or, les changements de secteur (public, privé, indépendant) sont essentiels pour appréhender les évolutions de trajectoires. Il y a en effet deux manières pour un salarié de « faire carrière » : il peut améliorer sa position en restant salarié (par promotion interne ou externe) ou en devenant indépendant (Chapoulie [2000]). De même, pour un ouvrier, la sortie du fichier pour cause de chômage ou de mise à son compte a des conséquences très différentes sur la suite de sa carrière. On a donc, dans cette source, un certain hiatus entre la richesse des effectifs et la pauvreté des informations recueillies (Cézard et Rault [1986]). En outre, plus la période d'observation s'allonge et moins la représentativité est assurée, puisqu'on ne peut réellement suivre, sur longue période, que les carrières des individus extrêmement stables dans l'emploi

²⁰ Le champ de l'exploitation des *DADS* par l'Insee couvre actuellement l'ensemble des employeurs et de leurs salariés, à l'exception des agents des ministères, titulaires ou non, des services domestiques et des activités extra-territoriales. Le champ de la publication des résultats exclut en outre les apprentis, les stagiaires, les emplois aidés, les dirigeants salariés de leur entreprise ainsi que les agents des collectivités territoriales.

²¹ La Dares, l'Insee et Pôle Emploi viennent cependant de rapprocher, à titre expérimental, les *DADS* et les données du *Fichier historique statistique (FHS)* des demandeurs d'emploi de l'ANPE. Cet appariement, s'il est reconduit, permettra en partie de pallier ces inconvénients.

privé. Enfin, le codage « en panel », c'est-à-dire où l'on détermine la position d'un individu de façon indépendante de période en période, pose des problèmes de volatilité et d'hétérogénéité des codages, qui peuvent créer des mobilités factices. Jusqu'à une période récente, le codage des PCS dans le panel *DADS* était particulièrement problématique, ce qui engendrait des différences importantes entre la mesure de la mobilité par les *DADS* et celle issue d'autres sources (notamment une sur-évaluation de la mobilité socio-professionnelle).

Pour pallier ces inconvénients, et notamment compenser la pauvreté des informations individuelles obtenues avec cette source, certains auteurs ont travaillé sur un appariement entre le panel *DADS* et l'*Échantillon démographique permanent (EDP)*. L'*EDP* permet à l'Insee d'accumuler des informations sociodémographiques sur un échantillon d'individus représentatifs de la population de la France métropolitaine. Basé sur un échantillon représentant 1/100 de la population²² (ceux nés entre le 1^{er} et le 4 octobre de chaque année), il résulte de la compilation des données d'état civil (mariages, décès, naissances d'un enfant) et des différents recensements depuis 1968. Le taux de sondage de l'*EDP* est environ quatre fois plus faible que celui de l'échantillon issu des *DADS*, mais l'*EDP* se prête à des observations plus diverses et, dans l'ensemble plus sûres (notamment en ce qui concerne le repérage des PCS) que le panel *DADS* dont l'apport irremplaçable concerne l'étude des salaires (Chenu [1992] encadré méthodologique p. 117). Cette source appariée pourrait constituer une formidable base de données pour l'étude des mobilités. Son utilisation reste toutefois limitée, étant donnée la complexité des travaux de constitution de l'échantillon et les difficultés d'accessibilité pour les chercheurs extérieurs à l'Insee, pour des raisons de confidentialité des données.

La dernière source d'origine administrative est constituée par les *DMMO (Déclarations mensuelles des mouvements de main-d'œuvre)*. Celles-ci sont obligatoires pour tous les établissements employant au moins 50 salariés en équivalent temps plein²³, à l'exception de l'État, des administrations publiques et des agences d'intérim. C'est donc une source exhaustive sur ce champ, regroupant les déclarations d'environ 45 000 établissements en France. Les entreprises doivent fournir chaque mois le nombre de personnes salariées en début et en fin de mois, avec une distinction par genre, et des informations, pour chaque

²² L'échantillon a récemment été porté de 100 000 à 400 000 personnes.

²³ Les EMMO sont le pendant des DMMO pour les entreprises de 10 à 49 salariés (avec une base de données quelque peu simplifiée et un tirage aléatoire) ; leur collecte a même été étendue aux entreprises de moins de 10 salariés depuis 2007.

entrée et sortie de l'entreprise, sur l'âge, la qualification, la nationalité et la nature du contrat de travail. Ces données permettent de mesurer de façon fine les mouvements de main-d'œuvre, qui sont une des façons d'appréhender la mobilité professionnelle.

Ces données de panel, qu'elles soient d'origine administrative ou tirées d'une enquête, sont des sources précieuses pour l'analyse des mobilités. Néanmoins, leur champ est toujours limité et elles ne permettent pas d'appréhender l'ensemble des mobilités professionnelles telles qu'on les a définies dans la partie précédente (notamment les mobilités entre statuts d'occupation). Les enquêtes rétrospectives que nous allons présenter maintenant permettent d'étendre l'analyse des mobilités à d'autres dimensions que les mobilités inter-entreprises, et en particulier à l'analyse des transitions emploi-chômage.

1.2.3 Les enquêtes rétrospectives

Le but des enquêtes rétrospectives est d'obtenir des informations sur le passé des individus rassemblés dans l'échantillon. On les appelle « rétrospectives » parce que les observations sont faites à partir de la fin de la période observée.

Les enquêtes que nous allons présenter en premier lieu sont de nature mixte, à la fois panel et rétrospective. Développées par l'Observatoire des entrées dans la vie active (EVA) du Céreq, **les quatre enquêtes *Génération*** (1992, 1998, 2001 et 2004) permettent une analyse fine de la mobilité des jeunes sur environ trois ans, voire jusqu'à dix ans pour l'enquête 1998. Elles ont fourni des informations remarquables sur le processus d'insertion sur le marché du travail, mais elles ne portent pas au-delà des premières années de carrière et elles posent d'importants problèmes d'attrition de l'échantillon au fil des ré-interrogations. Ces enquêtes relèvent donc en partie de la méthode du panel, puisqu'elles ont donné lieu à des interrogations successives des mêmes individus²⁴, mais la démarche est rétrospective. Ainsi, par exemple, pour l'enquête *Génération 2001*, les jeunes enquêtés doivent retracer leur parcours professionnel, mois par mois, depuis leur sortie du système éducatif en 2001 jusqu'au printemps 2004, soit durant environ trois ans. Comme dans les enquêtes biographiques que nous présenterons par la suite, des problèmes de mémoire peuvent se poser. Ils sont ici renforcés par le fait qu'on demande une information très détaillée sur la

²⁴ C'est le cas pour l'enquête 1998 : les sortants du système scolaire en 1998 ont été interrogés quatre fois. En revanche, l'enquête *Génération 2001* n'a donné lieu qu'à un seul passage. La *Génération 2004* en est quant à elle à sa deuxième interrogation.

trajectoire (mois par mois), dans une période (l'insertion) où l'instabilité de l'emploi et le flou des situations sont souvent importants.

À deux reprises, des enquêtes complémentaires portant plus spécifiquement sur la question des mobilités ont été menées, sur un sous-échantillon de l'enquête *Emploi*, (Goux [2003]) : l'enquête *Jeunes et carrières* (1997) et l'enquête *Carrière et mobilité* (1989). Le but de la seconde était d'étudier la mobilité sur longue période. Elle a été réalisée par l'Insee, sur un tiers de l'échantillon de l'enquête *Emploi*. Étaient concernées les personnes nées de 1930 à 1959, actives ou anciennes actives, à l'exception des agriculteurs (échantillon de 19 600 individus). Le questionnaire demande aux enquêtés de retracer, rétrospectivement, les événements pouvant avoir eu une influence sur leur activité professionnelle, ainsi que leur situation vis-à-vis de l'emploi à des dates fixes (mars 1960 ; mars 1967 ; mars 1974 ; mars 1981 ; mars 1988 et 1989) et lors du premier emploi. Cet emploi est censé être le « véritable » premier emploi, les enquêteurs ayant eu pour consigne d'éliminer les « petits boulots » (Bédoué [1992]). Le fait qu'on demande de façon rétrospective aux enquêtés de se rappeler de leur situation professionnelle à des dates précises n'est pas sans poser problème. En effet, nous verrons par la suite que les enquêtes rétrospectives sont sujettes aux biais de mémoire. Ceci est d'autant plus vrai qu'on n'applique pas les recommandations méthodologiques acquises avec l'expérience et qui seront préconisées dans la passation d'enquêtes ultérieures (recueil des grands événements de la trajectoire professionnelle en continu et mis en perspective par rapport aux événements démographiques : mariages, naissances, etc.) (cf. 1.3).

C'est cette méthodologie qui est suivie lors de l'élaboration des enquêtes avec calendrier biographique. Depuis les travaux fondateurs de l'Ined autour de l'enquête dite **3B**, les enquêtes biographiques se sont développées, surtout en démographie (Courgeau et Lelièvre [1990]) et on dispose désormais de plusieurs grandes enquêtes de ce type (la dernière en date étant l'enquête *Familles et Employeurs* de 2005). Cette méthode d'interrogation sur les trajectoires a été reprise par l'Insee dans l'enquête *Histoire de Vie* que nous avons exploitée. Nous allons maintenant présenter les intérêts et les limites de ce type d'enquête.

1.3 Les données biographiques

Les enquêtes biographiques sont d'abord apparues en démographie, première discipline à passer du paradigme transversal au paradigme biographique (1.3.1). Elles présentent de nombreux avantages mais ont pour principale limite les biais de mémoire induits par le mode de collecte rétrospectif (1.3.2). Cela a un impact sur les informations recueillies, en particulier en ce qui concerne les événements professionnels et la mesure de la mobilité (1.3.3).

1.3.1 Changement de paradigme en démographie

Dans l'article déjà évoqué de D. Bertaux, celui-ci appelait à quitter le « paradigme transversal » pour adopter une vision historique des processus sociaux. Il reconnaissait les difficultés à le faire, tant ce paradigme était bien installé, au niveau technique (enquêtes par questionnaire), épistémologique (conception causale multivariée des phénomènes sociaux et de leurs déterminants) et scientifique (du fait de l'analogie avec les sciences de la nature lesquelles n'ont guère d'histoire à l'échelle humaine et dont les déterminations semblent donc trans-historiques) (Bertaux [1974], pp. 358-359). Il soulignait cependant que d'autres disciplines avaient franchi le pas, notamment la démographie.

D. Courgeau et E. Lelièvre ont décrit ce « changement de paradigme en démographie » (Courgeau et Lelièvre [1996]). Auparavant, les phénomènes étaient étudiés à l'état pur, c'est-à-dire que l'on suivait non pas des individus, mais une sous-population de laquelle entraient et sortaient des individus supposés interchangeable. **Depuis le « changement de paradigme » l'unité d'analyse n'est plus une sous-population mais une biographie individuelle.**

« Le paradigme, dans ce cas, peut être approché par l'hypothèse suivante : un individu parcourt, tout au long de sa vie, une trajectoire complexe, qui dépend, à un instant donné, de sa trajectoire antérieure et des informations qu'il a pu acquérir dans son passé. » (Courgeau et Lelièvre [1996], p. 648)

Pour recueillir de telles trajectoires, une longue série d'enquêtes biographiques, inaugurée par Pouchet en 1961, a été menée. La vision de la société sous-jacente à ces enquêtes, qui recueillent différentes biographies en parallèle (professionnelle, familiale, résidentielle, etc.), est celle d'une société comme « système relationnel interdépendant » (Courgeau et Lelièvre [1992]). Les événements collectés sont supposés représenter une traduction temporelle et spatiale de ces différents systèmes qui structurent la société et modèlent les comportements.

Ces données biographiques collectées rétrospectivement permettent de reconstituer des trajectoires complètes et de recueillir simultanément différents types d'événements. Elles permettent également de mesurer l'impact d'un phénomène donné sur un autre dans la mesure où l'on connaît précisément l'ordre et la date de survenue des événements considérés.

1.3.2 Biais de mémoire et méthodes de collecte

Les données ainsi collectées souffrent cependant de déformations. **Seuls les individus présents à la date de l'enquête peuvent être interrogés ce qui induit un biais de sélection** : on ne sait rien des personnes décédées ou émigrées avant la date de l'enquête. On est donc contraint à faire l'hypothèse que la sortie de la population étudiée est non-sélective, à moins de disposer des informations nécessaires au redressement de l'échantillon (notamment des informations sur la mortalité différentielle des groupes sociaux). **Autres déformations majeures, celles dues aux problèmes de mémoire.** Ceux-ci peuvent être de différentes natures : certains événements sont omis ou mal datés, involontairement ou non. Lorsque les individus sont interrogés sur leurs comportements ou sentiments à un moment donné (par exemple, lorsqu'on les questionne sur leur aisance ou leurs difficultés financières à différentes époques, question courante dans ce type d'enquêtes), ils peuvent éprouver des difficultés à distinguer leurs sentiments d'hier de ceux qu'ils éprouvent au moment de l'enquête (Auriat [1996]). Enfin, certains événements peuvent être volontairement passés sous silence ou modifiés, dans un souci d'image et de valorisation de soi²⁵. Nous verrons, dans la sous-partie suivante, des exemples, propres au champ professionnel, qui montrent que les déformations des événements sont souvent révélatrices du regard porté sur l'objet décrit.

Pour estimer l'ampleur de ces biais, M. Poulain, B. Riandey et J.P. Firdion ont entrepris de comparer les résultats d'une enquête biographique construite sur le modèle de l'enquête *3B* et des registres d'état civil (Poulain *et al.* [1991]). Ils ont mené cette expérience dans le cas de la Belgique, pays dont les registres de population contiennent des informations sans commune mesure avec ceux des autres pays : les événements d'état civil (naissances, décès, mariages), les résidences occupées par chaque individu (à l'intérieur de la Belgique mais aussi en cas d'expatriation à l'étranger, même si l'on ne connaît pas alors précisément les adresses successives), les entrées et sorties des membres du ménage. En ce qui concerne l'enquête biographique qui portait sur les principaux événements démographiques et résidentiels, les

²⁵ Ce dernier point n'est d'ailleurs pas propre aux données biographiques.

chercheurs ont interrogé séparément la femme, puis l'homme, et enfin les deux conjoints ensemble en confrontant leurs réponses pour tenter de résorber les divergences. Leurs résultats sont les suivants : en prenant pour variable de contrôle les registres administratifs, les informations recueillies auprès des femmes apparaissent plus fiables que celles recueillies auprès des hommes. Mais la méthode la plus efficace est celle de la confrontation de la mémoire des deux conjoints. Ils remarquent notamment que les événements les plus fréquemment omis sont les séjours résidentiels courts. N. Auriat, qui a retravaillé la comparaison de ces deux sources – notamment concernant les changements de résidence – dans le cadre de sa thèse sur *Les défaillances de la mémoire humaine*, ajoute que les migrations ayant eu lieu dans la même commune ou les migrations répétées sont également plus fréquemment omises ; on se souvient mieux du premier événement d'une série, ainsi que du plus récent (Auriat [1996]). En mobilisant d'autres travaux sur la mémoire, elle montre une meilleure mémorisation des événements impliquant une émotion positive ; en revanche les événements banals ou traumatisants sont plus fréquemment oubliés ou « télescopés vers l'avant », c'est-à-dire déclarés comme plus récents qu'ils ne le sont réellement (Akerlof et Yellen [1985]). Enfin, la mémoire a tendance à baisser avec l'âge mais non linéairement. C'est surtout la variance des capacités mémorielles qui s'accroît alors (Riandey [1995]).

À partir d'une autre étude confrontant ces deux sources belges et comparant les résultats d'estimations économétriques réalisées sur chacune des bases de données, D. Courgeau minimise cependant l'impact de tels biais puisqu'il trouve des résultats relativement semblables dans les deux cas (Courgeau [1991]). Cela s'expliquerait par le fait que, s'il y a des erreurs de datation dans les événements, leur ordre n'est généralement pas modifié. Ces erreurs ont donc finalement peu d'impact sur les analyses économétriques qui cherchent à saisir l'influence d'un événement sur un autre. En outre, certains travaux méthodologiques, notamment ceux de N. Auriat déjà cités, ont permis d'améliorer les techniques de passation des questionnaires pour réduire le plus possible ces biais. Une des stratégies consiste à faire repérer les événements les uns par rapport aux autres. Dans l'enquête *3B* par exemple, les événements familiaux étaient demandés en début d'entretien et restaient ensuite visibles, sur un rabat, comme événements-repères. Les périodes successives d'emploi et de résidence étaient traitées en parallèle, afin de reconstruire la cohérence de ces deux champs très liés. N. Auriat vérifie l'efficacité de cette méthode en montrant, par exemple, que les migrations survenues à une époque voisine d'un événement familial sont mieux datées. Elle a également repéré que les saisons et les mois d'occurrence des événements étaient bien restitués, ce qui

infirmes l'idée d'une décroissance monotone des erreurs de datation avec la durée. La mémoire semble s'ancrer dans des calendriers saisonniers, sociaux. Le recueil d'« événements-repères », y compris extérieurs au champ de l'enquête semble donc garantir la qualité de l'information collectée rétrospectivement, de même que les objets concrets de soutien à la mémoire comme les calendriers papier. Les analyses de N. Auriat montrent qu'il faut plutôt prendre comme repères des événements personnels que des événements publics et qu'ils sont de meilleure qualité s'ils présentent un rythme temporel différent de celui des événements à mémoriser. Enfin, les épisodes de courte durée étant fréquemment omis, les enquêtes biographiques ont finalement opté pour des calendriers annuels, qui ne repèrent donc les événements que sur une période de référence supérieure à six mois.

1.3.3 La mesure des « biais » de mémoire rétrospectifs concernant les événements professionnels

Dans le champ professionnel, on ne dispose pas de sources externes similaires aux registres de population. Il existe seulement une diversité d'enquêtes, réalisées à différentes dates et selon différents modes de collecte²⁶ : dans les panels et les enquêtes en coupe (cf. 1.2.1 et 1.2.2) l'interrogation est proche de la survenue de l'événement ; dans les enquêtes rétrospectives la mémoire est sollicitée. Ces deux types de données peuvent être comparés pour mesurer les différences de remémoration concernant les mobilités professionnelles et les périodes d'emploi et de chômage, sujets plus sensibles que le thème de la mobilité résidentielle ou celui des événements démographiques.

C. Thélot a utilisé les données de l'enquête *Emploi* pour étudier les défaillances de la mémoire dans le domaine professionnel (Thélot [1989]). Lorsque l'échantillon était renouvelé par tiers (de 1968 à 2002), chaque vague d'enquête comprenait des personnes interrogées pour la première, la seconde et la troisième fois. Pour mesurer l'erreur de mémoire, l'auteur a demandé en mars 1986, aux 36 000 personnes interrogées pour la seconde fois, de se remémorer leur situation professionnelle un an avant. Il a ensuite comparé ces réponses à celles qu'elles avaient données en mars 1985. La situation professionnelle aux deux dates est appréhendée selon les trois catégories de chômage, d'inactivité et d'emploi. Il trouve

²⁶ On a vu précédemment que certaines données d'origine administrative, comme les *DADS*, pouvaient être mobilisées. Elles fournissent une information fiable sur certains éléments, notamment les salaires pour lesquels il est difficile de recueillir une bonne information dans les enquêtes. Cependant, nous avons montré qu'elles ne permettaient pas de reconstituer de façon satisfaisante l'ensemble des transitions entre les différents statuts d'activité.

globalement 3,9 % d'écarts entre les deux déclarations, qu'il interprète comme des erreurs de mémoire. **Le caractère rétrospectif du questionnement a pour conséquence une surestimation de l'immobilité, effet encore plus marqué dans le cas du chômage.** Ces divergences peuvent refléter une situation floue. En effet, il trouve que les chômeuses et les inactives se « trompent » davantage que les actives occupées. Cela pourrait s'expliquer par le flou des frontières entre ces trois états, qui serait particulièrement important pour les femmes. Ce qui ressort surtout c'est que le temps passé dans une situation est déterminant pour la qualité de la remémoration. Ainsi, les plus mobiles et ceux qui sont dans des situations récentes se « trompent » le plus souvent. Une fois pris en compte l'effet de la fugitivité de la situation, les autres facteurs (nationalité, âge, éducation) jouent peu.

L'étude de R. Morgenstern et N. Barrett [1974] a également cherché à appréhender la bonne qualité de la déclaration rétrospective du chômage (cité par N. Auriat [1996], pp. 141-142). Pour ce faire, ces auteurs ont comparé les déclarations de périodes de chômage dans deux enquêtes. La *Current population survey (CPS)* sert de base au calcul du taux officiel de chômage aux États-Unis, à partir des déclarations des individus concernant leur situation professionnelle la semaine précédant l'enquête. Dans la *Work experience survey (WES)*, les personnes interrogées retracent leur situation professionnelle au cours de l'année écoulée, et notamment le nombre de semaines de chômage qu'ils ont connues. Les auteurs trouvent des divergences plus importantes entre les deux sources dans les périodes où le taux de chômage est élevé : le chômage serait sur-estimé sur une période rétrospective d'un an, dans des situations de mauvaise conjoncture. Ils notent également que les femmes ont tendance à sous-estimer rétrospectivement leur chômage par rapport aux hommes. En revanche, il n'y a pas de différence significative selon l'appartenance ethnique. Concernant l'âge, le chômage est sous-estimé chez les jeunes (de moins de 25 ans) et sur-déclaré, au contraire, chez les plus de 45 ans. Selon C. Thélot, l'écart observé entre hommes et femmes dans la déclaration rétrospective du chômage pourrait résulter d'un plus grand flou entre inactivité et chômage pour ces dernières. En ce qui concerne les jeunes, très mobiles, preneurs de petits boulots l'été, le chômage constituerait une situation moins durable et donc un moindre stigmate social que pour les autres.

C'est vers cette deuxième explication que tend l'argumentaire de G. Akerlof et J. Yellen qui retracent et comparent les séries de taux de chômage issus des deux mêmes enquêtes (*CPS* et *WES*) sur longue période (1961-1981) (Akerlof et Yellen [1985]). Leur hypothèse est que l'écart entre les deux indicateurs de chômage est un indice de la gravité et du caractère

douloureux [*the salience* et *painfulness*] de l'expérience de chômage. En effet, ce sont les mêmes populations auxquelles est posée la question à un an d'intervalle. Les différences observées ne peuvent donc être dues qu'à des questions de « mémoire ». Ils argumentent que **les personnes tendent davantage à se rappeler du chômage si cette situation s'est avérée grave pour eux**, et montrent que cette hypothèse est cohérente avec leurs résultats des écarts entre les deux taux selon les groupes sociaux et les périodes :

« This ratio [U_{WES}/U_{CPS} ²⁷] is larger for those groups and in those times when unemployment assessed by other indicators seems to be more serious » (p.748).

La qualité de la remémoration dépendrait également du fait que la personne était ou non inoccupée au cours de cette période ; le souvenir d'un temps vide tendra à sur-estimer la durée de cette période rétrospectivement. Et à l'inverse, des personnes très occupées la sous-estimeront. Ainsi, le chômage serait plus difficile à vivre lorsqu'il a un impact sur le revenu des personnes mais également sur leur emploi du temps. G. Akerlof et J. Yellen réinterprètent selon cette grille de lecture les différences de ratios observées entre hommes et femmes, classes d'âge, etc. : par exemple, si les femmes sous-estiment leur chômage rétrospectivement davantage que les hommes, c'est parce qu'elles ont d'autres occupations compensatrices (notamment la vie domestique) et parce qu'elles ont traditionnellement un rôle moindre dans l'apport des revenus du ménage, rendant leur chômage moins dramatique.

1.4 La construction sociale des catégories statistiques

On observe donc des écarts importants dans la mesure des transitions et des états professionnels, entre des sources statistiques qui recueillent l'information au moment même de la survenue de l'événement et d'autres qui ont une méthode de collecte rétrospective. Faut-il pour autant considérer les données rétrospectives comme systématiquement moins fiables et de moins bonne qualité que les données recueillies en continu ? Les écarts entre les différentes sources s'apparentent-ils uniquement à des biais de mémoire ? L'analyse de G. Akerlof et de J. Yellen laisse penser que d'autres processus sont en jeu. Nous allons montrer que ces divergences entre différentes sources de données sont davantage le résultat de

²⁷ U_{WES} correspondant au taux de chômage calculé par le biais de la *Work experience survey* (rétrospective sur une durée annuelle) et U_{CPS} au taux de chômage officiel des États-Unis, calculé à partir de la *Current population survey*.

réinterprétations, *a posteriori*, des situations vécues que de biais cognitifs (1.4.1). Les écarts entre les catégories indigènes du chômage issues d'un repérage biographique et les catégories statistiques conventionnelles sont un exemple particulièrement éclairant de ce processus (1.4.2).

1.4.1 Le récit professionnel comme résultat d'une construction sociale

Plus que des biais cognitifs, mémoriels, les biais déclaratifs induits par la collecte rétrospective seraient surtout des « biais » sociaux, de réinterprétation *a posteriori* des situations vécues. Comme le dit D. Merllié, « *l'erreur n'est que la forme que prend l'oubli du caractère construit de toute mesure* » (Merllié [1988]). C'est ce que confirme l'étude de T. Couppié et D. Demazière [1995]. Ceux-ci confrontent les déclarations d'une même population de jeunes sur leur situation d'emploi à la sortie du système éducatif, dans deux enquêtes conduites à trois ans d'intervalle et portant sur le même champ et la même période. La comparaison porte donc sur deux enquêtes rétrospectives, faites auprès des mêmes jeunes, sur le même sujet, mais avec une durée de remémoration, par rapport à la survenue de l'événement, plus ou moins longue. Les deux auteurs constatent les faits suivants : l'événement déclaré de façon très stable dans les deux enquêtes est le service militaire. Par contre, le chômage est sous-estimé dans la deuxième enquête, mais les inflexions cycliques sont répercutées dans les deux sources ; c'est-à-dire que les courbes de chômage reconstruites selon les deux enquêtes restent parallèles, c'est seulement leur niveau qui change. Les jeunes, dans la seconde enquête, substituent le plus souvent une période d'emploi à la période de chômage qu'ils avaient déclaré précédemment, mais parfois aussi une période d'inactivité. Entre les courbes d'inactivité reconstruites par les deux enquêtes, l'écart est plus faible. La période la moins cohérente d'une source à l'autre est celle consécutive à la sortie du système scolaire (les six premiers mois). Enfin, ils trouvent un effet de la situation professionnelle *au moment de l'enquête* : les individus qui occupent les situations les plus stabilisées et les plus durables au moment des interrogations ont plus souvent que les autres des réponses identiques.

T. Couppié et D. Demazière interprètent ces constats comme le résultat de processus sociaux : les catégories évoluant au fil du temps, la recomposition des frontières de l'emploi expliquerait une partie des réinterprétations effectuées trois ans et demi plus tard. En effet, la codification juridique des modes de mise au travail évoluant, les états faiblement encadrés par ces règles seraient soumis à des reconstructions importantes *a posteriori*. Par ailleurs, la

remémoration dans le cadre d'une enquête biographique n'est pas seulement un processus mental mais aussi un processus social. L'enquête constitue une épreuve dans laquelle l'identité de l'interviewé est mise en jeu. Les états les mieux déclarés rétrospectivement sont les états robustes, qui constituent des rites de passage et ont des implications importantes sur le reste de la vie (comme le service militaire). Si le chômage est moins bien déclaré que les situations d'emploi stables, c'est sans doute parce qu'il constitue une expérience dévalorisante et que sa codification sociale est floue. Au final, T. Couppié et D. Demazière récusent le terme « d'erreur de mémoire » :

« S'agissant des enquêtes sur les trajectoires d'emploi la notion même d'erreur de mémoire doit être débattue, car la production d'éventuelles distorsions s'inscrit dans des processus plus généraux de catégorisation des statuts sociaux et des situations sur le marché du travail. [...] Dans cette perspective, les effets de la mémoire sur les déclarations seront moins considérés comme un problème de fiabilité des données que comme les manifestations de processus de construction des données rétrospectives » (Couppié et Demazière [1995], pp. 27-28).

On peut ainsi défendre que tout récit rétrospectif, qu'il soit libre ou guidé, constitue une réinterprétation subjective du passé. C'est que montrent les travaux qui ont tenté de comparer des données toutes collectées sur un mode rétrospectif, mais dans une optique de recueil et de traitement tantôt quantitatif, tantôt qualitatif (cf. encadré 1.1). La reconstitution des grands éléments de la trajectoire est souvent cohérente entre les deux modes d'enquêtes. La comparaison des résultats **invite ainsi à remettre en question la frontière entre quantitatif et qualitatif :**

« Si l'entretien apparaît la voie royale pour atteindre la vision subjective qu'a la personne de son existence, les conventions sociales de la biographie, les consignes de l'enquête ainsi que les interactions qui se nouent entre l'enquêteur et l'enquêté constituent les cadres sociaux de la remémoration et de la construction du récit. À l'inverse, le questionnaire semble permettre une plus grande objectivation des faits biographiques. Cependant, à travers la sélection des événements proposés, les précisions apportées, les réponses témoignent également d'une élaboration subjective de la présentation par l'individu de son parcours » (Battagliola et al. [1993], p. 342).

Qu'il s'agisse donc de l'une ou l'autre des méthodes, qualitative ou quantitative, l'évocation d'un parcours biographique conduit le locuteur à opérer des choix, à réordonner les événements qui ont jalonné son parcours. Nous reviendrons sur cette question dans l'introduction de la troisième partie. En effet, si cette réinterprétation peut être considérée

comme un biais lorsqu'on cherche à recueillir des données objectives, elle peut constituer un objet de recherche à part entière, notamment dans une perspective d'analyse plus qualitative.

La logique du questionnaire amène l'enquêté à condenser des constellations d'événements autour de ceux qui lui sont proposés. Les enchaînements entre ces différentes séquences ne sont pas toujours intelligibles. À l'inverse, au cours d'un entretien, l'interviewé sélectionne plus fortement les événements, négligeant ceux qui ne lui paraissent plus pertinents dans la reconstitution de sa trajectoire. Le récit pêche ainsi par un excès de sens et de cohérence, dont il convient de tenir compte.

Encadré 1.1 : Confrontation des données rétrospectives qualitatives et quantitatives

P. Campanelli et R. Thomas [1994] ont mené une enquête méthodologique afin d'évaluer l'effet d'une interrogation approfondie sur l'amélioration du souvenir. Ils ont conduit un premier entretien rétrospectif classique avec pour but de repérer les principales périodes d'emploi et de chômage, puis ont soumis une vingtaine d'individus volontaires à un second entretien approfondi, avec des psychologues qui laissaient l'interviewé s'exprimer le plus librement possible. La comparaison des réponses obtenues dans les deux cas montre qu'un plus grand nombre d'événements est cité dans le cadre d'un entretien approfondi, même si certains événements qui étaient apparus dans la première enquête quantitative ne sont alors pas mentionnés. La co-occurrence de certains événements pourrait inciter les personnes à en sélectionner un qui guiderait leur récit, alors que le questionnaire, très guidé, interroge systématiquement sur tous les événements survenus.

F. Battagliola, I. Bertaux-Wiame, M. Ferrand et F. Imbert [1993] ont également confronté les résultats d'une enquête construite autour d'un questionnaire biographique classique et d'un questionnement plus sociologique par entretien semi-directif. Deux années se sont écoulées entre la passation du questionnaire de l'Insee et les entretiens. Les trajectoires ont été reconstituées de façon indépendante, puis comparées. Les auteurs trouvent que les itinéraires familiaux sont bien reconstitués dans les deux cas. Concernant par contre les itinéraires professionnels, les données quantitatives, en privilégiant les situations ayant duré plus de six mois, appréhendent mal les discontinuités d'emploi décrites au cours des entretiens approfondis, celles-ci concernant plus particulièrement les femmes.

La reconstruction de sa trajectoire par l'enquêté passe par l'utilisation de catégories statistiques aux contours flous et mouvants et qui ne recouvrent qu'en partie les perceptions et catégories indigènes, ce qui explique les différences de mesure d'une enquête à l'autre. Nous allons voir que ces écarts sont particulièrement marqués dans le cas de la mesure du chômage.

1.4.2 L'écart entre catégories indigènes et catégories statistiques : le cas du chômage

Les travaux méthodologiques décrits précédemment soulèvent une question de fond concernant la différence entre une définition statistique du chômage par l'observation de l'effectivité du non-travail (absence totale d'activité, recherche active d'un emploi) et un repérage biographique qui nécessite que cette situation soit intimement perçue comme du « chômage » au sens que ce terme revêt dans la conscience collective, c'est-à-dire comme « privation d'emploi ». **Il n'y a aucune raison que le chômage du statisticien recouvre pleinement le sentiment subjectif du chômage dans un récit rétrospectif.** Et en effet, on observe un écart important entre ces deux approches du chômage et de l'activité, écart qui semble s'être creusé au cours de la dernière décennie (Gonzales-Demichel et Nauze-Fichet [2003]). L'approche « construite » du chômage, celle du statisticien, repose sur les critères définis par le BIT : ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant la semaine de référence, être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours et être à la recherche active d'un emploi. Elle diffère de l'approche « spontanée » qui correspond à la manière dont les individus se positionnent dans les différentes catégories de population et dont ils intériorisent leur statut vis-à-vis du marché du travail. Jusqu'en 2003, l'*enquête Emploi* comprenait ces deux approches : après une première question où il était demandé à l'enquêté de se situer spontanément au sein de catégories d'occupation (actif occupé, chômeur, au foyer, retraité, etc.), des questions précises sur l'activité exercée au cours de la semaine de référence et la recherche d'emploi permettaient de reclasser les individus dans la « bonne » catégorie statistique : des chômeurs « auto-déclarés » étaient reclassés comme « autres inactifs » (s'ils n'étaient pas immédiatement disponibles pour travailler ou n'étaient pas à la recherche d'un emploi), inversement, des inactifs « auto-déclarés » étaient reclassés comme actifs, par exemple des étudiants²⁸, ou des mères au foyer.

La définition du chômage est floue et évolutive. Comme l'ont montré R. Salais *et al.* [1986] et C. Topalov [1994], **le chômage est une invention récente à l'échelle historique : il émerge dans une période qui s'étend du dernier quart du XIX^e siècle à la Première Guerre mondiale, avec la codification de la relation salariale.** Les chômeurs sont

²⁸ La définition de l'activité au sens du BIT peut être considérée comme relativement large puisqu'il suffit d'avoir travaillé une heure. Beaucoup d'étudiants cumulent leurs études avec un petit boulot, même s'il est difficile de les comptabiliser précisément dans l'*enquête Emploi* étant donné le flou statistique qui entoure leur situation. Ils sont considérés comme « actifs occupés » au sens du BIT.

progressivement distingués de ceux dont l'absence de travail pouvait être attribuée à l'âge, à l'inaptitude chronique, à la maladie, ou au rejet du travail régulier. La « création » du chômage ne fut pas le reflet mécanique de facteurs objectifs et structurels mais fut le produit d'une « invention » active (Mansfield *et al.* [1994]).

Aujourd'hui encore, la catégorie du chômage est en perpétuelle recomposition. Plusieurs définitions coexistent : dans les statistiques de l'*enquête Emploi*, ce sont les critères du BIT qui prévalent. Pour être considéré comme chômeur dans les DEFM (Demandeurs d'emploi en fin de mois), il faut être inscrit à Pôle emploi. Pour être indemnisé par les Assedic, il faut avoir été privé involontairement d'emploi (du fait d'une fin de contrat, d'un licenciement ou d'une « rupture conventionnelle ») et avoir suffisamment cotisé à l'assurance chômage²⁹. Des recompositions de la catégorie statistique sont en cours : du côté des DEFM, la suppression progressive des DRE (dispenses de recherche d'emploi) d'ici 2012 devrait ramener un certain nombre de personnes, notamment parmi les plus âgées, dans les statistiques du chômage. Les DEFM viennent d'ailleurs d'être rénovés en passant de 8 catégories à 5, avec une catégorie A plus large que l'ancienne catégorie 1 qui fournissait les chiffres mensuels du chômage³⁰. L'*enquête Emploi* ne mesure plus, en revanche, que le chômage au sens du BIT, le classement spontané ayant disparu de l'enquête depuis qu'elle est passée en continue en 2003 (Goux [2003]). On s'oriente ainsi de plus en plus vers une catégorie de chômage construite *a posteriori*, par le biais des réponses données à différentes questions qui se veulent objectives. Mais ces définitions conventionnelles du chômage ne recouvrent pas forcément (et en tous cas pas complètement) les catégories indigènes que nous décrirons plus spécifiquement dans le chapitre 5.

²⁹ Il faut avoir travaillé 4 mois dans les 28 derniers dans la nouvelle convention en vigueur depuis le 1^{er} avril 2009 et ne pas avoir épuisé ses droits.

³⁰ Les nouvelles catégories de DEFM visent à prendre en compte les recommandations de deux rapports publics récents qui recommandaient notamment de ne plus se focaliser sur les seuls DEFM 1 pour éditer les chiffres mensuels du chômage. Les DEFM 1 regroupaient les personnes inscrites à l'ANPE, sans emploi, et à la recherche d'un emploi à durée indéterminée et à temps plein. La catégorie A regroupe désormais les anciennes catégories 1, 2 et 3, c'est-à-dire toutes les personnes inscrites à Pôle emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit sa nature, hors activité réduite. Les chômeurs en activité réduite sont dans la catégorie B ou C (selon qu'ils travaillent moins ou plus de 78 h par mois), et les demandeurs d'emploi des catégories D et E ne sont pas tenus de rechercher un emploi, parce qu'ils sont en contrat aidé (catégorie E) ou pour diverses autres raisons : médicales, stage, formation, etc. (catégorie D).

Plusieurs conclusions doivent être retenues de ces travaux méthodologiques : les périodes rétrospectives longues peuvent entraîner des écarts importants par rapport aux sources collectées en continu, dans le souvenir des périodes de chômage et pour des situations mobiles et fugitives. En général, les réponses des travailleurs immobiles sont plus semblables d'une enquête à l'autre et la mobilité est plutôt sous-estimée rétrospectivement. Nous avons défendu qu'il ne s'agissait pas tant d'un différentiel cognitif de mémoire que d'un effet de la situation professionnelle. Les enquêtes qualitatives montrent que les situations professionnelles discontinues sont particulièrement mal appréhendées par les enquêtes quantitatives ; or on observe un flou croissant des situations d'emploi. Ceci constitue une justification forte d'un recours aux données qualitatives pour étudier les parcours instables. C'est ce que nous ferons dans les chapitres 5 et 6.

Cependant, il faut éviter de considérer toute divergence entre les résultats des enquêtes biographiques et ceux des autres sources (qualitatives, administratives...) comme des biais. **Il n'y a pas de « vrai » chiffre objectif du chômage ou des mobilités.** Une approche qui raisonne uniquement en termes de « biais » à corriger considère qu'il existe un chiffre « vrai », même si on l'ignore. Elle incite à rejeter hors de l'analyse les processus qui permettent aux personnes de produire une réponse (Molinié [2003]). Or, le chômage ou les mobilités sont des constructions sociales. G. Akerlof et J. Yellen [1985] auraient même tendance à considérer que le chiffre du chômage d'intérêt est celui issu des données rétrospectives, car en filtrant le chômage de recherche ou de licenciement « non-mémorable », il constituerait un meilleur indicateur de la tension du marché du travail. **Ces données paraissent finalement adaptées à notre objet de recherche, celui de l'étude des transitions critiques dans les carrières. En filtrant le chômage et les mobilités « non mémorables », les informations données par les enquêtes biographiques permettent de repérer les transitions qui ont « compté » dans la trajectoire de l'individu et qu'il réordonne dans son récit.** Les modèles économétriques, qui recherchent des corrélations entre les variables, devraient rencontrer cette mise en cohérence du récit que font les interviewés en repérant les liaisons qu'ils établissent entre les événements ayant jalonné leur parcours. Il importe d'être conscient que les catégories dans lesquelles sont retranscrites ces transitions ne sont pas parfaitement homogènes avec celles du statisticien. En outre, il n'y a *a priori* aucune raison que ces opérations de traduction soient stables dans le temps. L'intérêt des méthodes « biographiques » réside alors dans une interrogation unique, laquelle devrait produire un codage homogène pour un itinéraire donné.

Toutes ces réserves ne doivent toutefois pas décourager l'étude des évolutions sur le marché du travail et des transformations des carrières que nous allons entreprendre dans la section suivante. Mais elles invitent à la prudence dans l'interprétation des chiffres annoncés et à la confrontation systématique des différentes sources et méthodes afin de ne retenir que les « faits stylisés » les plus « robustes », ceux qui résistent aux différentiels de mesure.

Section 2 : Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ?³¹

Permettre aux individus de concilier flexibilité du travail et sécurité des carrières, tel semble être le nouveau mot d'ordre de la politique de l'emploi en Europe. Derrière cette idée commune, traduite par le néologisme de « flexicurité » par les organismes internationaux (Conseil Européen [2003]; OCDE [2004]), des perspectives très diverses sont envisagées, au point que les auteurs d'un rapport et une organisation syndicale puissent reprendre la même expression de « sécurité sociale professionnelle » tout en ayant pourtant des visées très différentes (Cahuc et Kramarz [2004] ; CGT [2006]). Au-delà de leurs divergences, ces travaux se rejoignent sur le présupposé d'une transformation profonde du marché du travail, dans le sens d'un affaiblissement des marchés internes et d'une mobilité des carrières accrue. Or, ce constat est controversé : les travaux sur l'évolution de la mobilité professionnelle sont loin d'être unanimes et exposent même des points de vue que J.-F. Germe [2001] et C. Ramaux [2006] présentent comme deux thèses opposées. D'un côté, certains défendent l'idée d'une érosion des marchés internes et d'une flexibilisation progressive et générale de l'emploi ; les autres affirment que seule la précarité s'est développée laissant les marchés internes relativement inchangés mais accentuant le dualisme du marché du travail. **Cette section s'inscrit dans ces débats empiriques en posant précisément la question de l'augmentation des mobilités professionnelles dans les carrières et en s'interrogeant sur le caractère uniforme ou non de ces évolutions.** Elle vise ainsi à compléter les connaissances sur l'évolution effective des mobilités et les transformations des carrières, que l'on connaît mal, notamment sur longue période (Germe *et al.* [2003] p. 12).

La plupart des sources présentées dans la première section fournissent une information partielle sur les mobilités, pour différentes périodes et différentes sous-populations. Elles ne permettent pas de reconstituer l'ensemble de la carrière des individus sur le marché du travail (soit les panels ne sont pas conduits sur des périodes assez longues, soit il y a des problèmes d'attrition de l'échantillon), rendant ainsi « *difficile le repérage des principales évolutions de ces 30 dernières années* » (Germe [2001]). Pourtant, il semble que ce soit la durée minimum, ajoute J.-F. Germe, pour apprécier l'évolution de la mobilité, car les facteurs de

³¹ Cette section s'appuie sur un article écrit en collaboration avec G. de Larquier (de Larquier et Remillon [2008]).

transformation évoqués (érosion des marchés internes, changements de l'organisation du travail) sont forcément lents.

Dans l'enquête *Histoire de vie* (2003) exploitée ici, les données biographiques collectées permettent de reconstituer de telles trajectoires longues (cf. encadré 1.2). En contrepartie, nous ne disposons pas d'une information représentative du marché du travail sur l'ensemble de la période, d'autant plus que les concepteurs de l'enquête ont volontairement sur-représenté certaines catégories de la population afin de permettre des analyses significatives sur ces sous-populations (doublement de la proportion de personnes nées à l'étranger ou de parents immigrés et d'individus ayant eu des problèmes de santé, Crenner *et al.* [2006]). Ainsi, nous n'étudions pas le marché du travail français et son évolution dans le temps, mais des trajectoires professionnelles qui se sont déroulées en son sein, la plus ancienne de notre échantillon commençant en 1953. En gardant à l'esprit les « biais » inhérents aux enquêtes rétrospectives décrits dans la section précédente, nous mobilisons cette source originale pour étudier l'évolution des mobilités dans les carrières, vues comme l'ensemble des transitions emploi-emploi et emploi-chômage. L'analyse est restreinte aux transitions au sein de l'activité : nous ne nous intéressons ni à l'insertion dans l'emploi³² (déjà largement étudiée par l'Observatoire de l'entrée dans la vie active du Céreq), ni aux sorties vers la retraite. La population analysée est composée de 4 508 individus (3 générations nées entre 1940 et 1969) ayant tous eu une activité professionnelle sur le marché du travail français d'au moins un an³³. Les carrières des trois générations sont d'abord décrites en construisant trois indicateurs de mobilité et en analysant ces « taux bruts » (2.1). Nous poursuivons par une série de tests de corrélations « toutes choses égales par ailleurs » nous permettant de préciser notre diagnostic (analyse de la mobilité à conjoncture et structure de la population contrôlées) et de voir quelles sont les catégories de population les plus mobiles (2.2).

³² En particulier, nous ne nous intéressons pas ici aux primo demandeurs d'emploi, c'est-à-dire aux chômeurs n'ayant jamais travaillé.

³³ Voir la composition de l'échantillon en annexe 1, p. 376.

Encadré 1.2 : La mesure des mobilités dans l'enquête *Histoire de vie*

Histoire de vie est une enquête Insee inédite qui vise à saisir le mode de construction des identités (Ville et Guérin-Pace [2005]). Le questionnaire débute par une partie chronologique dans laquelle 8 403 personnes de 18 ans et plus ont été invitées à reconstruire leur biographie familiale, résidentielle et professionnelle. C'est cette partie biographique que nous exploitons. Il s'agit donc de données rétrospectives, qui décrivent, pour chaque individu, les transitions emploi-chômage, emploi-inactivité et chômage-inactivité, ainsi que les transitions emploi-emploi codées selon trois types de changements : de statut (salarié de l'État, d'une collectivité locale, d'une entreprise publique, du secteur privé, de sa propre entreprise, et non salarié) ; de profession (notée en clair, puis recodée dans la nomenclature PCS 2003) ; de qualification (manœuvre / ouvrier qualifié / technicien / agent de maîtrise / cadre / employé). Les données sont construites sur une base annuelle. Si un individu a connu plusieurs états sur le marché du travail, au cours de la même année, c'est l'état principal qui est retenu. En particulier, cela signifie que seules les périodes « longues » de chômage (de plus de six mois) sont repérées.

L'intérêt de ces données est qu'elles permettent de très longues fenêtres d'observation. Les carrières de la génération la plus ancienne de notre échantillon ont une durée moyenne de 31 ans, celles de la génération la plus récente, de 16 ans ; c'est sans commune mesure avec les fenêtres d'observations habituelles des études sur les mobilités. En outre, cette méthode de collecte produit un questionnement homogène pour les différentes générations.

Deux limites sont cependant à noter. D'une part, les changements d'employeur ne sont pas repérés en tant que tels, ce qui ne permet pas de distinguer les mobilités internes des mobilités externes (à l'entreprise)³⁴. Nous pouvons seulement distinguer les mobilités qui s'effectuent dans l'emploi (mobilités internes à l'emploi) de celles qui passent par une période de chômage ou d'inactivité (mobilités externes à l'emploi). D'autre part, du fait du caractère rétrospectif du questionnement, il existe des biais de sélection : car seules les personnes encore vivantes et présentes en France en 2003 ont été interrogées. Pour limiter le biais de mortalité différentielle selon les groupes sociaux, nous avons exclu de l'échantillon les générations les plus anciennes (celles nées avant 1940). En revanche, nous n'avons pas de problème d'attrition de l'échantillon.

³⁴ Extrait du guide d'instructions aux enquêteurs : « *Changer d'employeur n'équivaut pas forcément à changer de profession : on ne recueillera pas les changements d'employeurs en tant que tels, mais s'ils correspondent à un changement de statut, de position professionnelle ou de profession, ils seront matérialisés à ce titre.* » (p. 16)

Les oublis et erreurs de datation peuvent également peser sur la qualité des informations recueillies (cf. section 1). Cependant, s'inspirant de l'expérience du « groupe de réflexion sur l'approche biographique » [1999] le questionnaire a été conçu de façon à limiter au maximum ces oublis, en demandant à l'enquêté de dater d'abord les événements familiaux, puis ses changements résidentiels, ce qui lui permet ensuite de situer plus facilement les événements professionnels par rapport à ces premiers repères³⁵. Ici, on ne demande effectivement à la personne interrogée que de se remémorer les grandes étapes de sa vie professionnelle (il s'agit des périodes d'au moins 6 mois) c'est-à-dire les plus marquantes. Au total, le risque de sous estimation des mobilités éloignées dans le passé n'est pourtant pas à négliger. Il en sera tenu compte dans nos commentaires.

2.1 La mobilité, nouvelle donne des carrières ?

Nous décrivons ici l'évolution des carrières en termes de mobilités : les trajectoires professionnelles sont-elles effectivement plus mobiles, moins linéaires ? Et si oui, quels types de transitions professionnelles se sont accrus ? Assiste-t-on à l'émergence d'une nouvelle figure, celle du « travailleur mobile », dont l'intermittent du spectacle serait l'idéal-type ? (Menger [2002]). L'opinion répandue aujourd'hui est qu'avec l'affaiblissement des marchés internes, les carrières se seraient radicalement transformées et que l'on serait désormais obligé de changer d'entreprise, de région (voire de pays), de métier, de statut plusieurs fois au cours de sa vie active ; par ailleurs, l'insécurité aurait augmenté et représenterait désormais un risque pour tous. Néanmoins, au plan empirique, ces questions restent controversées³⁶, y compris concernant l'insécurité qui désigne le risque de se trouver sans emploi³⁷ : P. Givord et E. Maurin [2003] ou L. Behaghel [2003] concluent à une hausse de l'insécurité, tandis que D. Fougère [2003] ou Y. L'Horty [2004] défendent la position inverse³⁸.

Il importe de distinguer les deux types de mobilités que sont *l'instabilité* et *l'insécurité* (Cerc [2005a]). La stabilité de l'emploi « désigne la continuité du lien d'emploi, entre un

³⁵ Le calendrier est reconstitué en début d'entretien, en suivant l'ordre chronologique et en faisant situer les différents événements les uns par rapport aux autres. Il permet donc de disposer de trois informations : la situation décrite selon une nomenclature donnée, la date de début et la date de fin de l'épisode, avec l'année comme unité de temps.

³⁶ La recension par D. Clerc du livre de C. Ramaux [2006], qui défend la thèse d'une stabilité importante et persistante de l'emploi en se basant sur des indicateurs d'ancienneté dans l'entreprise, a donné lieu à un vif débat, dans la revue *Économie Politique*, entre ces deux auteurs (cf. Clerc [2006] et Ramaux [2007]).

³⁷ Les conclusions de ces auteurs divergent, alors même qu'ils utilisent tous l'enquête *Emploi* et des indicateurs d'insécurité très semblables : les transitions emploi-chômage ou les transitions emploi-non emploi. Seuls le champ considéré et surtout les fenêtres d'observation – plus ou moins larges – diffèrent. D'où l'enjeu de reconstituer ces indicateurs sur la période la plus longue possible, ce que permet l'enquête *Histoire de vie* : on remonte ainsi jusqu'à la fin des années 1950.

³⁸ Pour un récapitulatif des études empiriques sur l'insécurité en France et une analyse des différences de résultats entre ceux qu'il nomme respectivement les « fixistes » et les « évolutionnistes », cf. L'Horty [2004].

salarié et une entreprise ». Les indicateurs utilisés pour mesurer cette stabilité / instabilité sont la durée totale passée dans l'entreprise ou l'ancienneté moyenne ou encore le taux de rotation de la main-d'œuvre. La sécurité quant à elle « désigne le fait, pour une personne, de demeurer employée, sans interruption durable, même s'il y a changement d'entreprise. » Deux indicateurs sont généralement proposés, le taux annuel de transition emploi-chômage ou le taux annuel de transition emploi-non emploi.

Dans notre enquête, la mesure de l'insécurité est possible. Nous limitons dans cette partie la définition de *l'insécurité* aux **transitions emploi-chômage pour les salariés du secteur privé**. Cette mesure n'est pas totalement satisfaisante car elle sous-estime les sorties involontaires du marché du travail, une part non-négligeable de ces sorties s'effectuant vers l'inactivité. En outre, la méthode d'enquête rétrospective ne permet pas de départager les recherches d'emploi actives des recherches passives, comme on le fait habituellement dans l'*enquête Emploi*. Le classement entre inactivité et chômage est donc plus subjectif et résulte de catégorisations « indigènes » (cf. section 1). Mais ce choix nous permet de comparer nos résultats avec les autres travaux cités³⁹, avec néanmoins une limite : toutes les sorties vers le chômage de « courte » durée nous échappent⁴⁰ (l'année $t+1$ n'étant alors pas renseignée en chômage, cf. encadré 1.2) ce qui conduit à sous-estimer l'insécurité.

Nous ne pouvons, par contre, mesurer ni l'instabilité ni même la mobilité au sens de T. Amossé [2002]⁴¹, puisque le changement d'employeur n'est pas une information disponible. Il faut donc construire une autre mesure de la mobilité qui tienne compte également des mobilités « volontaires »⁴², sans fonder cette mesure sur les changements d'entreprise. **Nous proposons ainsi un nouvel indicateur, le taux de changement professionnel, qui décompte les changements de PCS 2003, c'est-à-dire les changements de profession avec ou sans changement de qualification ou de statut** (cf. détails dans l'encadré 1.2). Cet indicateur nous semble intéressant pour tester, sur longue période, l'idée

³⁹ Ce faisant, on peut voir si le chômage du statisticien se rapproche ou non du chômage « indigène ».

⁴⁰ Cependant, tous les travaux cités ci-dessus (Behaghel [2003], L'Horty [2004], Fougère [2003], Givord et Maurin [2003]) s'appuient sur l'*enquête Emploi* sur une base annuelle, c'est-à-dire qu'ils mesurent, sous le terme d'insécurité, le taux de personnes en emploi l'année t et au chômage l'année $t+1$. Ils estiment donc la probabilité de passer de l'emploi au non-emploi au cours de l'année et d'y rester jusqu'à l'enquête suivante, ce qui a pour effet de sur-représenter les passages durables par le chômage.

⁴¹ Il définit la mobilité professionnelle comme la somme des transitions suivantes : rester en emploi en changeant d'employeur, passer de l'emploi au chômage ou du chômage à l'emploi, être au chômage aux deux enquêtes en ayant connu entre temps un emploi.

⁴² Une autre façon de distinguer instabilité et insécurité (cf. Behaghel [2003]) consiste à définir l'insécurité comme la probabilité de départ involontaire du salarié, par opposition à l'instabilité de l'emploi, plus large, qui englobe à la fois les départs involontaires et volontaires.

d'une transformation des trajectoires professionnelles, dans le sens d'un accroissement des transitions, y compris internes à l'entreprise. En effet, les indicateurs traditionnels des études sur la mobilité énumérés ci-dessus mesurent uniquement les mobilités externes. Or, un des enjeux est de savoir si la mobilité interne se double, aujourd'hui, d'une mobilité externe en hausse ou si cette mobilité externe tend à remplacer la mobilité interne. Sans répondre directement à cette question, notre indicateur, le taux de changement professionnel, permet d'homogénéiser une mesure de la mobilité sur longue période, que celle-ci soit interne ou externe à l'entreprise. Au final, nous définissons **la mobilité sur le marché du travail comme la somme des changements professionnels et des transitions entre emploi et chômage**. Ces indicateurs sont calculés pour un seuil minimum de 100 personnes.

Nous décrivons les résultats issus du calcul de ces « taux bruts » de mobilité dans les trois sous-parties suivantes. Nous observons une hausse globale des mobilités dans les carrières (2.1.1), due en partie à une hausse des changements professionnels, mais seulement pour les femmes (2.2.2) et surtout à une hausse des transitions avec le chômage, véritable « nouvelle donne » des carrières (2.2.3).

2.1.1 Une hausse de la mobilité...

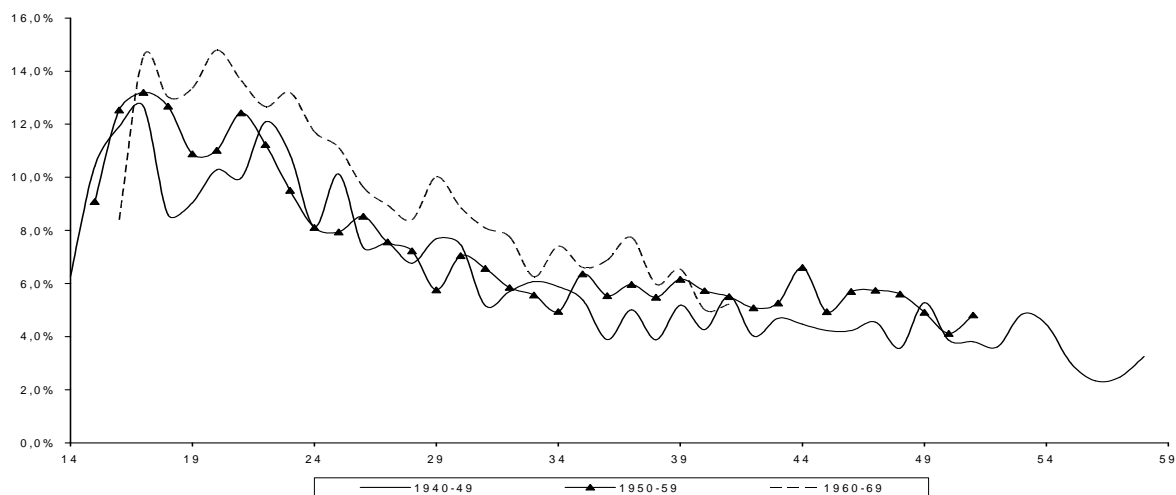
Le premier indicateur est celui de la mobilité totale sur le marché du travail, hors première entrée et sortie définitive⁴³. Il permet une lecture globale des évolutions de la mobilité par génération, que celle-ci soit interne ou externe à l'entreprise et interne ou externe à l'emploi.

L'effet le plus marquant est l'effet de « cycle de vie », observé pour toutes les cohortes (graphique 1.1) : après une première phase haute d'environ 10 ans, la mobilité diminue avec l'âge. On remarque que les pics de mobilité en début de carrière sont décalés de génération en génération. C'est particulièrement vrai pour la dernière : dans le graphique 1, si l'on décale artificiellement la courbe [1960-69] d'un an vers la gauche (on rajeunit d'un an les individus), la courbe se superpose bien avec les deux premières tout en atteignant des niveaux légèrement plus élevés. Cela s'explique par un âge moyen d'entrée dans la vie active plus tardif (augmentation d'un an de l'âge moyen de fin d'études entre les deux générations extrêmes de notre échantillon, cf. annexe 1, p. 376). En fin de carrière, la mobilité devient très faible : elle tombe à environ 3 % pour les plus âgés de notre échantillon (les 55 ans et plus).

⁴³ $\frac{\text{changements professionnels} + \text{transitions chômage-emploi} + \text{transitions emploi-chômage}}{\text{individus en emploi} + \text{chômeurs (sauf ceux n'ayant jamais travaillé)}} \text{ en } t$

Au-delà de cet effet âge, très stable dans le temps⁴⁴, on constate graphiquement une hausse de la mobilité de génération en génération. En particulier, une observation fine permet de mettre en évidence le fait que la dernière génération [1960-69] se distingue des deux autres par une mobilité accrue. Néanmoins, cette hausse est limitée, le taux maximum de mobilité passant seulement de 12,7 % pour la génération [1940-49] à 14,8 % pour la génération [1960-69], soit une augmentation d'un peu moins de 2 points en 40 ans (1960-2002).

Graphique 1.1 : Taux de mobilité selon l'âge



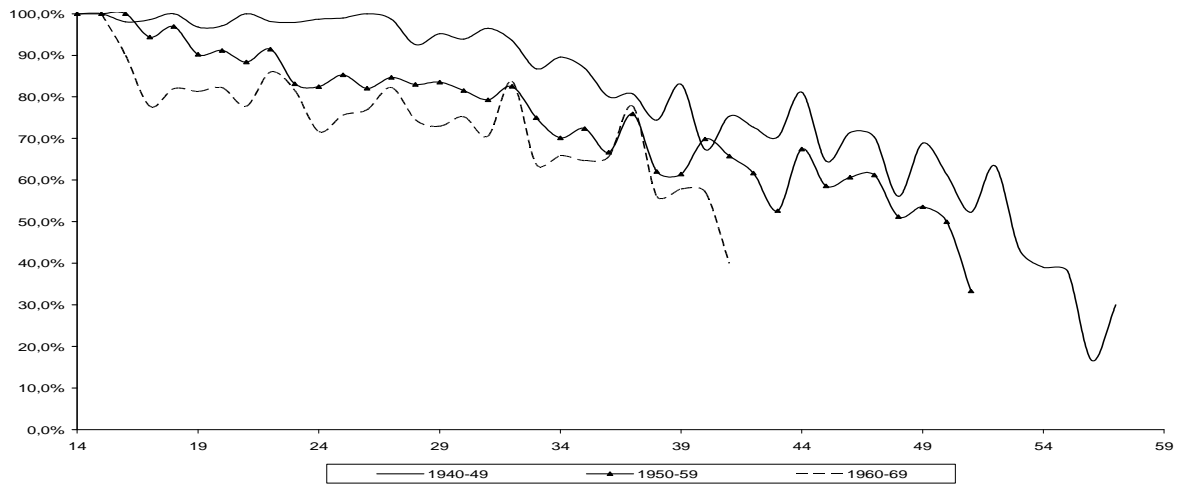
Indicateur : Pourcentage des actifs (ayant déjà travaillé) d'une génération donnée qui ont connu une mobilité entre les années t et t+1.

Champ : Emploi total + chômeurs (sauf ceux n'ayant jamais travaillé).

Source : Enquête *Histoire de vie*, Insee, 2003.

⁴⁴ Cette décroissance de la mobilité, quelle que soit sa forme, avec l'âge est un des faits stylisés bien établis des études sur la mobilité (cf. par exemple la synthèse faite par C. Beduwé [1992]).

Graphique 1.2 : Part des mobilités sans passage par le chômage selon l'âge



Indicateur : Parmi les actifs mobiles entre les années t et $t+1$, pourcentage des individus qui ont connu une mobilité sans passage par le chômage.

Champ : Ensemble des mobilités entre t et $t+1$.

Source : Enquête *Histoire de vie*, Insee, 2003.

Le graphique 1.2, qui décrit la part des mobilités sans passage par le chômage selon l'âge pour les trois générations, montre que cette part est décroissante avec l'âge. Plus on avance dans sa carrière, plus la part des mobilités liées au chômage est importante. Mais l'effet qui domine est surtout un « effet date ». La part des mobilités liées au chômage, croissante de génération en génération (à âge donné), reflète la dégradation de l'état du marché du travail. Celle-ci a entraîné l'apparition de chômage dans les carrières, ou du moins d'un chômage plus long et plus « marquant » (cf. section 1). Ainsi on voit que la génération la plus ancienne n'a eu quasiment aucune mobilité liée au chômage jusque vers ses 30-33 ans, alors que la génération [1960-69] a connu un contexte de chômage, dès son entrée sur le marché du travail.

À première vue, on observe donc une légère hausse de la mobilité, de génération en génération, avec un saut plus marqué concernant la dernière génération par rapport aux deux autres. L'hypothèse peut être faite qu'une part importante de cette hausse est liée à l'augmentation du chômage. Pour mieux comprendre cette hausse apparente de la mobilité, il est nécessaire de passer à l'étude détaillée des deux principales transitions sur le marché du travail : les changements professionnels et les transitions emploi-chômage. Pour les secondes, nous proposons des graphiques par année (et non par âge) car c'est l'effet

conjoncturel qui prime (la dégradation du marché du travail à partir des années 1970) et non un effet « cycle de vie ».

2.1.2 ... due à une hausse des changements professionnels chez les femmes...

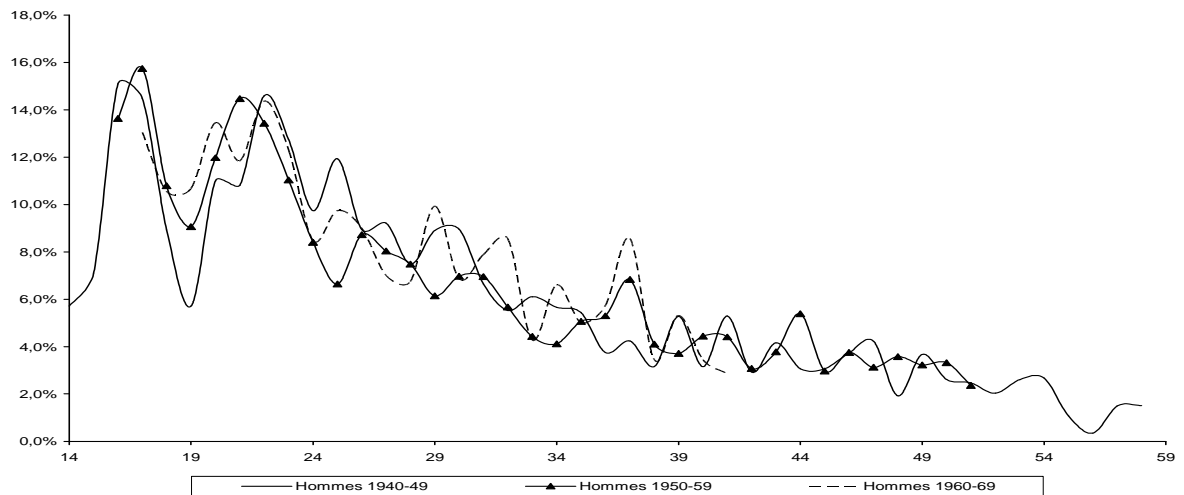
Nous nous focalisons à présent sur les mobilités internes à l'emploi, c'est-à-dire sans période longue de chômage ou d'inactivité intercalée. Le taux de changement professionnel⁴⁵ mesure ces mobilités, qu'il s'agisse de changements de profession avec ou sans changement de statut et / ou de qualification. Les graphiques 1.3a et 1.3b sur l'évolution du taux de changement professionnel par âge pour les trois générations montrent **une certaine stabilité de la mobilité interne à l'emploi pour les hommes**. Le fait qu'il existe un risque de sous-estimation des mobilités anciennes (souligné dans l'encadré 1.2) renforce plus qu'il n'affaiblit ce résultat de relative stabilité.

Concernant les femmes, on observe une légère augmentation de la mobilité pour celles nées entre 1960 et 1969⁴⁶. **Malgré l'« effet rattrapage »** (hausse supérieure de la mobilité pour les femmes), **le taux de changement professionnel reste plus élevé pour les hommes** avec un écart d'environ 2 points. Néanmoins, sur l'ensemble de la période, ce taux est relativement faible, puisqu'au maximum il atteint 16 %, ce qui signifie qu'au plus 1/6^{ème} des individus de notre échantillon connaît un changement professionnel dans l'emploi entre t et $t+1$. Cette plus forte augmentation de la mobilité des femmes, avec un écart qui reste cependant à leur désavantage, pourrait s'expliquer par des chances inférieures de promotion. A. Chenu [1998] montre en effet que, si le handicap des femmes à cet égard se réduit sur la période qu'il étudie (1968-1990), les employées et les ouvrières connaissent encore des taux de promotion moindres que leurs équivalents masculins.

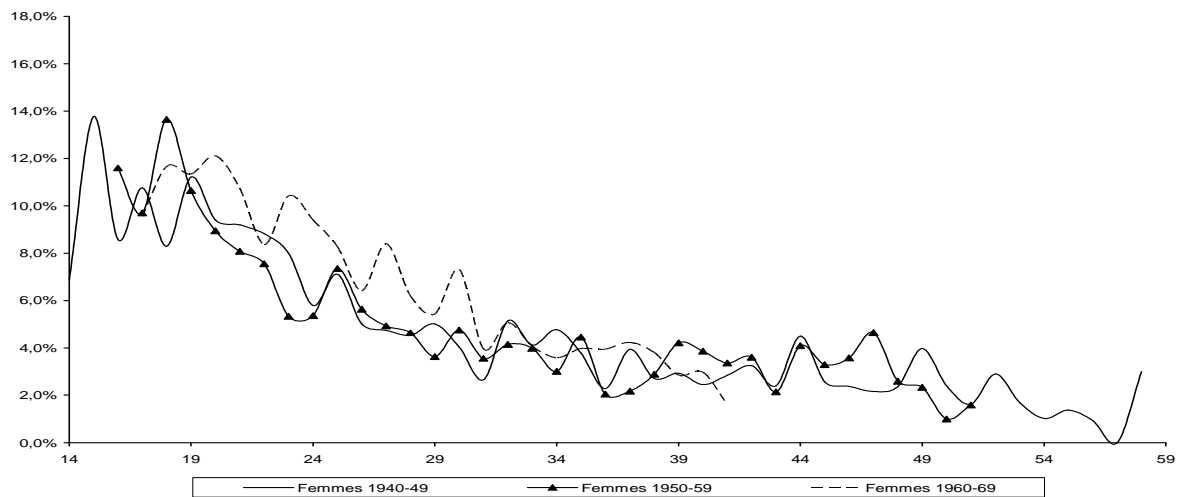
⁴⁵ $\frac{\text{individus en emploi en } t \text{ avec un changement professionnel entre } t \text{ et } t+1}{\text{individus en emploi en } t}$

⁴⁶ Cela reste vrai même en tenant compte de l'âge retardé de l'entrée des femmes dans la vie active observé dans le graphique 1.3b.

Graphique 1.3a : Taux de changement professionnel des hommes selon l'âge



Graphique 1.3b : Taux de changement professionnel des femmes selon l'âge



Indicateur : Pourcentage des actifs occupés d'une génération donnée qui ont connu un changement professionnel entre t et $t+1$.

Champ : Emploi total.

Source : Enquête *Histoire de vie*, Insee, 2003.

Encore une fois, ces graphiques font apparaître un effet « cycle de vie ». Quelle que soit la cohorte concernée, la mobilité atteint un pic, entre 17 et 26 ans pour les hommes, et entre 17 et 24 ans pour les femmes, puis décroît avec l'âge⁴⁷ et tombe à des taux très faibles aux alentours de 50 ans (moins de 2 %). On peut proposer deux explications complémentaires de cette forte mobilité des jeunes. Premièrement, ce serait une mobilité constituée essentiellement de changements de profession et de promotions, internes ou externes à l'entreprise mais sans passage par le chômage (rappelons que cet indicateur mesure les mobilités sans année de chômage intercalée). Deuxièmement, les courtes périodes de chômage ne sont pas comptabilisées comme années de chômage dans l'enquête *Histoire de vie*, mais elles peuvent cependant être incluses dans notre indicateur du taux de changement professionnel si elles sont suivies d'un changement de profession ou de qualification lors du retour dans l'emploi. Or, les jeunes sont davantage touchés par le chômage que les individus d'âge médian et, par ailleurs, on sait que leurs durées de chômage sont plutôt courtes. A. Dupray [2005] montre également que les jeunes se caractérisent par une mobilité externe et une mobilité interne supérieures à celles des plus âgés. Il précise toutefois que ces deux formes de mobilité concernent des publics différents : les mobilités internes correspondent à des progressions salariales tandis que les mobilités externes sont des stratégies pour corriger les mauvaises insertions professionnelles. Par ailleurs, les enquêtes *FQP* ont confirmé que la mobilité, quelle que soit sa forme, décroît avec l'âge : notamment la mobilité promotionnelle mais aussi la mobilité externe, car les emplois précaires se concentrent sur les individus en début de carrière et les travailleurs âgés ont un moindre désir de pratiquer une mobilité externe (Lainé [2002]).

⁴⁷ Le profil par âge des hommes et des femmes n'est cependant pas exactement le même. Pour les hommes on observe un creux vers 20 ans (de moins en moins important), creux absent du profil par âge des femmes. Il s'agit sans doute là d'un effet des mouvements masculins de main-d'œuvre vers l'inactivité pour cause d'engagements militaires.

2.1.3... mais surtout à une hausse de l'insécurité⁴⁸, véritable nouvelle donne des carrières.

Le dernier indicateur est le taux de transition de l'emploi privé vers le chômage (taux d'insécurité⁴⁹). Les graphiques 1.4a et 1.4b par année⁵⁰ montrent que **l'insécurité sur le marché du travail s'est accrue, pour toutes les générations, et cela en particulier depuis le début des années 1980**. La hausse est relativement forte puisque ce taux, qui était quasiment nul dans les années 1960, atteint 1 % dans les années 1970 (0,5 % pour les hommes), 2 % dans les années 1980 (1,5 % pour les hommes) et des valeurs entre 2,5 et 5 % dans les années 1990 (2 et 4 % pour les hommes). Il semble donc qu'il s'agisse d'une augmentation en tendance, au-delà de fluctuations cycliques importantes, avec une inégalité persistante concernant les risques de chômage entre hommes et femmes. **Mais au final**, le taux d'insécurité dans les carrières reste relativement faible sur le marché du travail français et **on n'observe pas « d'explosion » généralisée du risque de passage par le chômage**.

Ce taux est très erratique car il est fonction de la conjoncture économique. Néanmoins, celle-ci ne semble pas affecter exactement de la même manière et au même moment toutes les générations. Sur la période 1982-2002, pour les hommes d'âge médian [1950-59], on retrouve à peu près les mêmes évolutions du taux d'insécurité que celles décrites par D. Fougère [2003], et avec les mêmes dates charnières que lui⁵¹ : croissance de l'insécurité de 1981 à 1984 (de 0,6 à 1,3 %), puis baisse jusqu'en 1990 (0,2 %), forte hausse ensuite jusqu'en 1996 (2,3 %) et baisse importante (jusqu'à 0,7 %) qui s'achève par une remontée en fin de période. La génération suivante [1960-69] connaît des évolutions comparables, du moins au début de

⁴⁸ Nous reprenons ce terme « d'insécurité » car c'est celui qui est généralement employé, dans les travaux empiriques, pour désigner les transitions entre emploi et chômage ou entre emploi et non-emploi (certains auteurs parlent parfois « d'instabilité »), sans lui attribuer une charge ou une signification particulière.

⁴⁹ $\frac{\text{individus en emploi privé en } t \text{ et au chômage en } t+1}{\text{individus en emploi privé en } t}$

⁵⁰ Le graphique par année et non par âge permet de montrer la dégradation du marché du travail à partir des années 1970 et donc l'apparition du chômage dans les carrières, ce qui est l'effet dominant. L'effet « cycle de vie » étant limité, les graphiques par âge sont peu lisibles. Par ailleurs, cela nous permet aussi de comparer nos résultats aux autres travaux sur l'insécurité utilisant le même indicateur et ainsi de tester la fiabilité de nos données par rapport à celles de l'enquête *Emploi* à partir desquelles les travaux sur l'insécurité et l'instabilité sont généralement réalisés.

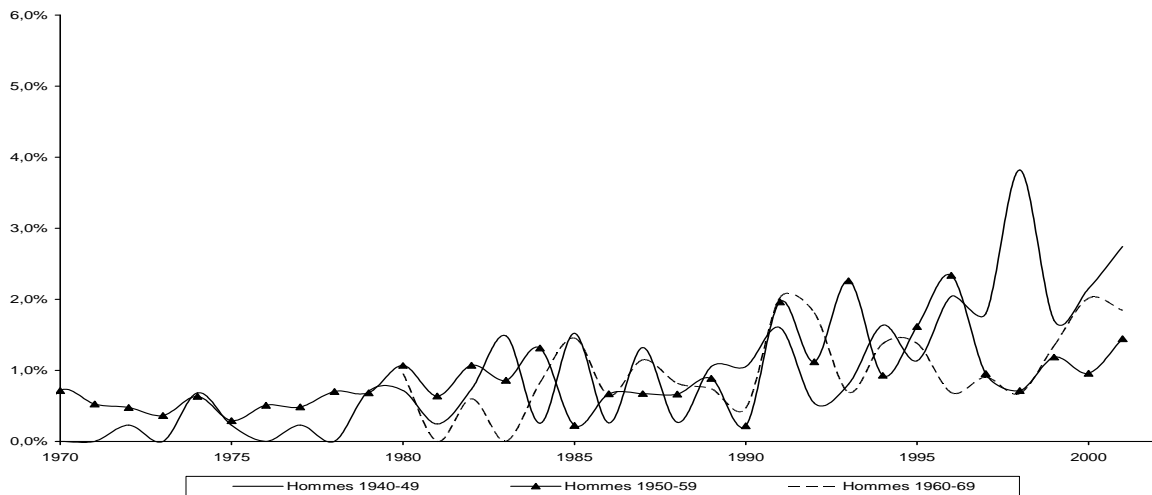
⁵¹ Mais non pas avec les mêmes niveaux d'insécurité puisque l'on ne mesure l'insécurité que vers du chômage de longue durée. Par ailleurs, comme nous l'avons montré dans la section précédente, la mesure du chômage de façon rétrospective tend à ce que seules les périodes « mémorables » de chômage soit restituées, c'est-à-dire, celles qui marquent la trajectoire. Comme dans les travaux cités précédemment, on voit que le chômage « rétrospectif » suit bien les évolutions conjoncturelles, tout en se situant à un niveau plus bas que le chômage codé « en continu » (selon la définition du BIT). Est-ce dire que l'écart entre les deux courbes correspondrait au chômage « frictionnel » ?

la fenêtre d'observation. À la fin, leur courbe d'insécurité « colle » davantage que celle de leurs aînés aux évolutions conjoncturelles. Enfin, la génération [1940-49] est caractérisée par des évolutions contra-cycliques ou déconnectées des cycles à la fin de la fenêtre d'observation (c'est-à-dire lorsqu'elle atteint 55 ans) ; même en période de reprise économique, son taux d'insécurité continue d'augmenter et atteint même un pic de 3,8 % en 1998 alors qu'au même moment le taux d'insécurité des deux autres générations est seulement de 0,7 %. Il semble bien que ce soit l'âge qui soit en cause. Ces graphiques, outre l'effet dominant de dégradation générale du marché du travail, exposent donc en creux les inégalités d'âge face au chômage et illustrent la politique de gestion de la main-d'œuvre à la française : sécurité d'emploi pour la population d'âge médian (les 34-53 ans en 2003) et report des ajustements sur les âges extrêmes, les jeunes⁵² et les seniors. Ils montrent également une insécurité plus forte pour les femmes que pour les hommes (écart d'environ 1 point). En suivant G. Akerlof et J. Yellen (cf. section 1), on peut également interpréter ces résultats – notamment ceux concernant les plus âgés – en termes de différentiels de mémorisation dû au caractère plus ou moins marquant de la période de chômage : pour les « seniors », le chômage constitue davantage un fait marquant que pour les jeunes, dans la mesure où leurs chances sont beaucoup plus réduites de retrouver un emploi. La perte d'un emploi est pour eux synonyme de risque important d'entrer dans un chômage d'exclusion, ce qui est moins le cas pour les plus jeunes : pour ces derniers, les périodes de chômage constituent majoritairement des transitions courtes, entre deux emplois.

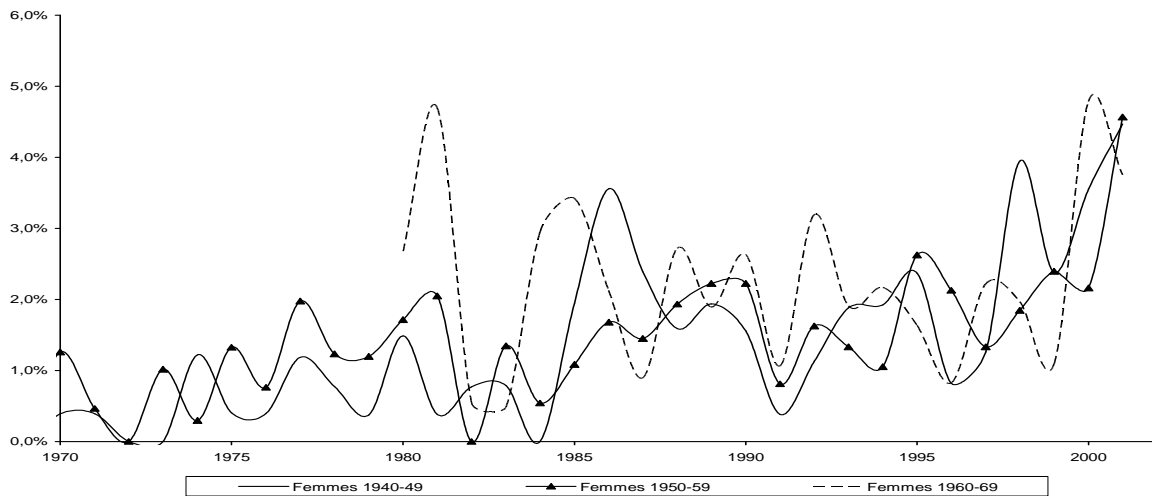
Au final, cette partie descriptive sur les taux bruts de mobilité (internes ou externes à l'emploi) montre une légère hausse de la mobilité de génération en génération. Cette hausse serait due avant tout à une augmentation des passages par le chômage (hausse de l'insécurité avec passages « durables » au chômage), mais également à un accroissement des changements professionnels pour les femmes.

⁵² Nous n'avons pas ici inclure la génération la plus récente de l'enquête [1970-79] pour limiter les biais de sélection (seuls les moins diplômés étaient entrés sur le marché du travail au moment de l'interrogation en 2003) mais on constate pour eux des évolutions du taux d'insécurité très fortement liées à l'état du marché du travail (pro-cycliques) : très forte baisse du taux d'insécurité à la fin des années 1990 et remontée importante depuis 2000.

Graphique 1.4a : Taux d'insécurité des hommes depuis 1970



Graphique 1.4b : Taux d'insécurité des femmes depuis 1970



Indicateur : Pourcentage des personnes d'une génération donnée salariées dans l'emploi privé en t , au chômage en $t+1$.

Champ : Emploi salarié privé.

Source : Enquête *Histoire de vie*, Insee, 2003.

2.2 Une évolution des mobilités non uniforme

Nous poursuivons l'analyse en cherchant à contrôler l'effet de différentes variables sur l'évolution des mobilités depuis 1960, à l'aide de modèles Logit (cf. annexe 2, p. 377). L'objectif est de consolider notre première conclusion « toutes choses égales par ailleurs », à savoir de mettre en évidence une hausse des mobilités sur le marché du travail français d'une génération à l'autre. Il s'agit également de voir si cette hausse des mobilités a été uniforme ou s'est concentrée sur certaines catégories. Ce dernier point est également controversé dans les études empiriques sur la mobilité. Par exemple, E. Maurin [2002] montre que l'instabilité de l'emploi a concerné toutes les catégories de salariés. Elle n'aurait donc pas accentué les risques de fractures sociales. Au contraire, d'autres auteurs insistent sur le fait que les inégalités demeurent très fortes et se sont même accrues, notamment entre qualifiés et non-qualifiés (Amossé [2002]) et entre salariés de forte et de faible ancienneté dans l'entreprise (Behaghel [2003]).

On définit une large population d'observations où l'unité n'est pas un individu, mais un couple d'années consécutives sur le marché du travail (emploi ou chômage, cf. encadré 1.3). On procède ainsi comme s'il s'agissait d'individus différents à chaque nouvelle transition. Des effets fixes inobservables sont donc susceptibles de biaiser l'estimation. Une partie de ce phénomène est ensuite contrôlée par l'introduction de variables résumant le type de carrière déjà connue, notamment en termes de mobilité passée. La transition est caractérisée par les attributs de l'individu en t , et on teste à l'aide de régressions logistiques binomiales (cf. annexe 2, p. 377) les corrélations entre ces attributs et la probabilité que la transition entre t et $t+1$ soit une mobilité (2.2.1), un changement professionnel, une sortie de l'emploi ou un retour dans l'emploi (2.2.2).

Encadré 1.3 : Les transitions sur le marché du travail

Les observations de notre population ne sont pas des individus mais des transitions entre des états d'une année t à une année $t+1$. On adopte ainsi une démarche similaire à celle de D. Gallie, S. Paugam et S. Jacobs [2003] qui, pour tester le lien entre probabilité de sortie du chômage, pauvreté et isolement social ont construit une base de mois de chômage, plutôt qu'une base de chômeurs, en caractérisant chaque mois de chômage par sa position au sein de la période d'observation et par les caractères « sociaux » de l'individu considéré.

Nous qualifions de transition la succession de deux états, même identiques, sur le marché du travail : chômage-emploi, emploi-chômage, mais aussi chômage-chômage et emploi-emploi (avec un changement professionnel ou non). Sont sélectionnées toutes les transitions des individus nés entre 1940 et 1969, ayant, en t , entre 20 ans et, au plus, 54 ans (pour la génération [1940-49]), 44 ans (pour la génération [1950-59]) et 34 ans (pour la génération [1960-69])⁵³, avec déjà au moins un an d'expérience professionnelle en France et n'étant pas sorti de la base en raison d'un départ vers l'étranger ou l'inactivité en $t+1$. En conséquence, nous avons écarté les années de première entrée dans l'emploi, les années de chômage des primo demandeurs, et les transitions hors du marché du travail (français), en assimilant le marché du travail à l'activité (emploi + chômage).

La population compte alors 86 592 observations, soit autant de transitions ou de couples d'années ($t, t+1$) définies au sein du marché du travail ; 6 021 de ces transitions présentent une mobilité. Les observations les plus anciennes remontent à 1960, l'année t la plus récente étant 2002.

Le premier ensemble de régressions (tableau 1.1) porte sur la probabilité de connaître une mobilité entre t et $t+1$ (tous types de mobilité confondus) ; le champ est dans ce cas la population qui vient d'être définie. Puis, en fonction du type de mobilité que l'on veut analyser, on restreint le champ aux seuls couples d'années consécutivement dans l'emploi (pour la probabilité d'un changement professionnel), ou tels que l'année t est en emploi (pour la probabilité de sortie vers le chômage), ou encore tels que l'année t est une année de chômage (pour la probabilité de retour dans l'emploi) (cf. tableaux 1.2, 1.3 et 1.4).

⁵³ Les bornes d'âge supérieures ont été choisies telles que tous les individus d'une génération donnée aient atteint l'âge maximum considéré.

2.2.1 L'ensemble des mobilités

Dans les régressions (1) à (3) du tableau 1.1, **on estime l'évolution des mobilités** (tous types confondus) **de génération en génération, en cherchant à contrôler d'éventuels effets de structure**. L'analyse est faite ici, hommes et femmes regroupés, pour analyser l'évolution agrégée des mobilités dans les carrières. Dans les régressions suivantes (tableaux 1.2, 1.3 et 1.4) qui détaillent chaque type de mobilité (changements professionnels, sorties vers le chômage et retours en emploi), nous séparons les hommes et les femmes afin de vérifier si les évolutions sont semblables pour ces deux populations.

La variable principale croise générations et classes d'âge. La période de cycle de vie entre 30 et 34 ans de la génération [1950-59] est prise comme modalité de référence. Nous testons successivement trois modèles en introduisant chaque fois de nouvelles variables. Le premier modèle (tableau 1.1, (1)) qui teste l'augmentation de la mobilité totale (en régressant le Logit de la probabilité d'une mobilité entre t et $t+1$), contrôlée partiellement des variations conjoncturelles⁵⁴, confirme la tendance à la hausse observée graphiquement dans la partie précédente. **À classe d'âge donnée, la probabilité d'une mobilité augmente génération après génération et particulièrement pour la dernière [1960-69]. À génération donnée, la probabilité d'une mobilité décroît avec l'âge**. En particulier, la classe d'âge des 20-24 ans et, de façon moindre, celle des 25-29 ans et des 30-34 ans, se distinguent des plus de 35 ans par leur taux de mobilité très supérieur et ce, quelle que soit la génération. Cette mobilité des jeunes aurait même augmenté, notamment pour la dernière génération [1969-69]. On retrouve ainsi les effets bruts de « génération » et de « cycle de vie » que nous avons observés dans la première partie. Cela rejoint les résultats d'autres travaux, notamment ceux de S. Chapoulie [2000] qui, à partir de l'enquête *FQP* observe une montée spectaculaire de la mobilité chez les 20-24 ans et une distinction nette entre les moins de 40 ans (qui cumulent plus grande vulnérabilité au chômage et changements professionnels fréquents) et les plus de 40 ans (qui connaissent des carrières plus stables). Pour questionner ces premiers effets, on introduit dans le modèle suivant (tableau 1.1, (2)), un ensemble de variables venant contrôler les possibles effets de composition liés aux transformations de la population active, en particulier ceux liés à la féminisation de la main-d'œuvre et à l'augmentation du niveau de formation.

⁵⁴ En introduisant la moyenne annuelle du taux de variation du PIB par demi décennie.

On constate que les femmes ont une probabilité moindre que les hommes d'être mobiles, alors qu'il n'y a pas d'effet significatif pour les immigrés⁵⁵. C. Beduwé [1992], à partir d'une synthèse des études existantes, confirme que les hommes sont globalement (c'est-à-dire en tenant compte de l'ensemble des types de mobilités) plus mobiles que les femmes ; mais elle ajoute que la tendance s'inverse si l'on ne compte que les mouvements des salariés du secteur privé. Autrement dit, les mises à son compte et les passages du secteur public vers le secteur privé sont majoritairement le fait des hommes. En outre, les femmes connaissent moins de promotions que les hommes (Chapoulie [2000]), mais plus d'insécurité (Postel-Vinay [2003]).

Les salariés du public et les indépendants sont moins mobiles que les salariés du privé. Cela pourrait s'expliquer à la fois par la nature de leurs emplois (plus stables et plus « sécurés » notamment concernant le secteur public) mais également par le fait que la nomenclature utilisée pour mesurer les mobilités (les changements de PCS) est plus fine pour la description des emplois salariés, ce qui conduit mécaniquement à plus de mobilité.

En ce qui concerne la formation initiale, **plus le niveau d'études est élevé, plus la mobilité est forte** « toutes choses égales par ailleurs » et, en particulier, à catégorie socioprofessionnelle donnée. De fait, **l'effet du niveau de catégorie socioprofessionnelle joue dans le sens contraire de celui du diplôme** (à diplôme donné, par rapport aux professions intermédiaires, les plus mobiles sont les ouvriers non qualifiés, les employés qualifiés et les employés non qualifiés⁵⁶, les moins mobiles les cadres et les ouvriers qualifiés). Première interprétation possible de ce résultat : pour les catégories socioprofessionnelles « basses », les chances de connaître une mobilité, notamment d'être promu, sont d'autant plus élevées que le niveau de diplôme est élevé ; concernant les catégories socioprofessionnelles « hautes », elles peuvent correspondre pour les uns au sommet d'une carrière ascendante (les moins diplômés) et pour les autres à une simple étape (les plus diplômés). Par exemple, un cadre a d'autant plus de chances d'être mobile qu'il est devenu cadre rapidement (ayant un diplôme élevé)⁵⁷, alors qu'un ouvrier ou un employé

⁵⁵ Nous conservons néanmoins cette variable dans la régression car elle permet de contrôler la sur-représentation dans l'enquête des personnes d'origine étrangère.

⁵⁶ Pour la distinction entre employés qualifiés et non qualifiés nous avons utilisé une approximation de la méthode de G. Burnod et A. Chenu [2001], issue du croisement entre la catégorie socioprofessionnelle à deux chiffres et le statut public ou privé de l'emploi. Nous opposons les employés non qualifiés d'une part aux employés qualifiés et employés de la Fonction publique d'autre part.

⁵⁷ Plusieurs travaux montrent l'émergence d'un marché externe relativement plus ouvert et plus mobile pour les plus diplômés. Cf. Germe [2001].

qualifié qui passe cadre par promotion interne arrive au bout de sa chaîne de mobilité et sera relativement immobile par la suite (il n'a plus guère de possibilité de promotion interne et aura des difficultés à faire reconnaître son évolution acquise en interne s'il venait à changer d'entreprise ou de profession, ce qui limite aussi sa mobilité externe). Selon une seconde explication, on aurait ici la trace de deux types de mobilités : une faite de promotions d'une part, plus probable pour les hauts niveaux de diplôme, et une forte instabilité et insécurité d'autre part pour les emplois de premier niveau de qualification. T. Amossé [2003] montre bien cette dualisation de la mobilité (externe), qui si elle est parfois associée à des promotions, est de plus en plus souvent synonyme de passage par le chômage, notamment pour les moins qualifiés.

Ainsi, les transformations de la population active ont sans doute conduit, pour une part, à l'augmentation de la mobilité sur le marché du travail (notamment l'augmentation du niveau d'études et la baisse de la part des indépendants dans la population active) et, pour une autre, à sa baisse (entrée massive des femmes dans la population active, accroissement du nombre de cadres). *A priori*, on ne peut donc pas prédire l'évolution globale de la mobilité. En fait, **ces effets de composition étant contrôlés, on constate toujours une hausse de la mobilité mesurée par la variable génération×âge mais quelque peu atténuée** par rapport au modèle (1). Il ressort encore plus nettement que si les générations [1940-49] et [1950-59] se distinguent peu en termes de mobilité, par contre, une vraie hausse de la mobilité s'est produite pour la dernière génération [1960-69] (avec toujours un risque de sous estimation des mobilités les plus anciennes). L'effet « cycle de vie » reste très marqué. L'effet positif de la conjoncture est plus marqué et plus significatif que dans le premier modèle ; il laisse penser qu'en période de récession, le recul des mobilités volontaires par peur du chômage fait plus que compenser la hausse des mobilités contraintes due à la mauvaise conjoncture.

Le modèle (3) introduit deux variables pour contrôler le type de la carrière déjà connu quand survient la mobilité (ceci permet aussi de contrôler le rang de la mobilité considérée) : le nombre de changements de catégorie socioprofessionnelle depuis le premier emploi⁵⁸ et le fait d'avoir ou non connu du chômage dans le passé⁵⁹. On constate que le chômage et la mobilité socioprofessionnelle (changements de PCS) passés sont positivement corrélés à la

⁵⁸ Étant donnée la construction de nos variables, tout changement de catégorie socioprofessionnelle implique une mobilité, mais la mobilité dont on estime la probabilité d'occurrence n'implique pas forcément un changement de catégorie socioprofessionnelle.

⁵⁹ Pour les chômeurs à la date t , on ne compte pas l'épisode présent de chômage.

probabilité de connaître une mobilité, conformément au résultat bien connu selon lequel **la mobilité entraîne la mobilité** (Granovetter [2000]). Tous les travaux empiriques sur la mobilité concluent à une décroissance de la mobilité avec l'ancienneté dans l'emploi (Farber [1999]). T. Amossé [2003] montre d'ailleurs que la moitié des personnes qui changent d'employeur dans l'année ont moins de deux ans d'ancienneté. Ces effets de la carrière passée étant contrôlés, le reste du modèle est très stable, les effets commentés précédemment sont donc robustes.

Tableau 1.1: Régressions du Logit de la probabilité d'une mobilité (1960-2002)

	Mobilité sur le marché du travail entre t et $t+1$					
	(1)		(2)		(3)	
Probabilité moyenne de l'événement :	7,0 %		7,0 %		7,0 %	
	<i>coefficient</i>	<i>écart type</i>	<i>coefficient</i>	<i>écart type</i>	<i>coefficient</i>	<i>écart type</i>
Constante	-2,84***	0,07	-2,74***	0,08	-2,86***	0,08
Génération × Classe d'âge (<i>réf</i> : [50-59] × 30 – 34 ans) :						
[1940-49] × 20 – 24 ans	0,51***	0,08	0,48***	0,09	0,55***	0,09
[1940-49] × 25 – 29 ans	0,24**	0,08	0,24**	0,08	0,29***	0,08
[1940-49] × 30 – 34 ans	0,01	0,08	0,06	0,08	0,07	0,08
[1940-49] × 35 – 39 ans	-0,25**	0,08	-0,17*	0,08	-0,19*	0,08
[1940-49] × 40 – 44 ans	-0,27***	0,08	-0,18*	0,08	-0,22**	0,08
[1940-49] × 45 – 49 ans	-0,32***	0,08	-0,22**	0,08	-0,29***	0,08
[1940-49] × 50 – 54 ans	-0,36***	0,09	-0,25**	0,09	-0,35***	0,09
[1950-59] × 20 – 24 ans	0,59***	0,07	0,52***	0,07	0,58***	0,07
[1950-59] × 25 – 29 ans	0,23**	0,07	0,19**	0,07	0,23**	0,07
[1950-59] × 35 – 39 ans	0,00	0,07	0,02	0,07	-0,02	0,07
[1950-59] × 40 – 44 ans	-0,06	0,07	-0,02	0,07	-0,09	0,07
[1960-69] × 20 – 24 ans	0,86***	0,07	0,73***	0,07	0,78***	0,07
[1960-69] × 25 – 29 ans	0,52***	0,07	0,42***	0,07	0,43***	0,07
[1960-69] × 30 – 34 ans	0,27***	0,07	0,20**	0,07	0,16*	0,07
Femme (<i>réf</i> : Homme)			-0,32***	0,03	-0,30***	0,03
Immigré (<i>réf</i> : Non immigré)			-0,07	0,04	-0,03	0,04
Niveau d'études atteint (<i>réf</i> : Enseignement technique ou professionnel court) :						
Aucune étude à dernière année d'études primaires			-0,18***	0,04	-0,18***	0,04
Premier cycle d'enseignement général			-0,09	0,05	-0,09	0,05
Deuxième cycle d'enseignement général			0,24***	0,05	0,27***	0,05
Enseignement technique ou professionnel long			0,24***	0,06	0,26***	0,06
Enseignement supérieur			0,46***	0,05	0,49***	0,05
PCS en t (dernière PCS pour les chômeurs ; <i>réf</i> : Professions intermédiaires) :						
Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise			0,14	0,11	0,13	0,11
Cadres			-0,29***	0,06	-0,27***	0,06
Employés non qualifiés			0,40***	0,06	0,38***	0,06
Employés qualifiés et de la Fonction publique			0,18***	0,04	0,17***	0,05
Ouvriers non qualifiés			0,47***	0,05	0,48***	0,05
Ouvriers qualifiés			-0,08	0,05	-0,09	0,05
Statut de l'emploi en t (dernier emploi pour les chômeurs ; <i>réf</i> : Emploi salarié dans le privé) :						
Emploi salarié dans le public			-0,47***	0,04	-0,46***	0,04
Emploi hors du salariat			-0,58***	0,10	-0,58***	0,10
Nombre de changements de PCS (à 2 chiffres) depuis le premier emploi (<i>réf</i> : Aucun) :						
Un					-0,01	0,03
Deux					0,12**	0,04
Trois et plus					0,52***	0,05
A connu du chômage dans le passé (<i>réf</i> : N'a jamais connu de période de chômage)					0,34***	0,05
Moyenne annuelle du taux de variation du PIB par demi décennie (variable continue)	0,03	0,02	0,03*	0,02	0,04*	0,02
Nombre d'observations	86 592		86 592		86 592	
Pourcentage de paires concordantes	56,7		62,8		63,8	

Champ : Population active (ayant déjà travaillé).

*** : significatif à 0,1 % ; ** : significatif à 1 % ; * : significatif à 5 % ; *coefficient en italiques* : significatif à 10 %.

Réf. : modalité de référence.

Source : Enquête *Histoire de vie*, Insee, 2003.

2.2.2 Les mobilités au sein de l'emploi et avec le chômage

À présent nous décomposons les mobilités en trois mouvements distincts déjà définis dans la première partie : les changements professionnels (tableau 1.2), les sorties de l'emploi et les retours dans l'emploi (tableau 1.3). Pour les deux premiers types de mouvements, le nombre important d'observations nous permet également de distinguer hommes et femmes. On procède pour chaque mobilité en deux temps : on teste d'abord ces modèles sans intégrer les variables contrôlant la mobilité passée (tableaux 1.2 et 1.3) puis on ajoute les variables « nombre de changements de catégorie socioprofessionnelle » et « chômage connu dans le passé » (tableau 1.4).

Si l'on s'intéresse d'abord aux variables contrôlant la composition de la population active, on constate cette fois, mais pour les hommes seulement, que le fait d'être immigré est corrélé négativement avec la probabilité de connaître un changement professionnel, alors que cette variable n'est pas significativement liée aux risques d'entrée et aux chances de sortie du chômage. **Comme pour les mobilités totales, le diplôme est corrélé positivement avec les changements professionnels alors que l'effet du niveau de catégorie socioprofessionnelle va dans le sens contraire**⁶⁰. Par contre, il n'y a pas de lien significatif entre diplôme et insécurité : c'est plutôt le fait d'appartenir à une catégorie socioprofessionnelle « basse » (employés et ouvriers non qualifiés pour les hommes, ouvrières pour les femmes) qui pèse sur le risque de chômage, c'est-à-dire le fait d'occuper des emplois instables (ce rôle pénalisant du faible niveau de qualification se serait accru d'après A. Chenu [1998]). Le fait d'avoir un faible niveau de diplôme est en revanche associé à une faible probabilité de retour en emploi lorsqu'on est au chômage. Ce poids très important du diplôme dans les recrutements en France a fait l'objet de nombreux travaux (cf. par exemple Marchal et Torny [2003]). **Les fortes inégalités face au chômage touchant les non qualifiés seraient donc dues à deux éléments : une vulnérabilité plus forte des emplois de premier niveau de qualification et une employabilité jugée plus faible des peu diplômés, du fait des critères de sélection en vigueur sur le marché du travail français.** Enfin, le statut antérieur de l'emploi public ou hors salariat protège du risque de chômage et est corrélé à une plus faible mobilité interne à l'emploi. Par contre, avoir occupé un emploi public avant d'entrer au chômage (ce qui révèle

⁶⁰ Cette apparente contradiction est également un fait stylisé bien établi des études sur la mobilité : moins la catégorie socioprofessionnelle est qualifiée, plus la probabilité de mobilité ascensionnelle de ceux qui ont pu suivre une formation post-scolaire est grande ; mais l'accès à l'enseignement post-scolaire, générateur de promotion sociale, est faible pour les catégories socioprofessionnelles les plus défavorisées (Béduwé [1992]).

a posteriori l'occupation d'un emploi précaire dans la Fonction publique) est associé à un risque légèrement supérieur (avec une significativité à 10 %) de rester chômeur.

Observons à présent l'impact de la variable génération×âge. Concernant les changements professionnels (tableau 1.2), l'effet « cycle de vie » (mobilité décroissante avec l'âge) est toujours présent et même un peu plus marqué. En revanche, **on constate cette fois une certaine stabilité des mobilités internes à l'emploi voire une diminution pour les hommes**. Par exemple, les 25-29 ans de la génération [1940-49] sont plus mobiles que ceux des générations [1950-59] et [1960-69], alors même que c'est plutôt une sous estimation de la mobilité des [1940-49] que l'on craint. Cela pourrait s'expliquer en partie par une baisse des promotions (Goux [1991]). C. Tavan [2008], qui étudie la mobilité entre statuts (public, privé, indépendants) confirme que pour les hommes, la tendance est plutôt à un repli des mobilités. C'est seulement chez les femmes que l'on constate une augmentation des changements professionnels, et uniquement pour la dernière génération. La conjoncture affecte positivement la mobilité féminine au sein de l'emploi alors qu'elle n'a pas d'effet significatif pour les hommes. Les femmes, qui, malgré cette plus forte hausse des mobilités, connaissent en moyenne moins de changements professionnels (4,7 % contre 6,2 %), doivent attendre, plus que les hommes, une amélioration de la conjoncture pour connaître une mobilité au sein de l'emploi. On pressent là le rôle de variable d'ajustement qu'ont longtemps joué les femmes sur le marché du travail, et qu'elles jouent encore aujourd'hui dans une certaine mesure. Cette moindre mobilité « interne » à l'emploi des femmes n'est cependant pas exclusivement négative. M. Leclair et S. Roux [2005] montrent que, « toutes choses égales par ailleurs », les femmes occupent des emplois moins instables que les hommes.

En ce qui concerne les sorties de l'emploi (tableau 1.3, (1) et (2)) une bonne conjoncture protège significativement du risque de chômage les hommes mais non les femmes⁶¹. Leur risque moyen respectif est très faible sur la période étudiée : 0,7 % pour les uns et 1,1 % pour les autres. À conjoncture donnée, l'effet de la variable génération×âge est le suivant : comparativement à la population de référence, les hommes et les femmes de la génération [1940-49] subissent moins le risque de mise au chômage entre 20 et 39 ans, mais beaucoup plus après 50 ans. Cette génération [1940-49], entrée sur le marché du travail dans les années 1960 et âgée de 54 à 63 ans en 2003 illustre parfaitement la **montée persistante, décennie après décennie, du risque de chômage dans les carrières**. Il s'agit donc là d'un « effet

⁶¹ A. Chenu [1998] trouve également une sur-exposition féminine au chômage (concernant les employés et les ouvriers) à toutes les époques.

date » (montée forte du risque de chômage à partir de la fin des années 1970). Par ailleurs, on observe un risque de chômage particulièrement fort pour les hommes de la génération [1940-49] âgés de plus de 50 ans (dans les années 1990) et, parmi les femmes, pour les plus jeunes de la génération [1960-69] (et cela, dès les années 1980). Nous avons là deux manifestations de la gestion des âges « à la française » déjà évoquée : dans les années récentes, sont sortis plus fréquemment de l'emploi vers le chômage les jeunes et les seniors.

Enfin, c'est clairement un effet « âge » ou « fin de carrière » qui ressort de la dernière régression sur les sorties du chômage (tableau 1.3 (3)). Les coefficients significatifs concernent des individus âgés de 40 à 55 ans. Leur chance de sortie du chômage est fortement diminuée par rapport à la population de référence. On sait que l'âge est aujourd'hui un obstacle très important au recrutement, obstacle qui a même été institutionnalisé puisque, depuis 1984, les chômeurs âgés peuvent être affranchis, sous certaines conditions, des démarches de recherche d'emploi⁶². Enfin, le taux de variation du PIB contrôle de manière positive, mais peu significative, la probabilité de retour dans l'emploi (tableau 1.3). Dans cette dernière régression, le nombre d'observations ne nous a pas permis de séparer hommes et femmes, mais on constate que la variable genre contrôle un effet fort et très significatif au détriment des femmes. **Ces caractéristiques (la surexposition au chômage « durable » des âgés, des femmes, des peu diplômés...) dessinent en creux la figure du chômeur « d'exclusion » qui sera plus particulièrement analysée dans les chapitres suivants.**

⁶² La dispense de recherche d'emploi (DRE), sous sa forme actuelle, permet à un demandeur d'emploi âgé de 55 ans ou plus d'être dispensé de cette recherche, sous conditions de durée de cotisation, après en avoir fait volontairement la demande auprès de son agence locale pour l'emploi. À partir de 57 ans et demi, tous les allocataires du régime d'assurance chômage sont potentiellement concernés. Mais ces DRE devraient être progressivement supprimées d'ici 2012.

Tableau 1.2 : Régressions du Logit de la probabilité d'un changement professionnel au sein de l'emploi (1960-2002)

	Changement professionnel			
	(1) Hommes		(2) Femmes	
Probabilité moyenne de l'événement :	6,5 %		4,8 %	
	<i>coefficient</i>	<i>écart type</i>	<i>coefficient</i>	<i>écart type</i>
Constante	-2,94***	0,11	-3,45***	0,15
Génération × Classe d'âge (<i>réf</i> : [50-59] × 30 – 34 ans) :				
[1940-49] × 20 – 24 ans	0,71***	0,12	0,66***	0,15
[1940-49] × 25 – 29 ans	0,50***	0,10	0,30*	0,14
[1940-49] × 30 – 34 ans	0,23*	0,10	0,15	0,14
[1940-49] × 35 – 39 ans	-0,16	0,11	-0,10	0,15
[1940-49] × 40 – 44 ans	-0,30*	0,12	-0,13	0,15
[1940-49] × 45 – 49 ans	-0,40**	0,13	-0,29	0,16
[1940-49] × 50 – 54 ans	-0,66***	0,14	-0,58**	0,18
[1950-59] × 20 – 24 ans	0,71***	0,10	0,57***	0,12
[1950-59] × 25 – 29 ans	0,25*	0,10	0,32*	0,13
[1950-59] × 35 – 39 ans	-0,08	0,11	-0,17	0,14
[1950-59] × 40 – 44 ans	-0,26*	0,11	-0,13	0,14
[1960-69] × 20 – 24 ans	0,67***	0,10	0,91***	0,12
[1960-69] × 25 – 29 ans	0,30**	0,10	0,56***	0,12
[1960-69] × 30 – 34 ans	0,12	0,10	0,18	0,13
Immigré (<i>réf</i> : Non immigré)	-0,24***	0,07	0,11	0,08
Niveau d'études atteint (<i>réf</i> : Enseignement technique ou professionnel court) :				
Aucune étude à dernière année d'études primaires	-0,27***	0,06	-0,05	0,08
Premier cycle d'enseignement général	-0,17*	0,08	-0,17*	0,09
Deuxième cycle d'enseignement général	0,29***	0,07	0,27***	0,08
Enseignement technique ou professionnel long	0,31***	0,08	0,17	0,11
Enseignement supérieur	0,59***	0,07	0,44***	0,08
PCS en <i>t</i> (dernière PCS pour les chômeurs ; <i>réf</i> : Professions intermédiaires) :				
Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	0,41*	0,17	-0,03	0,20
Cadres	-0,30***	0,07	-0,27*	0,11
Employés non qualifiés	0,38***	0,11	0,24**	0,09
Employés qualifiés et de la Fonction publique	0,19*	0,07	0,05	0,07
Ouvriers non qualifiés	0,58***	0,07	0,01	0,12
Ouvriers qualifiés	-0,05	0,06	-0,27*	0,14
Statut de l'emploi en <i>t</i> (dernier emploi pour les chômeurs ; <i>réf</i> : Emploi salarié dans le privé) :				
Emploi salarié dans le public	-0,32***	0,05	-0,39***	0,06
Emploi hors du salariat	-0,68***	0,15	-0,47**	0,17
Moyenne annuelle du taux de variation du PIB par demi décennie (<i>variable continue</i>)	0,02	0,03	0,08**	0,03
Nombre d'observations	45 549		38 173	
Pourcentage de paires concordantes	65,2 %		63,8 %	

Champ : Individus en emploi en *t* et en *t+1*.

*** : significatif à 0,1 % ; ** : significatif à 1 % ; * : significatif à 5 % ; *coefficient en italiques* : significatif à 10 %.

Réf. : modalité de référence.

Source : Enquête *Histoire de vie*, Insee, 2003.

Tableau 1.3 : Régressions du Logit de la probabilité d'une sortie de l'emploi vers le chômage et du retour dans l'emploi (1960-2002)

	<i>Sortie de l'emploi vers le chômage</i>				<i>Retour dans l'emploi</i>	
	(1) Hommes		(2) Femmes		(3) Hommes + Femmes	
Probabilité moyenne de l'événement :	0,7 %		1,1 %		23,7 %	
	<i>coefficient</i>	<i>écart type</i>	<i>coefficient</i>	<i>écart type</i>	<i>Coefficient</i>	<i>écart type</i>
Constante	-4,91***	0,32	-4,59***	0,30	-0,31	0,33
Génération × Classe d'âge (<i>réf.</i> : [50-59] × 30 – 34 ans) :						
[1940-49] × 20 – 24 ans	-13,41	240	-1,89**	0,63	0,60	0,75
[1940-49] × 25 – 29 ans	-1,72**	0,63	-1,28*	0,50	0,34	0,82
[1940-49] × 30 – 34 ans	-0,74	0,40	-0,75	0,39	0,28	0,47
[1940-49] × 35 – 39 ans	-0,55	0,37	-0,33	0,33	0,48	0,34
[1940-49] × 40 – 44 ans	0,08	0,32	0,02	0,30	0,16	0,30
[1940-49] × 45 – 49 ans	0,36	0,30	0,42	0,27	-0,71*	0,29
[1940-49] × 50 – 54 ans	1,17***	0,26	0,47	0,28	-1,16***	0,28
[1950-59] × 20 – 24 ans	-0,25	0,34	0,02	0,28	0,28	0,31
[1950-59] × 25 – 29 ans	-0,38	0,33	-0,02	0,28	0,14	0,28
[1950-59] × 35 – 39 ans	0,37	0,28	0,45	0,25	0,04	0,25
[1950-59] × 40 – 44 ans	0,73**	0,27	0,62*	0,24	-0,57*	0,25
[1960-69] × 20 – 24 ans	0,16	0,31	0,94***	0,24	0,32	0,27
[1960-69] × 25 – 29 ans	0,39	0,28	0,66**	0,25	0,11	0,26
[1960-69] × 30 – 34 ans	0,47	0,28	0,50	0,26	-0,42	0,25
Femme (<i>réf.</i> : Homme)					-0,70***	0,13
Immigré (<i>réf.</i> : Non immigré)	0,14	0,16	0,07	0,15	0,16	0,16
Niveau d'études atteint (<i>réf.</i> : Enseignement technique ou professionnel court) :						
Aucune étude à dernière année d'études primaires	-0,13	0,18	-0,04	0,16	-0,39*	0,17
Premier cycle d'enseignement général	0,17	0,20	0,19	0,15	-0,58***	0,16
Deuxième cycle d'enseignement général	0,00	0,22	0,03	0,17	-0,31	0,20
Enseignement technique ou professionnel long	0,31	0,23	-0,08	0,23	-0,02	0,27
Enseignement supérieur	0,36	0,21	-0,25	0,18	0,14	0,20
PCS en <i>t</i> (dernière PCS pour les chômeurs ; <i>réf.</i> : Professions intermédiaires) :						
Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	0,20	0,51	-1,11*	0,45	0,17	0,51
Cadres	-0,17	0,23	-0,20	0,27	0,17	0,29
Employés non qualifiés	1,08***	0,27	0,10	0,19	-0,27	0,21
Employés qualifiés et de la Fonction publique	0,45	0,27	0,11	0,16	0,11	0,19
Ouvriers non qualifiés	1,19***	0,20	0,42*	0,21	-0,83***	0,20
Ouvriers qualifiés	0,19	0,19	0,46*	0,22	-0,30	0,21
Statut de l'emploi en <i>t</i> (dernier emploi pour les chômeurs ; <i>réf.</i> : Emploi salarié dans le privé) :						
Emploi salarié dans le public	-1,21***	0,22	-1,08***	0,16	-0,34	0,18
Emploi hors du salariat	-0,80	0,45	-0,09	0,33	-0,46	0,44
Moyenne annuelle du taux de variation du PIB par demi décennie (<i>variable continue</i>)	-0,16*	0,08	0,01	0,07	0,13	0,07
Nombre d'observations	45 870		38 594		2 125	
Pourcentage de paires concordantes	71,0 %		67,8 %		68,6 %	

Champ : Individus en emploi en *t* (modèles (1) et (2)) et individus au chômage en *t* (modèle (3)).

*** : significatif à 0,1 % ; ** : significatif à 1 % ; * : significatif à 5 % ; *coefficient en italiques* : significatif à 10 %.

Réf. : modalité de référence.

Source : Enquête *Histoire de vie*, Insee, 2003.

Concernant les variables supplémentaires de carrières ajoutées dans le tableau 1.4, on constate que **la mobilité passée est corrélée positivement à la probabilité de connaître un**

changement professionnel, ainsi qu’au risque de chômage tout en étant positivement corrélée aux chances d’en sortir. De son côté, le chômage passé est associé à un risque supérieur de mise au chômage mais n’a pas d’impact significatif sur les chances d’en sortir. Ces résultats mènent à un diagnostic simple : « toutes choses égales par ailleurs », la stabilité entraîne la stabilité, l’instabilité nourrit l’instabilité, le chômage crée du chômage. Bien sûr, rien ici ne nous permet de savoir si c’est l’instabilité ou le chômage passés qui déterminent l’instabilité ou le chômage futurs (à partir d’individus initialement identiques) ou si certains individus instables créent des parcours instables (qui n’ont pas de raison de se stabiliser après un certain nombre de positions professionnelles). C’est le problème classique de l’hétérogénéité *ex post* ou *ex ante* (Heckman et Borjas [1980]). Il n’en demeure pas moins que **les mobilités semblent se concentrer sur certaines carrières**, alors que dans notre échantillon, en 2003, plus de 60 % des individus de chaque génération n’ont connu dans leur carrière qu’une seule ou deux catégories socioprofessionnelles (cf. annexe 1, p. 376). Cette instabilité est à la fois favorable et défavorable au sens où elle accroît la vulnérabilité au chômage (de longue durée) mais est également source d’une plus forte employabilité et donc de plus grandes chances de sortie du chômage.

Tableau 1.4 : Effets des variables supplémentaires dans les régressions du Logit de la probabilité d’un changement professionnel au sein de l’emploi, d’une sortie de l’emploi vers le chômage et du retour dans l’emploi (1960-2002)

	Changement professionnel au sein de l’emploi		Sortie de l’emploi vers le chômage		Retour dans l’emploi	
	(1) Hommes	(2) Femmes	(3) Hommes	(4) Femmes	(5)	
Probabilité moyenne de l’événement :	6,5 %	4,8 %	0,7 %	1,1 %	23,7 %	
	<i>coefficient</i> <i>écart type</i>	<i>Coefficient</i> <i>écart type</i>	<i>coefficient</i> <i>écart type</i>	<i>coefficient</i> <i>écart type</i>	<i>coefficient</i> <i>écart type</i>	<i>coefficient</i> <i>écart type</i>
Nombre de changements de PCS (à 2 chiffres) depuis le premier emploi (<i>réf. : aucun</i>) :						
Un	-0,08 0,05	0,04 0,06	0,27 0,15	0,14 0,12	0,34** 0,13	
Deux	0,05 0,06	0,36*** 0,01	0,25 0,18	0,02 0,17	0,42* 0,18	
Trois et plus	0,51*** 0,07	0,61*** 0,11	0,68*** 0,19	0,54** 0,18	0,69** 0,21	
A connu du chômage dans le passé (<i>réf. : N’a jamais connu de période de chômage</i>)	0,11 0,08	-0,01 0,10	1,15*** 0,14	0,85*** 0,13	-0,13 0,14	
Nombre d’observations	45 549	38 173	45 870	38 594	2 125	
Pourcentage de paires concordantes	65,9 %	64,5 %	73,6 %	70,6 %	69,3 %	

Champ : Individus en emploi en t et en $t+1$ (modèles (1) et (2)) ; individus en emploi en t (modèles (3) et (4)) ; individus au chômage en t (modèle (5)). Mêmes variables de contrôle que dans les tableaux 1.2 et 1.3.

*** : significatif à 0,1 % ; ** : significatif à 1 % ; * : significatif à 5 % ; *coefficient en italiques* : significatif à 10 %.

Réf. : modalité de référence.

Source : Enquête *Histoire de vie*, Insee, 2003.

Il s'agissait ici de répondre à la question d'une hausse des mobilités dans les carrières, idée qui sous-tend les débats sur la flexicurité mais qui reste discutée empiriquement. À partir des données originales de l'enquête *Histoire de vie* qui permettent d'observer des évolutions sur très longues périodes en retraçant les carrières sur le marché du travail français de trois générations d'individus, nous apportons une réponse mitigée.

Les données brutes montrent bien une hausse de la mobilité de génération en génération mais le contrôle des variations conjoncturelles, des effets de composition de la population active et du type de carrière passée en termes de mobilité relativise fortement l'effet de la variable croisée génération×âge. En particulier, alors que l'on peut reprocher à une enquête biographique de sous estimer les mobilités éloignées dans le passé, c'est plutôt une stabilité – voire une diminution pour les hommes – des changements professionnels que l'on observe. Ce **résultat de relative stabilité des mobilités** est cohérent avec ce que laissent entrevoir d'autres indicateurs. Ainsi, si l'on constate d'un côté une rotation accrue des salariés, on peut mettre en évidence dans le même temps une stabilité, voire une augmentation pour la France, de l'ancienneté moyenne en emploi (Auer et Cazes [2000]). De même, A. H. Stevens [2005] et H. S. Farber [1999] montrent sur longue période une grande stabilité de l'ancienneté moyenne, à partir de données sur la population américaine.

En revanche, les transitions emploi-chômage ont incontestablement augmenté pour toutes les générations avec la dégradation du marché du travail (effet « date »), mais plus particulièrement chez les jeunes et les seniors (effet « âge ») et chez les non qualifiés. **Enfin, plus que la croissance de l'insécurité** – qui somme toute a été relativement modérée – **ce qui frappe, ce sont les inégalités face à ce risque entre les différentes catégories de salariés.**

Conclusion

Ce chapitre portait sur l'analyse des transformations des carrières professionnelles en termes de mobilité. Nous avons montré, dans la section 1, que les problématiques des travaux portant sur la mobilité avaient évolué, passant d'études centrées sur la mobilité sociale à l'analyse des mobilités socio-professionnelles puis professionnelles. Ce changement s'explique à la fois par les évolutions économiques et sociales, notamment l'apparition du chômage et les transformations des relations d'emploi, mais aussi par la construction de nouvelles enquêtes et les progrès des techniques économétriques. Les différentes sources sur la mobilité – enquêtes en panel, en coupe répétée, rétrospectives – présentent chacune des avantages et des limites. **Les données biographiques mobilisées dans ce chapitre ont l'intérêt de permettre l'analyse de carrières complètes et l'étude des transformations des mobilités sur longue période.** Elles sont néanmoins sujettes aux biais de mémoire qui induisent une sous-estimation de la mobilité, même si les travaux méthodologiques ont fourni des pistes utiles pour améliorer la collecte des informations rétrospectives (notamment la collecte de biographies croisées pouvant constituer des repères). Nous avons montré que les écarts observés entre les résultats d'enquêtes « en continu » et ceux des enquêtes « rétrospectives » pouvaient également tenir à des phénomènes de réinterprétation du passé par les enquêtés mobilisant des catégories qui, avant d'être des catégories statistiques, sont des construits sociaux et sont en perpétuelle recomposition. Pour obtenir des résultats « robustes », il importe de croiser les différentes sources, ce que nous nous sommes employés à faire dans nos commentaires.

Il ressort des travaux empiriques sur la mobilité professionnelle (hors passage par le chômage) – dont les nôtres – quelques faits stylisés majeurs : la mobilité décroît avec l'âge ; elle est plus forte pour les hommes que pour les femmes ; plus élevée dans le secteur privé que dans le public et le hors-salariat ; les chances de mobilité augmentent avec le diplôme mais décroissent avec la catégorie socioprofessionnelle.

Concernant les évolutions de la mobilité dans le temps, elles ne sont pas simples à mesurer pour au moins trois raisons que distinguent Germe *et al.* [2003]. Il reste difficile d'isoler les effets conjoncturels, auxquels la mobilité est fortement liée, des effets structurels. Par ailleurs, l'interprétation des évolutions observées reste très marquée par un modèle implicite de référence, celui des marchés internes des « trente Glorieuses » qui, si tant est

qu'il ait jamais existé, n'aide pas à comprendre les transformations des mobilités dans la mesure où les mobilités actuelles ne sont pas intrinsèquement différentes de celles de cette période. Elles témoignent plutôt d'une diversification des formes de mobilité. Enfin, les nomenclatures des grandes enquêtes sur l'emploi restent très marquées par ce modèle passé⁶³ : le codage des situations professionnelles en termes de PCS était cohérent avec l'étude des promotions dans des lignes hiérarchiques longues. La réduction des lignes hiérarchiques et l'instabilité des emplois ne sont pas bien saisies à l'aune d'un tel codage. Il faudrait repenser les catégories statistiques afin de mieux appréhender ces nouvelles formes de mobilités, intégrer systématiquement des informations sur les mobilités tant externes (changements d'entreprises) qu'internes (évolutions au sein d'une entreprise), ainsi que sur les raisons des changements d'emplois.

Nous avons néanmoins décrit plusieurs évolutions de la mobilité dans la section 2. Il semblerait qu'on assiste à une hausse de la mobilité dans les carrières, mais que celle-ci soit surtout due à l'accroissement des passages par le chômage. Pour ceux qui ne subissent pas un tel risque, les carrières professionnelles restent très stables, notamment celles des hommes pour qui les changements professionnels auraient même légèrement diminué. **On n'observe donc pas de tendance structurelle à la hausse de l'instabilité de l'emploi. Les risques de chômage augmentent en revanche, mais avec de grandes inégalités selon la qualification, l'âge, le genre.**

Les mobilités ne semblent donc pas augmenter uniformément avec le temps au sein de toutes les carrières. Il est certain que le risque de mobilité est plus grand quand il y a déjà eu mobilité ou chômage, ce qui révèle la persistance de la segmentation du marché du travail (Ramaux [2006]). Il est alors tentant de conclure à une stabilité des mobilités au sein de l'emploi (les changements professionnels) accompagnée d'une hausse des mobilités entre emploi et chômage, hausse qui n'est pas uniforme au sein des carrières. On rejoint là des résultats déjà montrés à partir des données *FQP* ou de *l'enquête Emploi* (Germe [2001]). Néanmoins, une telle conclusion reste à consolider dans le chapitre suivant, en prolongeant le présent travail par une étude plus fine des types de carrières professionnelles en termes de mobilité et de leur segmentation.

⁶³ Elles ont même été modifiées pour « coller » à ce modèle tel qu'il avait été analysé notamment par la théorie de la Régulation, au moment même où celui-ci n'était déjà plus tout à fait d'actualité.

CHAPITRE 2 : DES CARRIÈRES QUI RESTENT DIFFÉRENCIÉES

INTRODUCTION

SECTION 1 : PERSISTANCE DE LA SEGMENTATION DES CARRIÈRES

1.1 Des travaux originels des segmentationnistes aux analyses des transformations du marché du travail

1.1.1 Les premières analyses de la segmentation du marché du travail

1.1.2 Dynamique de la segmentation

1.2 Une typologie des carrières en termes de mobilité

1.2.1 Les méthodes de classification appliquées à l'analyse des trajectoires

1.2.2 Les 5 trajectoires types des hommes

1.2.3 Les 5 trajectoires types des femmes

1.3 La mobilité est-elle la nouvelle qualité du travail ?

1.3.1 Les carrières des personnes en emploi en 2000...

1.3.2 ... et leurs liens avec la qualité de l'emploi

SECTION 2 : DIFFÉRENCIATION SEXUÉE DES CARRIÈRES

2.1 Carrière et rapport au travail : une distinction de genre ?

2.1.1 Une identité par le travail plus fortement revendiquée par les femmes actives que par les hommes...

2.1.2 ... mais contrariée pour les mères de jeunes enfants

2.2 Les liens entre mobilités professionnelles et événements familiaux

CONCLUSION

Introduction

Contre le mythe d'une flexibilisation généralisée, nous avons montré dans le chapitre précédent que, loin de s'étendre à l'ensemble des carrières professionnelles, le risque de transition vers le chômage semblait s'être concentré sur certaines d'entre elles, et que les mobilités paraissaient avoir un sens différent dans les parcours des travailleurs qualifiés et dans ceux des non qualifiés. Ce chapitre vise à développer davantage cette hypothèse, en analysant plus finement les formes d'inégalités de trajectoires.

Dans la section 1, nous étudierons cette nouvelle segmentation, en présentant une typologie des carrières des 40-59 ans, et nous mettrons en perspective nos résultats avec les travaux empiriques et théoriques des segmentationnistes.

Outre la segmentation par types d'emplois et niveaux de qualification, on constate une différenciation forte entre les carrières des hommes et des femmes (qui nous conduira d'ailleurs à proposer des typologies séparées). Une des hypothèses de la littérature est que ces dissemblances s'expliqueraient par des choix de carrière distincts, du fait d'un rapport au travail différencié des hommes et des femmes. Cette question de la place du travail dans l'identité des deux sexes sera abordée dans la section 2. Nous montrerons que les femmes, plus que les hommes, font état de tensions entre des identités multiples, notamment entre leur vie familiale et professionnelle, et de problèmes de conciliation entre ces deux identités. L'étude des liens entre événements familiaux et professionnels confirme ce résultat. Elle conduit en effet à mettre en exergue une interaction plus forte entre ces événements pour les femmes que pour les hommes. Nous aborderons cette dernière question à partir des données d'une enquête spécifique aux questions de conciliation, qui comprend, là encore, un calendrier biographique : l'enquête *Familles et Employeurs*, de l'Ined.

Section 1 : Persistance de la segmentation des carrières

Les inégalités d'emploi et de carrière ont été particulièrement étudiées dans les années 1970 et 1980 par un courant critique vis-à-vis de l'orthodoxie néoclassique (dont le modèle de base suppose l'homogénéité des emplois et de la main-d'œuvre). L'ouvrage fondateur de ce courant institutionnaliste, nommé dualiste ou segmentationniste, est celui de P. Doeringer et M. Piore [1971]. Ces auteurs ont décrit une segmentation parallèle des emplois et de la main-d'œuvre et mis en évidence, pour expliquer cette structuration, le rôle des politiques de gestion des entreprises (1.1).

Cette théorie a été élaborée dans une période de prospérité. Or, la plus grande instabilité de l'emploi actuelle conduit à réinterroger cette théorie : **la segmentation perdure-t-elle ou les trajectoires se sont-elles uniformisées ?** Et s'il y a segmentation (ce dont nous testons ici l'hypothèse) comment les lignes de partage ont-elles évolué ? (Valette [2007]). Pour tester la pertinence d'une analyse segmentationniste et décrire les formes actuelles des inégalités sur le marché du travail nous proposons ci-après des traitements statistiques sur données individuelles. Il est difficile, empiriquement, de tester la relation entre les pratiques d'entreprise et les parcours individuels. Dès lors, deux types d'analyses de la segmentation coexistent : l'analyse des pratiques de gestion de la main-d'œuvre (à partir de données d'entreprise) et l'analyse des itinéraires de mobilité des salariés (à partir de données individuelles) (Petit [2005]). Partir des données d'entreprises fait sens dans le cadre de la problématique segmentationniste initiale qui faisait reposer la segmentation du marché du travail sur les modes de gestion de la main-d'œuvre. Mais dans ses ouvrages plus récents, M. Piore a mis en avant le changement du rôle de l'entreprise dans la construction des mobilités individuelles. Selon lui, elle ne constituerait plus le référent stable qu'elle avait pu être jusque dans les années 1970 ; le niveau individuel devient alors pour lui la première référence en termes d'analyse de la mobilité (Piore [2000] cité par Petit [2004]).

Nous présentons donc ici les résultats d'une typologie des carrières en termes de mobilité à partir des données individuelles de l'enquête *Histoire de vie* présentée dans le chapitre précédent. La question des mobilités est au cœur des processus de segmentation. En effet, pour qu'on puisse parler de segmentation du marché du travail, il ne suffit pas d'observer des inégalités d'emploi à l'instant t mais plutôt des dynamiques et opportunités de

carrières distinctes. Nous analyserons les carrières des 40-59 ans, afin d'observer des trajectoires longues et des individus bien implantés sur le marché du travail (1.2).

L'objectif de ce travail empirique descriptif est à la fois d'exposer ces nouvelles segmentations à l'œuvre et de mieux cerner si le passage par tel ou tel marché détermine ou non la suite de la carrière, condition pour que l'on puisse réellement parler de dualisme entre différents segments du marché du travail relativement étanches. Pour ce faire, nous présenterons une deuxième typologie des carrières connues jusqu'à une date donnée t , puis nous utiliserons cette typologie comme variable explicative des transitions pouvant survenir après cette date t et de la qualité de l'emploi en fin de carrière (1.3).

1.1 Des travaux originaux des segmentationnistes aux analyses des transformations du marché du travail

Les premières analyses de la segmentation du marché du travail remontent aux années 1970 (1.1.1). Avec la transformation des relations d'emploi dans les années 1980 et 1990 s'est posée la question de la dynamisation du modèle (1.1.2).

1.1.1 Les premières analyses de la segmentation du marché du travail

Tout un courant de pensée en économie du travail s'est penché sur la question de l'hétérogénéité des marchés du travail. L'ouvrage de P. Doeringer et de M. Piore de 1971 en constitue l'acte fondateur. Ils montrent l'existence d'un **marché interne**, par opposition au **marché externe**, le seul considéré par la théorie standard. Le marché interne est régi, non par l'influence externe de la concurrence, mais par un certain nombre de règles, relativement stables, qui déterminent les allocations de la main-d'œuvre et la rémunération de celle-ci (Ballot [1996]). Il suppose des relations durables entre l'entreprise et ses salariés :

« The internal labor market is [...] an administrative unit, such as a manufacturing plant, within which the pricing and the allocation of labor is governed by a set of administrative rules and procedures » (Doeringer et Piore [1971], p. 1-2)

Très vite dans l'ouvrage, cette première opposition laisse place à une seconde entre **marché primaire** et **marché secondaire**. En effet, toute affectation qui n'est pas le résultat d'une promotion interne nécessite le recours au marché externe. Il y a donc deux marchés externes, l'un, primaire, alimente les firmes qui ont un marché interne et l'autre, secondaire, les firmes qui n'ont pas créé de marché interne. Ces notions de « primaire » et « secondaire »

désignent donc à la fois les emplois à pourvoir, le marché qui les alimente, et la main-d'œuvre qui les occupe. P. Doeringer et M. Piore établissent ainsi un parallèle entre la segmentation de l'offre et celle de la demande de travail. L'offre de travail est composée d'une part de travailleurs stabilisés, plutôt qualifiés, n'effectuant que peu de mouvements sur le marché du travail (**main-d'œuvre primaire**) et d'autre part de salariés sans perspective de carrière ni de promotion, subissant une rotation plus forte des emplois et caractérisés par leur faible qualification ou leur sexe (**main-d'œuvre secondaire**) (Gazier [2006]). Il y a donc complémentarité entre la segmentation des emplois et des salariés, segmentation qui s'explique à la fois par des facteurs économiques et sociaux. H. Petit souligne ainsi :

« [...] si les causes de mise en place de politiques de marchés internes sont d'abord « technico-économiques » (la minimisation des coûts de rotation) elles se traduiront par l'emploi d'une catégorie de main-d'œuvre particulière via des comportements de discrimination à l'entrée. Ce qui conduit à l'association d'une dualité « socio-politique » à celle « technico-économique » » (Petit [2002] reprenant les termes de Gazier [1992])

Cette dualité « socio-politique » traduit le fait que certaines catégories de salariés sont globalement exclues des marchés internes parce que considérées comme moins attachées à l'emploi (les femmes, les jeunes, les immigrés récents...). Mais cette segmentation du marché du travail s'appuie aussi sur des différenciations de la main-d'œuvre qui préexistent au marché et trouvent leurs justifications dans d'autres sphères. Cette question renvoie à une analyse plus sociologique de la catégorisation sociale de l'ordre industriel (Vatin [2003]). F. Vatin défend ainsi que des catégorisations sociales sont « substantifiées » pour distribuer et hiérarchiser les places dans la sphère productive :

« Il s'agit en somme d'hypostasier un système de représentations, par exemple les attributs respectifs des hommes et des femmes, afin d'en faire une réalité « naturelle » et de légitimer ainsi comme intangible un ordre social historiquement daté. » (Vatin [2003], p. 416).

Ainsi, les théories de la segmentation rencontrent la problématique de la ségrégation dont le problème était de comprendre le dualisme du marché du travail des noirs et des blancs aux États-Unis.

Au final, les segmentationnistes décrivent le dualisme que l'on observe sur le marché du travail et lui donnent un fondement théorique. Mais en fait, dès l'origine, l'analyse de la segmentation est plus fine que ce simple découpage dualiste et varie selon les auteurs. Ainsi,

pour P. Doeringer et M. Piore, il y a trois marchés secondaires : les emplois complètement non structurés, les emplois mieux structurés mais ne présentant pas les avantages des emplois des marchés internes et les emplois non structurés mais directement rattachés à des marchés internes (Petit [2002]). D'autres travaux ultérieurs proposent une coupure en quatre marchés : le marché primaire, le primaire supérieur (carrières des cadres qui connaissent de la mobilité inter-entreprises), le marché secondaire et le marché secondaire informel qui correspond « *aux anti-carrières de l'économie du ghetto* » (Gazier [2006]). Il convient également de nuancer l'assimilation, faite par P. Doeringer et M. Piore, entre entreprise et segment primaire. Des auteurs, travaillant sur d'autres pays que les États-Unis, ont montré que certains salariés présentaient des trajectoires « sécurisées » et ascendantes, tout en connaissant une grande mobilité inter-entreprises, du fait de leurs qualifications facilement transférables. Ce type d'organisation est nommé **marché professionnel** (Marsden [1989]). D'autre part, il est souvent observé que les firmes juxtaposent un marché interne, pour leur main-d'œuvre centrale, et une périphérie d'emplois précaires (Gazier [2006]).

Avec l'évolution des formes d'emploi et la confrontation à de nouveaux contextes institutionnels, s'est donc posée la question de la réactualisation et de la dynamisation de ce paradigme. Cette question a donné lieu à deux analyses opposées.

1.1.2 Dynamique de la segmentation

H. Petit [2004] désigne ce débat sous le nom de « Cambridge contre Cambridge » dans la mesure où deux branches de travaux segmentationnistes se sont développées, l'une à Cambridge États-Unis autour de M. Piore, et l'autre à Cambridge Royaume-Uni, autour des conférences annuelles de l'*International working party on labour market segmentation* et des travaux de F. Wilkinson et J. Rubery. Cette divergence d'analyse de l'évolution de la segmentation du marché du travail repose sur une évaluation différenciée des déterminants de la segmentation. En effet, comme le souligne H. Petit dans sa thèse [2002], l'approche segmentationniste ne suppose pas simplement de reconnaître que le marché du travail et les relations d'emploi sont hétérogènes ; elle implique de lier cette hétérogénéité à des modes de gestion d'emploi des entreprises différenciés, ces derniers structurant les mobilités individuelles.

Dans l'ouvrage de P. Doeringer et M. Piore, la dynamique de la segmentation n'est pas vraiment envisagée. Dans ses travaux suivants, M. Piore aborde plus directement cette question. H. Petit [2004] explique que pour M. Piore, depuis les années 1980, il n'y aurait

plus vraiment lieu de considérer un marché secondaire au niveau théorique. Cela vient de l'analyse qu'il fait des fondements de la constitution des marchés internes, en la rapportant à la nature de la demande. L'existence d'une part de la demande stable dans les années 1970, aurait poussé les entreprises à qui elle s'adressait à stabiliser leur main-d'œuvre dans des marchés internes. En revanche, les entreprises faisant face à une demande instable auraient eu besoin d'une plus grande flexibilité et n'auraient pu créer de tels marchés. Or, M. Piore et C. Sabel [1984] décrivent l'émergence d'un nouveau paradigme technologique dans les années 1980 qu'ils nomment « spécialisation flexible ». **Selon eux, la flexibilité de la demande peut désormais être gérée par un marché interne, ce qui devrait conduire à la disparition du marché secondaire.**

À l'inverse, les travaux segmentationnistes anglais, et notamment ceux de F. Wilkinson analysent les fondements de la segmentation comme relevant d'une combinaison de facteurs technologiques, économiques et sociaux et **avancent l'idée d'une certaine continuité des processus de segmentation**, ces deux dernières décennies, par rapport à ceux décrits dans les années 1970. Il n'y a pour eux ni disparition du marché secondaire et « primarisation » de l'ensemble de la main-d'œuvre comme l'impliquerait l'analyse de M. Piore, ni « secondarisation » et instabilité généralisée de la main-d'œuvre que décrivent certains. Ce débat, on l'a évoqué dans le chapitre précédent, est vif au niveau empirique, avec d'un côté des auteurs qui montrent une uniformisation des carrières vers plus d'instabilité et de l'autre des travaux qui concluent à une persistance des inégalités et de la segmentation sur le marché du travail. Nous avons esquissé une réponse dans le chapitre 1, en récusant une hausse généralisée de la mobilité et de l'insécurité dans les carrières et en montrant des inégalités fortes face à ce dernier risque.

Dans le prolongement de cette première analyse, nous présentons **une étude de l'hétérogénéité des formes de mobilité dans les carrières**. Il s'agit donc d'un test, sur données individuelles, de l'actualité de l'hypothèse de segmentation, à partir de l'analyse des trajectoires de mobilité connues par les individus sur le marché du travail français.

1.2 Une typologie des carrières en termes de mobilité

L'hétérogénéité des marchés internes et leur absence dans certaines entreprises génèrent des trajectoires différenciées et sont source d'inégalités sur le cycle de vie (Ballot [1996]). Dans cette partie, nous allons tester cette segmentation des carrières en construisant une typologie des trajectoires issues du corpus de l'enquête *Histoire de vie* (1.2.2). Des méthodes de classification des parcours ont été développées, notamment par les chercheurs du Céreq. Au préalable, nous exposerons donc ces différentes méthodes (typologies avec classification ascendante hiérarchique classique, « Optimal matching analysis », Cartes de Kohonen...) et nous expliciterons nos choix (1.2.1).

1.2.1 Les méthodes de classification appliquées à l'analyse des trajectoires

Les typologies de parcours utilisent des méthodes d'analyse de données. Il s'agit d'une extension de la statistique descriptive au cas multidimensionnel. Ces techniques sont donc avant tout descriptives. Elles permettent une analyse simultanée de l'ensemble des variables, ce qui n'est pas possible avec de simples tris croisés. Elles permettent surtout de « dégrossir » les données, de repérer les lignes fortes qui se dégagent et de synthétiser et hiérarchiser l'information. Appliquées à l'étude des parcours biographiques, l'objectif de ces typologies est triple (Peyrin, Remillon et Trancart [2008]) :

- Explorer la diversité des trajectoires. Ceci constitue une opération complexe étant donné le nombre d'états possibles et de périodes d'observation ;
- Identifier des individus qui se ressemblent en termes de trajectoires, les regrouper en sous-groupes homogènes et disjoints ;
- Styliser les trajectoires, découvrir les structures cachées dans l'ensemble des individus, améliorer la compréhension des parcours et leur variété afin d'en réduire la complexité en proposant un résumé synthétique. Cette nouvelle variable peut ensuite être utilisée pour une analyse économétrique (comme variable expliquée ou explicative) (cf. 1.3).

L'analyse typologique des trajectoires oblige à une succession de choix : du type de codage du calendrier que l'on étudie, de la notion de ressemblance entre les parcours (indicateur de distance), du critère d'agrégation, de la méthode de classification, des modes de représentation des trajectoires types (cf. encadré 2.1). Y. Grelet [2002] en comparant les résultats de quatre méthodes de classification faites sur les mêmes données, montre que ceux-

ci varient peu. **Ce qui importe ce n'est pas tant la méthode mathématique de traitement des données que la structure de l'information sélectionnée et sa mise en forme, qui dépendent des questions posées et de la façon dont on se représente les trajectoires et leur qualité.**

Encadré 2.1 : Les différentes méthodes de typologie des parcours

Ces méthodes consistent en une succession de choix :

- Sur le codage du calendrier :

On part d'une information de base, décrivant pour chaque période de référence (le mois, l'année) la succession d'états professionnels connus par l'individu. Parfois, plusieurs informations peuvent être données en parallèle, sur une même situation : par exemple la personne est en emploi, travaille dans le secteur privé, a telle PCS, tel revenu, etc. La première opération consiste donc à sélectionner l'information pertinente et à la coder : on peut travailler sur le calendrier donné tel quel, ou le coder en disjonctif complet, le découper en périodes et compter le temps passé dans chaque état au cours de chaque période, construire des indicateurs résumant la trajectoire, etc.

- Sur le choix d'un indice de distance

C'est le critère qui va permettre de mesurer la ressemblance entre deux parcours. Son choix dépend d'abord de la nature des données. Pour des données quantitatives (durées dans chaque état, nombre d'événements...) on utilise la distance euclidienne classique ; pour des données qualitatives, il s'agit de trouver un indice de similarité basé sur le nombre de concordances et de discordances. La distance du Khi-2 est la plus usuelle, mais elle donne plus d'importance aux états peu fréquents. Certains auteurs ont fait observer que la distance entre deux trajectoires qui seraient identiques, sauf sur une seule période, devrait tenir compte de la plus ou moins grande proximité entre les deux états sur lesquels les trajectoires divergent. L'*Optimal matching analysis* (OMA) est une distance particulière qui permet une telle analyse (Lesnard et Saint Pol [2004]). Issue de la biologie moléculaire et introduite dans les sciences sociales par A. Abbott dans les années 1980, elle consiste à mesurer la dissimilarité entre paires de séquences en évaluant le coût représenté par la transformation de l'une des séquences en l'autre.

- Le choix de la procédure d'agrégation

C'est la procédure qui permet de regrouper les trajectoires des individus en classes homogènes. Peuvent être utilisées des méthodes de classification hiérarchique (ascendante ou descendante), les partitionnements autour des centres mobiles (méthode non hiérarchique) ou les réseaux de neurones (cartes de Kohonen).

- Le choix du critère d'agrégation

Lorsque on utilise une méthode de classification hiérarchique (cas le plus fréquent), plusieurs critères d'agrégation peuvent être utilisés (saut minimum, saut maximum, distance entre les barycentres...). Le critère privilégié par l'usage est le critère de Ward qui sépare le mieux les classes à chaque étape.

La **typologie** des carrières présentée ici, à partir des données de l'enquête *Histoire de vie* (cf. chapitre précédent) porte sur la **trajectoire des individus âgés de 40 à 59 ans en 2003**, depuis la fin de leur scolarité jusqu'à la date de l'enquête (2003). Nous avons sélectionné ces deux générations (les [40-49 ans] et les [50-59 ans]) afin d'avoir des parcours de longueur assez semblables et d'observer de longues trajectoires sur le marché du travail. En effet, notre objectif étant de tester la segmentation des carrières, il fallait sélectionner des individus bien implantés sur un segment du marché du travail et non des individus en phase d'insertion.

Nous avons recodé l'information du calendrier annuel en **indicateurs synthétiques, résumant le nombre d'événements et de durées dans chaque état** (cf. annexe 3 p. 379 pour la liste de ces variables). Ces nombres et durées ont été divisés, pour chaque individu, par le nombre d'années écoulées depuis la fin de ses études, afin de normaliser les durées d'observation différentes⁶⁴. Y. Grelet [2002] énonce les avantages du recours à de tels indicateurs synthétiques quantitatifs par rapport aux autres codages possibles des trajectoires : ce mode de description présente l'avantage de la lisibilité car les résultats des analyses typologiques sont facilement interprétables et les parcours moyens ont un sens. Si, en revanche, ces indicateurs ne renseignent pas directement la chronologie des événements, le choix d'une diversité d'indicateurs a pour but de l'appréhender en partie. Ainsi, construire à la fois des indicateurs de durée totale dans chaque état (par exemple, la durée totale de chômage dans la trajectoire) et de nombre de séquences connues (nombre d'épisodes de chômage) permet d'inclure, dans l'analyse, deux informations de nature différente sur le chômage dans la trajectoire. De même, nous avons introduit des indicateurs du nombre de périodes de chômage aux différents âges (entre 20 et 30 ans, entre 30 et 40 ans et après 40 ans) afin d'appréhender en partie la chronologie des événements.

Sur ces indicateurs synthétiques, nous avons utilisé une méthode de classification ascendante hiérarchique (CAH)⁶⁵ sur données centrées et réduites⁶⁶, avec le critère d'agrégation de Ward. Nous proposons deux typologies séparées pour les hommes et pour les femmes, du fait des fortes différences de modèles d'activité, selon le sexe, pour ces

⁶⁴ On rappelle que le questionnaire étant rétrospectif, les durées d'observation diffèrent selon l'âge des individus au moment de l'enquête. Car dans une enquête biographique, il y a toujours censure « en aval », le récit disponible pour un individu s'interrompant à la date de l'enquête.

⁶⁵ Cf. annexe 4, p. 382.

⁶⁶ Utilisation des macros SAS© de l'Insee %CAHNUM, %PARTNUM, %DESNUM et %DESQL qui utilisent la Proc *cluster* (Isnard et Sautory [1994]).

générations. Les variables actives de la classification sont au nombre de 16 pour les femmes et de 14 pour les hommes⁶⁷ (on enlève les informations relatives au passage au foyer qui est une situation quasiment inexistante pour eux). Elles ne portent que sur la situation professionnelle codée en termes d'occupation (emploi, inactivité, chômage), de statut (emploi privé, public, hors salariat) et de mobilités (changements professionnels, promotions, déclassements). Le choix du nombre de classes est guidé par les critères statistiques usuels fournis par SAS© ainsi que par le souci de lisibilité des résultats. Pour chaque typologie, on propose ainsi cinq classes.

1.2.2 Les 5 trajectoires types des hommes

Pour caractériser les classes de la typologie, nous comparons la valeur de chaque variable active pour l'individu fictif, qui se trouve au point moyen de la classe, à la valeur moyenne qu'elle prend pour l'ensemble de la population (cf. annexe 3, p. 379). Nous avons également introduit des variables supplémentaires (la PCS, le niveau de diplôme) ne prenant pas part activement à la classification, mais qui donnent néanmoins des informations sur la composition des classes. Nous représentons enfin les trajectoires de chaque classe par un chronogramme⁶⁸ (graphiques 2.1a à 2.1e).

Classe 1 : Carrières stables, peu qualifiées, plutôt dans l'emploi privé :

n=756 (49 %)

La première classe, la plus nombreuse, comprend des hommes aux trajectoires très stables, majoritairement dans l'emploi privé, qui ont connu quelques mobilités sans passage par le chômage, quelques promotions mais limitées puisqu'ils sont majoritairement dans des positions peu qualifiées en 2003 (ONQ, ENQ, OQ et PI⁶⁹). Peu diplômés (études primaires ou études techniques courtes), ils ont commencé à travailler jeunes et se sont vite insérés sur le marché du travail. Ils ont eu plus d'enfants que la moyenne et les immigrés sont sur-représentés dans cette classe. En fin de période, on voit qu'une part importante (environ 10 %) de cette population part vers l'inactivité (cf. graphique 2.1a).

⁶⁷ Cf. annexe 3, p. 379.

⁶⁸ Le chronogramme est une succession de coupes instantanées qui donnent l'état de la cohorte à chaque instant (pour chaque année écoulée depuis la fin des études, le pourcentage d'individus dans tel état : emploi privé, emploi public, emploi hors salariat, chômage, service militaire, foyer, autre inactivité, formation et retraite).

⁶⁹ ONQ = Ouvriers non qualifiés ; OQ = Ouvriers qualifiés ; ENQ = Employés non qualifiés ; EQ = Employés qualifiés ; PI = Professions intermédiaires.

Classe 2 : Carrières de mobilité ascendante :

n=355 (23 %)

Cette classe comprend des hommes aux trajectoires très stables, qui ont fait une plus grande part de leur carrière dans l'emploi public que la moyenne, après éventuellement une période d'insertion dans l'emploi privé (cf. graphique 2.1b). Ils ont connu quelques mobilités, correspondant exclusivement à des promotions (le public protège des déclassements), sans passage par le chômage. Diplômés, ils ont commencé à travailler plus tardivement que les autres, après des études relativement longues (études techniques longues, lycée, études supérieures). Les individus de cette classe occupent plutôt des emplois qualifiés à la fin de leur carrière (PI, EQ, Cadres) et ils sont rarement d'origine immigrée.

Classe 3 : Carrières stables sans promotion (le hors-salariat y est sur-représenté) :

n=162 (11 %)

Celle classe comprend des hommes aux trajectoires très stables, qui ont fait une plus grande part de leur carrière hors du salariat que la moyenne (et également une partie importante dans l'emploi privé, cf. graphique 2.1c). De ce fait, s'ils ont connus quelques mobilités (sans passage par le chômage), celles-ci ne se sont traduites ni par des promotions, ni par des déclassements. En effet, la mise à son compte peut constituer, en soi, un mode d'ascension sociale, en revanche, elle ne donne pas lieu à une progression au sein de la hiérarchie des PCS (Chapoulie [2000]). Leur situation familiale est en moyenne plus stable que les autres (peu d'unions, peu d'enfants) ; cela s'explique peut-être par la question de la transmission du patrimoine et par la nature de leurs emplois qui exige une disponibilité horaire forte. Plus jeunes que la moyenne, les individus de cette classe ont un niveau d'études élevé (études techniques longues ou études supérieures). Les artisans et agriculteurs y sont sur-représentés, les personnes non immigrées également.

Classe 4 : Carrières mobiles avec passages par le chômage :

n=142 (9 %)

Cette classe comprend les hommes dont la trajectoire a été la plus mobile, ces mobilités correspondant à la fois à des promotions, des déclassements, et du chômage, surtout en milieu et fin de carrière. Ce sont les individus qui ont connu le plus de situations de chômage (cf. graphique 2.1d). Ils ont eu peu d'enfants par rapport aux autres mais beaucoup d'unions. Sont

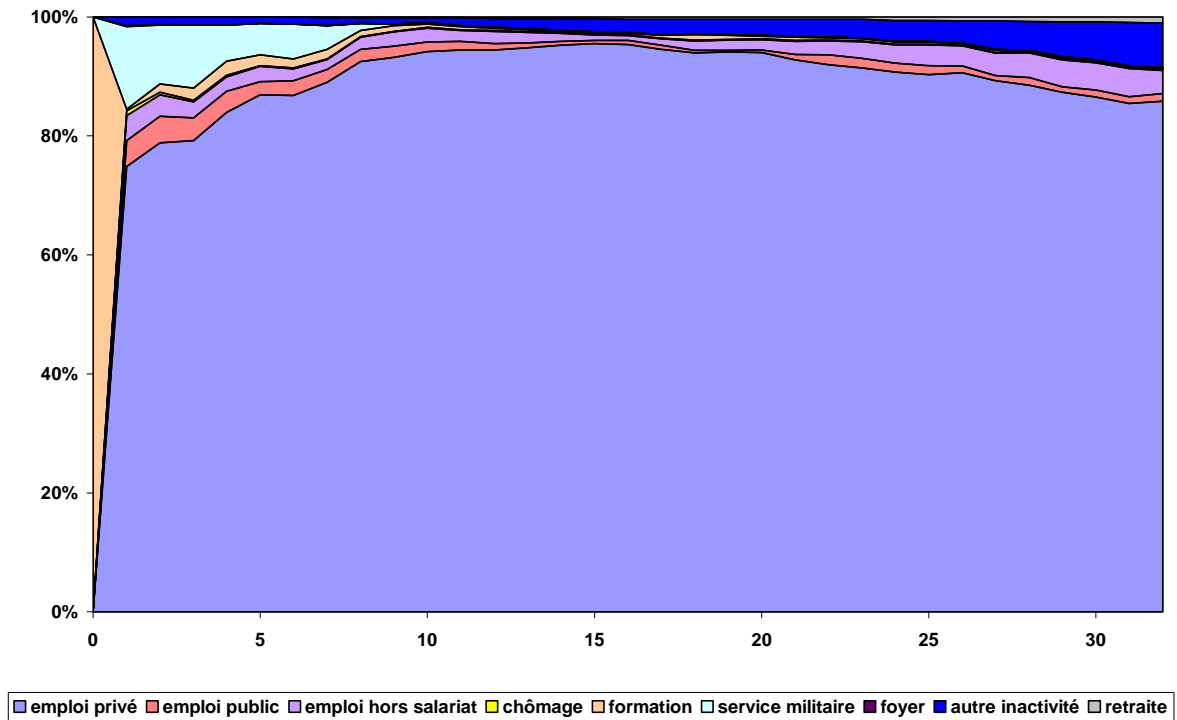
sur-représentés les ENQ ayant fait des études primaires ou techniques longues, les immigrés. La majorité de leur carrière s'est déroulée dans l'emploi privé.

Classe 5 : Trajectoires de chômage et d'exclusion du marché du travail en fin de carrière :

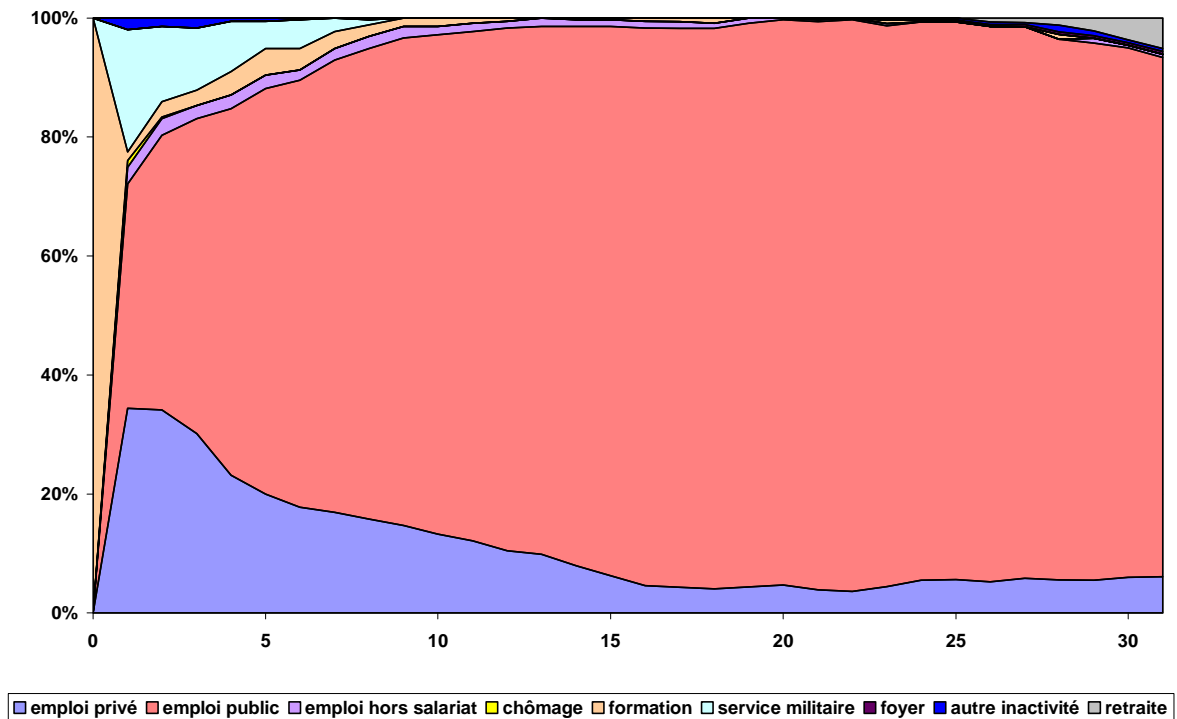
n=126 (8 %)

Enfin, les hommes de la dernière classe ont connu de nombreuses périodes de chômage, dès le début de leur carrière et également au milieu. À la fin, lorsqu'ils sortent de l'emploi, c'est plutôt vers l'inactivité, ce qui pourrait traduire une situation d'exclusion durable du marché du travail (cf. graphique 2.1e). Toutes leurs mobilités – ou presque – impliquent un passage par le chômage. Diplômés du collège ou du technique court, ils sont employés ou ouvriers en 2003 et ont surtout travaillé dans le privé.

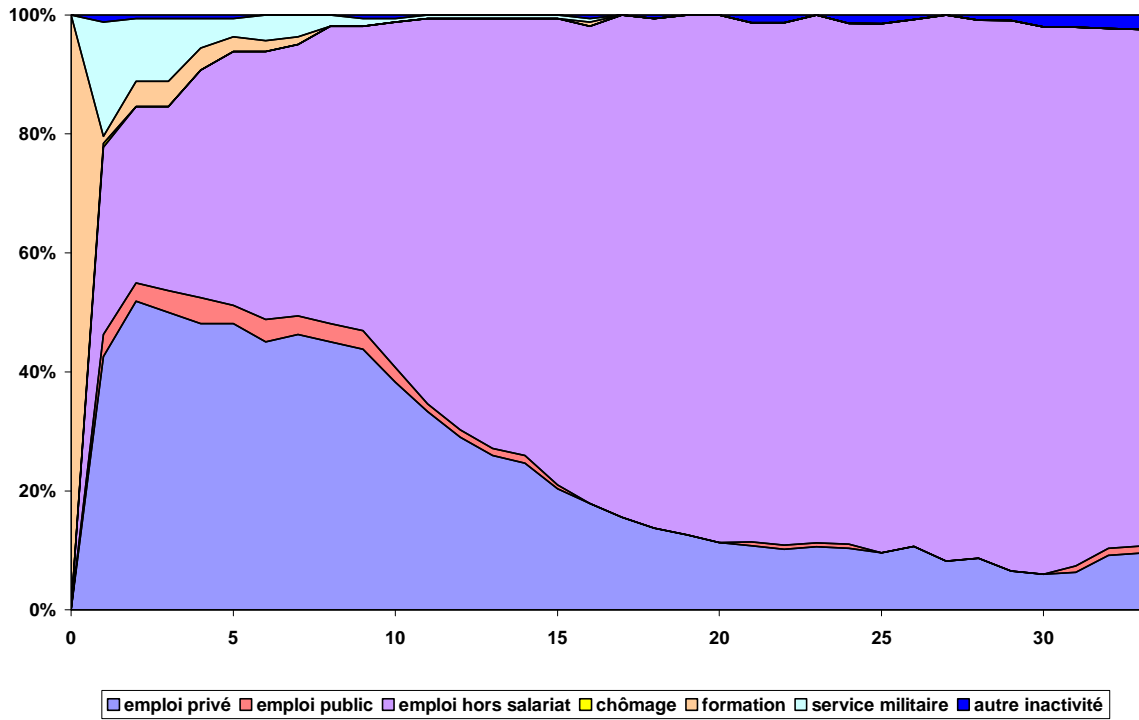
Graphique 2.1a : Chronogramme de la Classe 1 des hommes : Carrières stables, peu qualifiées, plutôt dans l'emploi privé



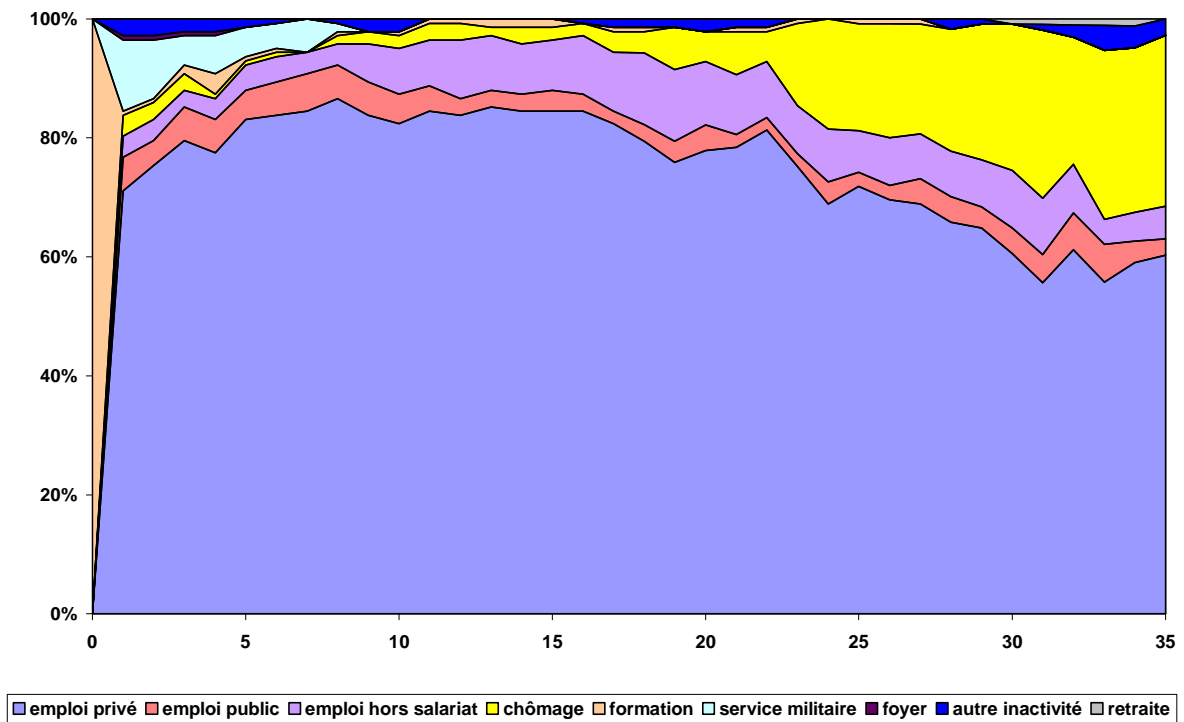
Graphique 2.1b : Chronogramme de la classe 2 des hommes : Carrières de mobilité ascendante



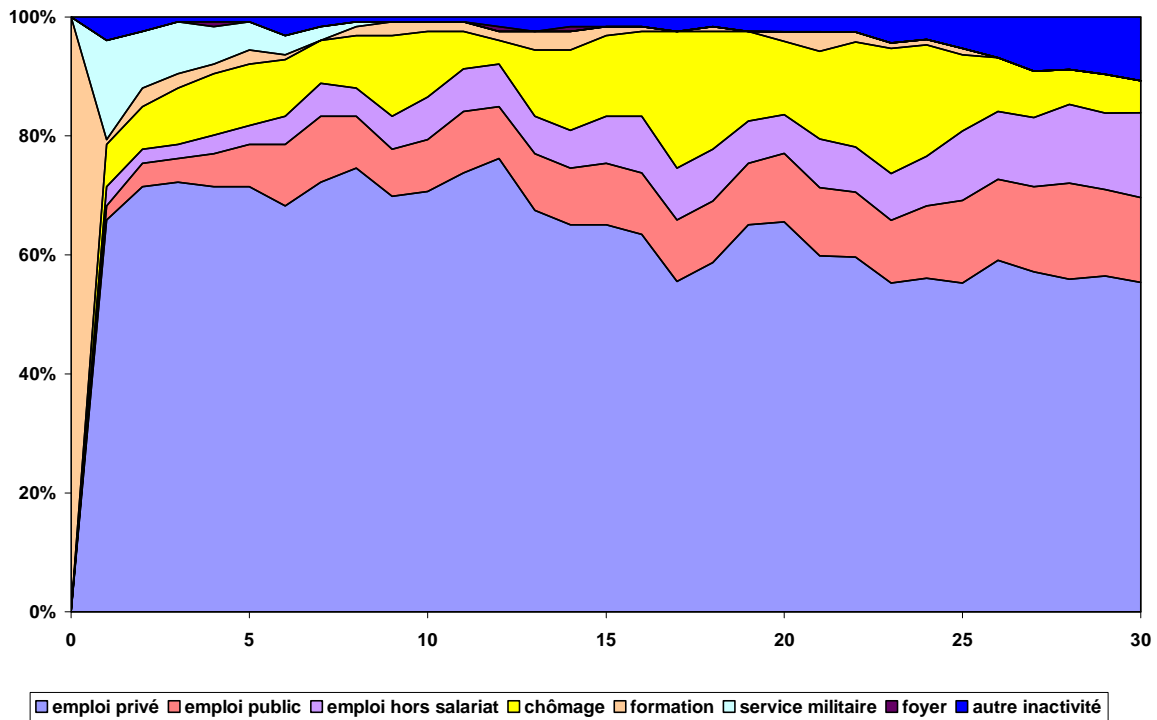
Graphique 2.1c : Chronogramme de la classe 3 des hommes : Carrières stables, sans promotion (le hors-salariat y est sur-représenté)



Graphique 2.1d : Chronogramme de la classe 4 des hommes : Carrières mobiles, avec passage par le chômage



Graphique 2.1e : Chronogramme de la classe 5 des hommes : Trajectoires de chômage et d'exclusion du marché du travail en fin de carrière



Indicateur : Pourcentage d'individus dans chaque état (emploi privé, emploi public, hors salariat, chômage...) par durée d'expérience sur le marché du travail (nombre d'années écoulées depuis la fin des études).

Note de lecture : Pour chaque chronogramme, on restreint les durées d'expérience représentées en abscisse à celles atteintes par la majorité des hommes de la classe (plus de 50 % d'entre eux).

Champ : Hommes de 40-59 ans en 2003.

Source : Enquête *Histoire de vie*, Insee, 2003.

1.2.3 Les 5 trajectoires types des femmes

On reprend la même méthode pour caractériser et décrire les trajectoires professionnelles des femmes (cf. ci-dessous et graphiques 2.2a à 2.2e).

Classe 1 : Carrières très stables, plutôt dans l'emploi public

n=296 (16,5 %)

La classe 1 comprend des femmes aux carrières très stables, qui ont passé plus de temps que la moyenne dans l'emploi public. Elles ont connu particulièrement peu d'interruptions professionnelles pour des raisons familiales (le secteur public semble faciliter la conciliation vie familiale-vie professionnelle), mais ont eu des périodes d'inactivité pour cause de formation. Leurs quelques mobilités se sont effectuées sans passage par le chômage ; en outre, il ne s'agit jamais de déclassement (on retrouve le rôle protecteur du secteur public, comme

chez les hommes). Ce sont celles qui connaissent l'ancienneté la plus longue dans leur emploi actuel. Ayant fait de longues études (études supérieures, lycée ou études techniques longues), elles ont commencé à travailler en moyenne plus tardivement que les autres femmes. Soit elles ont toujours travaillé dans le secteur public, soit elles y sont entrées après une première expérience dans le privé (cf. graphique 2.2a). Leurs qualifications en 2003 sont relativement élevées (PI, EQ, cadres). Rarement d'origine immigrée, elles ont une vie de couple stable (peu d'unions) et peu d'enfants.

Classe 2 : Carrières mobiles et ascendantes, avec quelques passages par le chômage

n=651 (36,5 %)

Ces femmes ont passé plus de temps que la moyenne dans l'emploi privé et hors du salariat. Elles ont connu quelques périodes de chômage, surtout en début et milieu de carrière (cf. graphique 2.2b). Par rapport aux femmes des classes suivantes, elles ont connu peu de périodes au foyer (plus quand même que les premières) mais de durée supérieure à la moyenne. Leurs trajectoires comprennent beaucoup de mobilités, surtout des promotions. Femmes diplômées du technique (court ou long), ayant commencé à travailler jeunes, elles sont rarement d'origine immigrée.

Classe 3 : Longues interruptions d'activité pour raisons familiales

n=531 (30 %)

Ces femmes sont celles qui ont eu en moyenne le plus d'enfants. Elles ont fréquemment interrompu leurs carrières pour des raisons familiales, et ce, pour des durées longues, surtout en début de carrière (après cinq à dix ans d'expérience professionnelle, cf. graphique 2.2c). En conséquence, elles ont connu peu de mobilités. Femmes peu diplômées (primaire, collègue, études technique courtes), elles occupent des emplois peu qualifiés en 2003 (OQ, ENQ), mais sont retournées en emploi sans passage par le chômage. Les immigrées sont sur-représentées.

Classe 4 : Interruptions de carrière pour raisons familiales et chômage en fin de parcours

n=152 (8,5 %)

Ces femmes, peu diplômées (collège, études primaires), ont connu également beaucoup d'interruptions de carrière pour des raisons familiales, et ce, un peu à tous les âges, y compris en fin de parcours (cf. graphique 2.2d). Leurs carrières comprennent peu de mobilités dans l'emploi, quelques promotions et déclassements. Ce qui les distingue des femmes de la classe

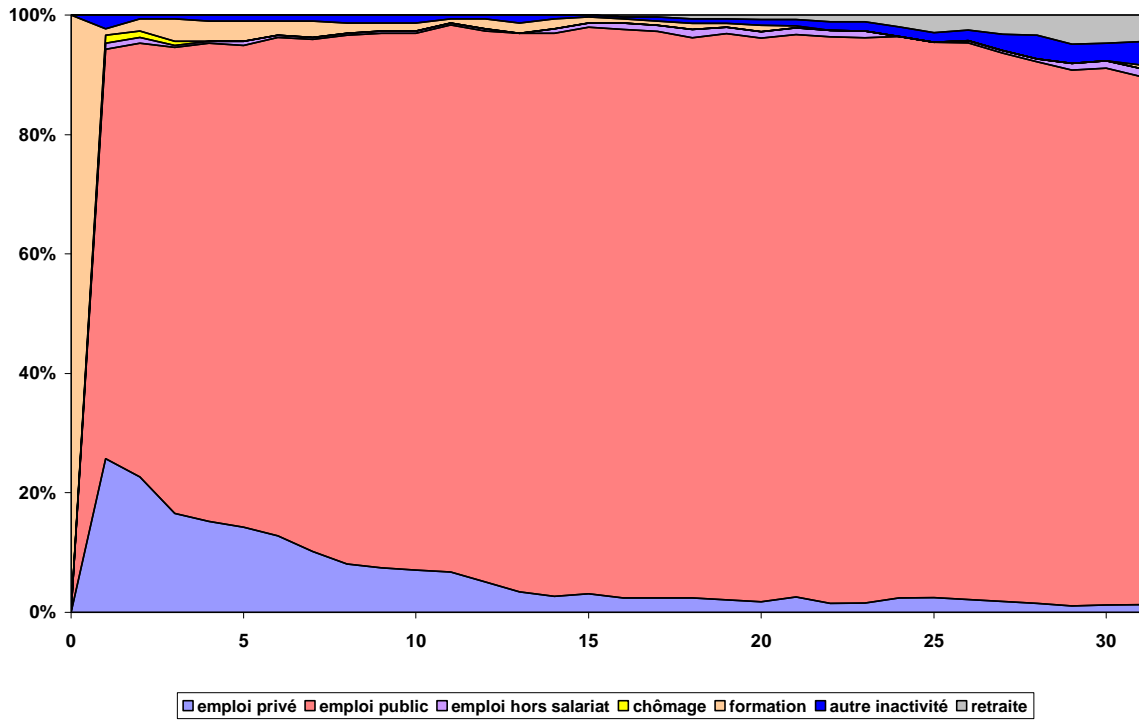
précédente c'est qu'elles connaissent des périodes de chômage, surtout en milieu-fin de carrière. Les ENQ sont sur-représentées dans cette classe. On peut ainsi voir ces interruptions d'activité comme le résultat d'un arbitrage entre des emplois peu rémunérés et impliquant des modes de garde coûteux, et le fait de garder ses enfants à la maison, d'autant plus que ces femmes ont eu plus d'enfants que la moyenne. Mais la présence de périodes de chômage dans ces itinéraires incite à penser que ces retraits du marché du travail sont aussi liés à des difficultés rencontrées dans l'emploi.

Classe 5 : Trajectoires de chômage

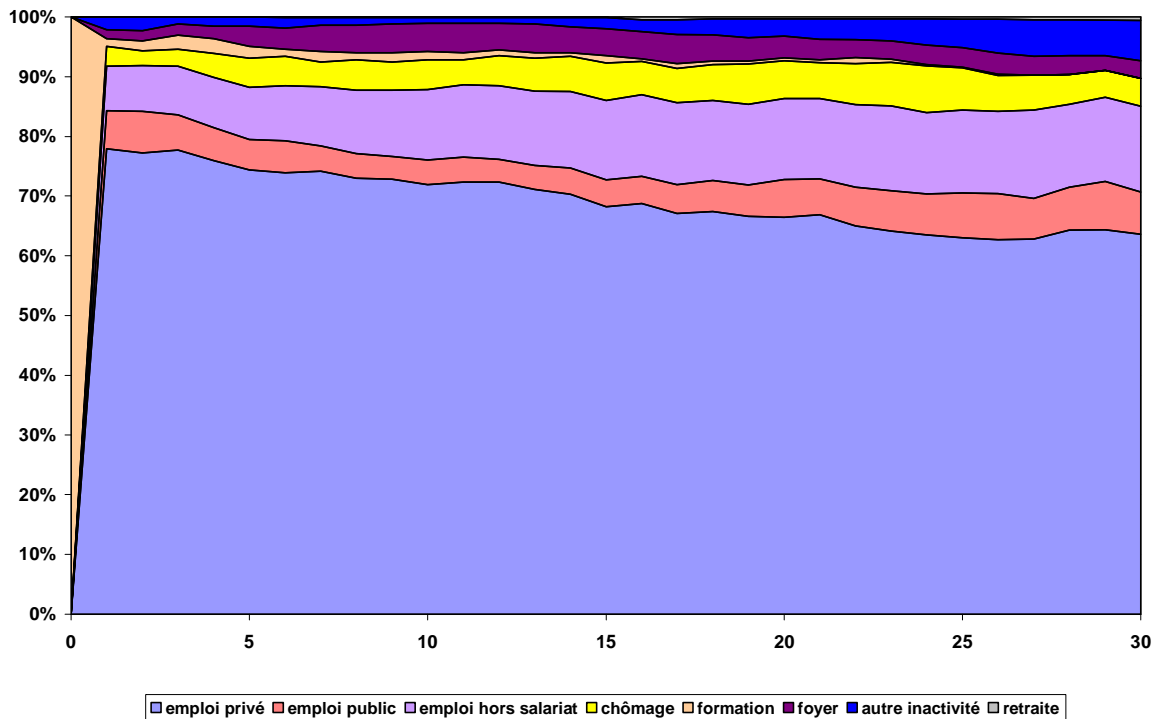
n=150 (8,5 %)

Ces femmes, très peu diplômées (études primaires), ont connu moins d'interruptions vers le foyer que celles des deux classes précédentes, mais plus que les deux premières. Leurs trajectoires sont fortement marquées par le chômage, surtout en fin de carrière (cf. graphique 2.2e). Peu mobiles dans l'emploi, elles ont eu peu d'enfants mais plus d'unions que la moyenne.

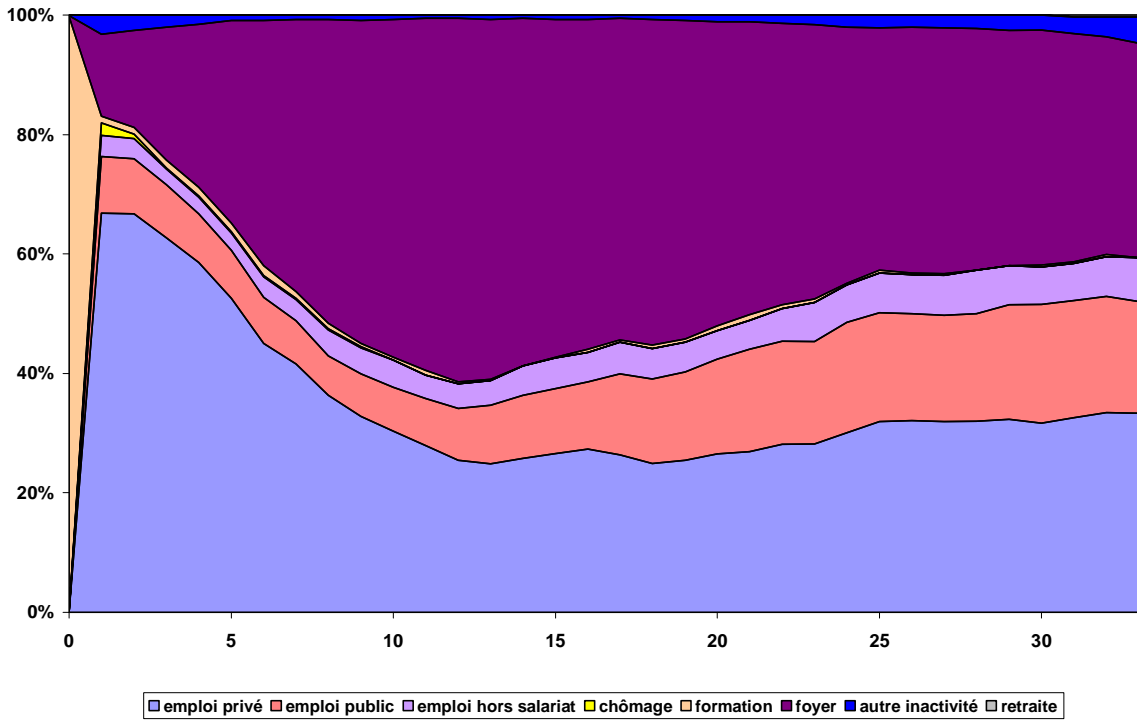
Graphique 2.2a : Chronogramme de la classe 1 des femmes : Carrières très stables, plutôt dans l'emploi public



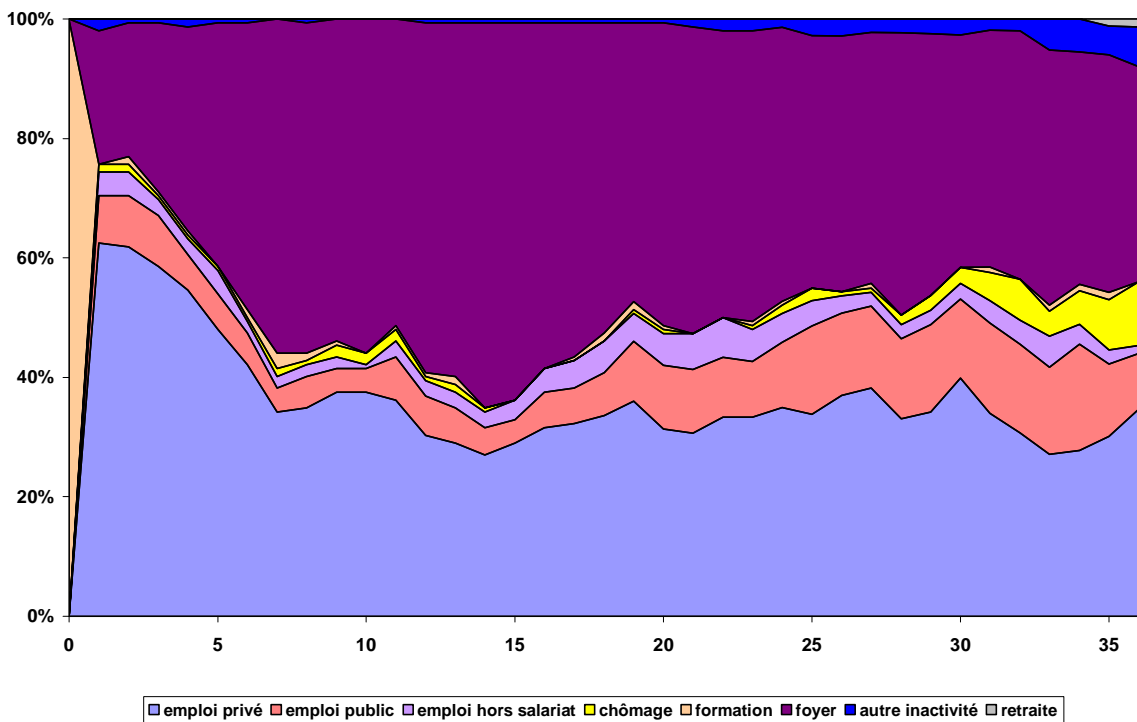
Graphique 2.2b : Chronogramme de la classe 2 des femmes : Carrières mobiles et ascendantes, avec quelques passages par le chômage



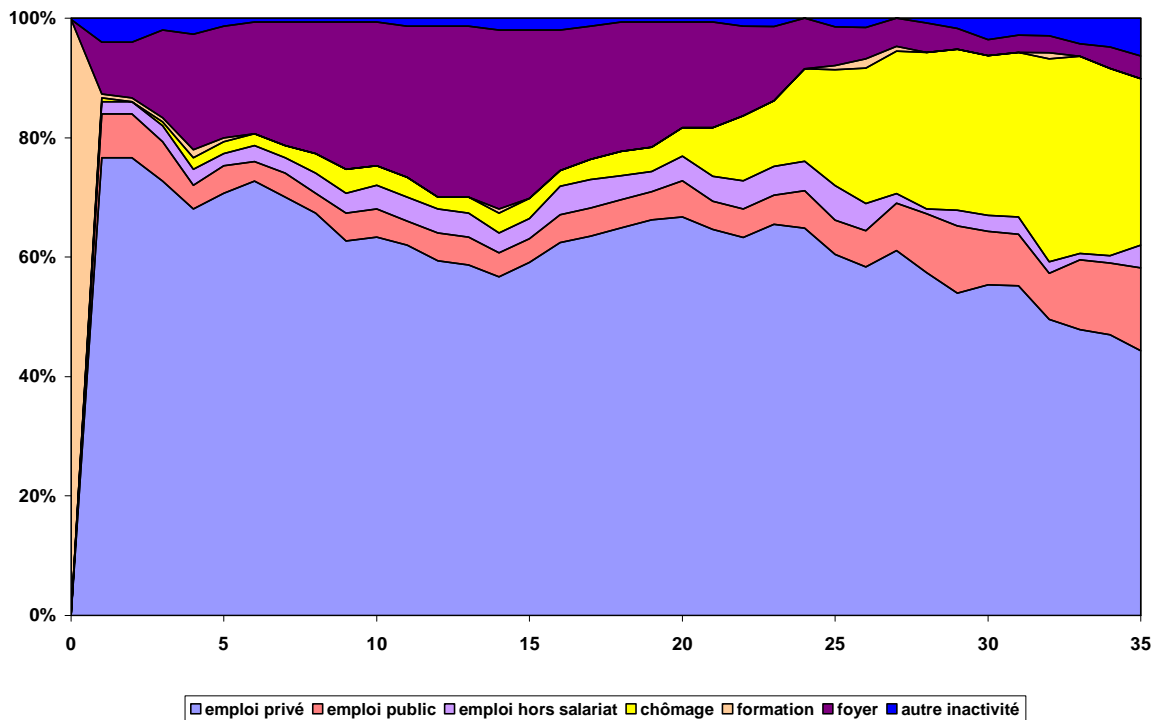
Graphique 2.2c : Chronogramme de la classe 3 des femmes : Longues interruptions d'activité pour raisons familiales



Graphique 2.2d : Chronogramme de la classe 4 des femmes : Interruptions de carrière pour raisons familiales et chômage en fin de parcours



Graphique 2.2e : Chronogramme de la classe 5 des femmes : Trajectoires de chômage



Indicateur : Pourcentage d'individus dans chaque état (emploi privé, emploi public, hors salariat, chômage...) par durée d'expérience sur le marché du travail (nombre d'années écoulées depuis la fin des études).

Note de lecture : Pour chaque chronogramme, on restreint les durées d'expérience représentées en abscisse à celles atteintes par la majorité des femmes de la classe (+ de 50 % d'entre elles).

Champ : Femmes de 40-59 ans en 2003.

Source : Enquête *Histoire de vie*, Insee, 2003.

On voit, en comparant les carrières des hommes et des femmes que celles-ci se distinguent fortement. Les trajectoires des femmes âgées de 40 à 59 ans en 2003 sont encore très marquées par les interruptions vers le foyer (surtout dans les classes 3 et 4). À l'inverse, l'emploi hors salariat paraît typiquement masculin. Dans les deux cas, le secteur public protège des déclassements, et pour les femmes, il semble favoriser la conciliation emploi-famille.

Notre question de départ était celle d'une uniformisation des carrières vers plus d'instabilité *versus* une persistance de la segmentation. À l'issue de ce travail empirique, on peut conclure que **les carrières demeurent hétérogènes en termes de mobilité. L'instabilité est loin d'être généralisée**, bien au contraire. **La majorité des carrières restent très stables et protégées du chômage**. Chez les hommes, il semble y avoir une réelle opposition entre des carrières « sécurisées » d'un côté, dans l'emploi privé, le public ou hors du salariat, qui concernent la grande majorité d'entre eux (classe 1 à 3 = 82 % de l'échantillon), et des carrières instables et « insécures » ou seulement touchées par un fort chômage de

l'autre. On retrouve une conclusion comparable à celle de C. Thélot [1986] qui décrivait trois catégories d'individus, plus ou moins étanches, pour lesquelles la mobilité professionnelle n'avait absolument pas le même sens : des actifs occupés continûment qui restent aussi stables que possible dans l'emploi et pour qui les promotions internes se sont maintenues ; un volant de main-d'œuvre oscillant entre l'emploi, le chômage, l'inactivité ; enfin, une population d'exclus de l'emploi, qui s'enfonce de plus en plus dans le chômage de longue voire de très longue durée. La deuxième situation qu'il décrit pourrait correspondre à la classe 4 de la typologie des hommes, qui concerne des individus très mobiles et touchés par des périodes de chômage, surtout en fin de carrière (le fait de rebondir d'emploi en emploi serait plus difficile à partir d'un certain âge, ce que nous approfondirons dans la suite de la thèse). La troisième situation qu'il identifie pourrait correspondre à la classe 5 qui connaît beaucoup de chômage se transformant, en fin de période, en inactivité.

Pour les femmes, les choses sont plus ambiguës. Les trajectoires les plus « sécurisées » sont aussi celles qui paraissent le plus mobiles (les classes 1 et 2), et la mobilité semble plus souvent associée à des promotions. Les non-qualifiées ont plutôt tendance à se retirer de l'activité vers le foyer. Celles qui se maintiennent sur le marché du travail subissent particulièrement le chômage. V. Simmonnet et V. Ulrich [2009] montrent que « *ces différences de parcours reflètent pour partie le positionnement fréquent des femmes dans deux types de métiers aux perspectives très différentes* » : des métiers très stables (où le chômage est rare), souvent dans les professions de santé, la fonction publique ; et des métiers où les emplois précaires alternent avec des épisodes de chômage, par exemple dans le secteur des services à la personne.

Au final, la mobilité est ambiguë sur le marché du travail, mais il ne semble pas qu'elle soit associée de façon systématique à des carrières de meilleure qualité. Néanmoins, les typologies présentées ici ne permettent pas de conclure concernant le lien entre mobilité et qualité des trajectoires : le croisement des classes et des caractéristiques individuelles suggère des hypothèses, qui demandent à être vérifiées économétriquement. C'est ce que nous allons faire dans la partie suivante, en estimant l'impact des trajectoires passées sur les chances de mobilité futures et la qualité de l'emploi en fin de parcours.

1.3 La mobilité est-elle la nouvelle qualité du travail ?⁷⁰

Il s'agit d'abord de poursuivre le test de l'hypothèse segmentationniste. En effet, la coexistence de formes d'emplois favorables et défavorables sur le marché du travail peut s'interpréter de deux manières (Petit [2006]). D'un côté, certains considèrent que les salariés forment une file d'attente en fonction de leur productivité. Les emplois de bonne qualité sont attribués aux mieux placés, et les autres pourront être concernés dès que la part d'emplois favorables s'accroîtra (Thurow [1975]). De l'autre, les théories dualistes ou segmentationnistes supposent une frontière beaucoup plus forte entre les différentes formes d'emplois et les différents marchés, avec des passages très difficiles de l'un à l'autre. Nos premières typologies tendaient à montrer une certaine hystérèse des situations sur le marché du travail : certaines trajectoires paraissent continûment stables, d'autres continûment instables et « insécures ». Mais ce premier constat peut être consolidé en testant économétriquement l'impact des trajectoires passées sur la situation professionnelle future. Ainsi, on verra si « les cartes sont parfois redistribuées », ou si les carrières sont en grande partie déterminées par le passé, confirmant les thèses segmentationnistes.

Par ailleurs, une autre idée aujourd'hui dominante (et concomitante avec le présupposé d'une montée généralisée de l'instabilité dans les carrières), est que la mobilité est principalement positive, valorisée sur le marché du travail. Ainsi, un document d'information européen⁷¹ sur la flexicurité affirme que « *la formation tout au long de la vie et la mobilité constituent, de plus en plus, des conditions sine qua non de la réussite professionnelle* ». De même, le rapport Kok [2003]⁷² déclare que « *la flexibilité n'est pas uniquement avantageuse pour l'employeur, elle sert également les intérêts des travailleurs* », en leur permettant « *d'adopter le mode de vie qui leur convient le mieux* ». Nous voudrions donc à présent, comme nous y invite J.-F. Germe ([2003], p. 11), « *questionner le présupposé qui fait de la mobilité des individus un indicateur de leurs compétences, favorisant leurs trajectoires sur le marché du travail* ». **Qui sont les plus mobiles actuellement sur le marché du travail ? Des travailleurs occupant des emplois de qualité**, du type « cadres nomades » ou « nouveaux

⁷⁰ Cette partie s'appuie sur un travail réalisé en collaboration avec G. de Larquier et présenté au séminaire Lunch d'EconomiX du 20 mars 2008.

⁷¹ Cf. « article de fond. Flexicurité – la flexibilité par la sécurité », réunion informelle des ministres de l'Emploi et des Affaires sociales, 19-21 janvier 2006, Villach, Autriche
http://www.eu2006.at/fr/News/Background_Information/2001bartensteinbeso.html

⁷² Cité par Ramaux [2006] p. 87.

professionnels »⁷³ **ou des salariés aux emplois précaires ? La mobilité est-elle réellement une qualité qui protège du chômage et conduit vers des emplois valorisés ?**

Pour répondre à ces questions, l'analyse typologique ne se suffit pas à elle-même, car elle ne produit aucun résultat sur les corrélations entre l'apparition d'un événement A et celle d'un événement B survenant ultérieurement (Briard [2007]) ; elle doit donc être associée à des méthodes économétriques. Pour autant, faire précéder l'analyse économétrique d'une analyse typologique présente l'intérêt de synthétiser plusieurs variables en une seule et de ne pas imposer de schéma explicatif *a priori*. Pour analyser le lien entre la trajectoire professionnelle connue jusqu'à une date donnée t et les transitions professionnelles et la qualité de l'emploi après cette date t , il est nécessaire de sélectionner des personnes qui ne soient pas trop éloignées de l'emploi. Nous présentons donc, plus succinctement, une nouvelle typologie de trajectoires, centrée cette fois seulement sur les personnes en emploi à une date t (1.3.1), afin de tester ensuite l'impact de la carrière connue jusqu'en t sur la suite de la trajectoire (1.3.2).

1.3.1 Les carrières des personnes en emploi en 2000...

Nous souhaitons, par la suite, estimer l'impact de la trajectoire passée sur la probabilité de connaître une mobilité dans l'emploi ou de tomber au chômage, ainsi que sur la qualité de l'emploi occupé en fin de parcours. Il est nécessaire pour cela de sélectionner des personnes qui sont proches de l'emploi. Aussi, nous présentons **une typologie des carrières sur les personnes en emploi en 2000**, à partir des événements survenus depuis la fin de leurs études jusqu'à cette année donnée. Le champ d'investigation est toujours composé des individus de 40 à 59 ans, et nous séparons à nouveau les carrières des hommes de celles des femmes. Les variables actives de la classification sont les mêmes que dans la partie précédente (cf. annexe 3, p. 379). Les classifications sont plus fines car elles portent sur des populations plus homogènes (en emploi en 2000).

On distingue d'abord **cinq carrières masculines type** (cf. annexe 5 p. 383 et résumé tableau 2.1). La première classe comprend des hommes aux carrières très stables et ayant passé plus de temps que la moyenne hors du salariat. Ils ont connu peu de chômage et peu de mobilité dans l'emploi. On nommera ce premier type « carrière très stable ». Il concerne 31 % de l'échantillon. Les hommes de la seconde classe ont connu quelques périodes de chômage,

⁷³ Selon la théorie segmentationniste, ce type de mobilité, associé à de hauts niveaux de qualification et valorisé, serait caractéristique du segment primaire supérieur du marché du travail.

surtout dans les premières années de leur carrière. Ils ont ensuite passé plus de temps que la moyenne dans l'emploi public et connu peu de mobilités (quand mobilité il y a, c'est une promotion). Les interruptions de trajectoires pour cause d'inactivité sont faibles, sauf vers la formation. On nommera ce second type « carrière stable, plutôt dans l'emploi public » (après quand même du chômage d'insertion). Il concerne 22 % de l'échantillon. La troisième classe comprend des hommes qui, eux aussi, ont passé plus de temps dans l'emploi public que la moyenne, mais avec de la mobilité professionnelle, notamment des promotions. On nommera ce troisième type « carrière mobile (ascendante) dans le public ». Il concerne 11 % de l'échantillon. Les hommes de la quatrième classe ont passé plus de temps que la moyenne dans l'emploi privé. Relativement mobiles, ils ont connu des promotions, des déclassements et du chômage (ainsi que de l'inactivité) après 40 ans. On nommera ce quatrième type « carrière moyennement mobile dans l'emploi privé avec chômage en fin de carrière ». Il concerne 24,5 % de l'échantillon. Enfin, la cinquième classe comprend des hommes aux trajectoires très mobiles, majoritairement dans l'emploi privé. On nommera ce cinquième type « carrières extrêmement mobiles ». Il concerne 11,5 % de l'échantillon.

On distingue ensuite **cinq carrières types féminines** (cf. annexe 5 p. 383 et résumé tableau 2.1). Les femmes de la première classe ont passé plus de temps que la moyenne dans l'emploi public ou hors du salariat. Leurs trajectoires ont été peu mobiles (aussi bien en termes de promotions que de déclassements). Elles ont connu peu de périodes de chômage, peu de temps au foyer ou en formation. On nommera ce premier type féminin « carrière très stable » (dans l'emploi public ou hors salariat). Il concerne 29,5 % de l'échantillon. La deuxième classe regroupe des carrières de femmes passées par le chômage, surtout dans les débuts de leur trajectoire. Elles ont ensuite passé plus de temps que la moyenne dans l'emploi public et connu peu de mobilité (peu de promotions et de déclassements), peu d'inactivité, mis à part pour de la formation. On nommera ce second type féminin « carrière stable, dans l'emploi public, après une période d'insertion avec chômage ». Il concerne 24,5 % de l'échantillon. Les carrières des femmes de la troisième classe se caractérisent essentiellement par de longues interruptions vers le foyer (pour autant, elles étaient en emploi en 2000, par construction de la population). Ces femmes, peu diplômées, ont interrompu leur carrière tôt et occupaient, au début de leur carrière, des emplois peu qualifiés (ENQ, ONQ). On nommera ce troisième type « carrière dominée par les interruptions vers le foyer ». Il concerne 24,5 % de l'échantillon. La classe quatre regroupe des femmes qui ont connu beaucoup de périodes de chômage (un peu à tous les âges) et ont suivi des formations. Elles ont essentiellement

travaillé dans le secteur privé et leurs carrières sont mobiles (modérément). On nommera ce quatrième type « carrière moyennement mobile, avec chômage, dans l'emploi privé ». Il concerne 17,5 % de l'échantillon. Enfin, les carrières des femmes de la cinquième classe sont extrêmement mobiles et se sont déroulées pour l'essentiel dans l'emploi privé. On nommera ce cinquième type « carrière extrêmement mobile dans l'emploi privé ». Il concerne 4 % de l'échantillon.

Tableau 2.1 : Récapitulatif de la typologie des carrières des personnes en emploi en 2000

5 carrières masculines	5 carrières féminines
1. Carrière très stable (hors salariat) = 31 %	1. Carrière très stable (emploi public ou hors salariat) = 29,5 %
2. Carrière stable (dans l'emploi public) après une période d'insertion avec chômage = 22 %	2. Carrière stable (dans l'emploi public) après une période d'insertion avec chômage = 24,5 %
3. Carrière mobile (ascendante) dans le public = 11 %	3. Carrière dominée par les interruptions vers le foyer = 24,5 %
4. Carrière moyennement mobile dans l'emploi privé, avec chômage en fin de carrière = 24,5 %	4. Carrière moyennement mobile, dans l'emploi privé, avec chômage = 17,5 %
5. Carrière extrêmement mobile dans l'emploi privé = 11,5 %	5. Carrière extrêmement mobile dans l'emploi privé = 4 %

Champ : Personnes âgées de 40 à 59 ans, en emploi en 2000.

Source : Enquête *Histoire de vie*, Insee, 2003.

Encore une fois, on voit que les carrières stables restent largement majoritaires. **Les individus très mobiles constituent une minorité** (entre 4 % de l'échantillon pour les femmes et 11 % pour les hommes). Dans les deux cas, **ces trajectoires très mobiles sont le fait de travailleurs peu qualifiés** (des employées pour les femmes et des ouvriers et employés pour les hommes). Reste à analyser si ces mobilités les conduisent vers des emplois plus sûrs et de meilleure qualité que ceux qu'occupent les individus ayant un niveau de qualification analogue.

1.3.2 ... et leurs liens avec la qualité de l'emploi

Nous allons donc examiner de plus près l'impact des trajectoires professionnelles passées sur le positionnement présent par rapport à l'emploi, en proposant des traitements statistiques « toutes choses égales par ailleurs » (modèles Logit, cf. annexe 2, p. 377). Nous posons deux questions : (i) Quel est l'impact de la carrière passée sur la probabilité de connaître un changement professionnel et une transition vers le chômage entre 2000 et 2003 ? (ii) Quel est l'impact de la carrière passée sur la qualité de l'emploi occupé en 2003 (quand l'individu est toujours en emploi à cette date) ? Nous utilisons deux indicateurs de la qualité de l'emploi occupé en 2003 : le fait qu'il s'agisse d'un emploi « atypique » (c'est-à-dire de n'être pas en contrat à durée illimitée et à plein temps) ; et le fait de cumuler plusieurs motifs d'insatisfaction⁷⁴ par rapport à son emploi actuel.

Par l'étude de l'impact des trajectoires sur la probabilité d'être en emploi en 2003 nous cherchons à répondre aux questions suivantes : le chômage favorise-t-il le chômage ? Les personnes les plus mobiles sur le marché du travail sont-elles plutôt protégées du chômage ? Ou la mobilité est-elle au contraire synonyme d'une précarisation des carrières ? Nous présentons les résultats de régressions logistiques qui prennent la variable synthétique construite précédemment (grâce à la typologie) comme variable explicative (cf. tableaux 1.6a et 1.6b).

Concernant les femmes employées en 2000, leur probabilité de connaître au moins une transition vers le chômage entre 2000 et 2003 est de 5,9 %, celle de connaître un changement professionnel de 6,7 %. On constate que les « carrières très stables (emploi public ou hors salariat) », qui constituent la modalité de référence dans le modèle, ne sont finalement pas tant plus stables que plus sûres ou « sécurisées ». En effet, par rapport aux femmes ayant ce type de carrière, toutes les autres ont une probabilité plus élevée de connaître du chômage. Ce risque est particulièrement élevé pour les femmes qui ont longuement interrompu leur activité pour des motifs familiaux⁷⁵, ainsi que pour les plus mobiles (et dans une moindre mesure, pour les

⁷⁴ La question est ainsi posée dans l'enquête : « Si vous deviez changer de travail, qu'est-ce que vous aimeriez changer ? » Suit une liste d'items parmi lesquels : « votre métier », « votre niveau de salaire », « vos possibilités de promotions »... On considère ici que la personne cumule les motifs d'insatisfaction lorsqu'elle souhaiterait voir changés au moins trois éléments par rapport à son travail actuel.

⁷⁵ C. Burrigand et N. Roth [2000] montrent également qu'avoir interrompu momentanément sa carrière pour raisons familiales dans le passé a des effets persistants en fin de carrière en augmentant la probabilité d'être au chômage.

femmes ayant connu des trajectoires moyennement mobiles, dans l'emploi privé, avec du chômage en fin de carrière). Par ailleurs, on retrouve la conclusion précédemment énoncée selon laquelle la mobilité entraîne la mobilité puisque les femmes qui avaient connu une trajectoire extrêmement mobile par le passé ont connu également plus fréquemment un changement professionnel entre 2000 et 2003. Concernant l'impact sur la qualité de l'emploi, les femmes qui ont eu des parcours très mobiles ou avec beaucoup d'interruptions de carrière pour des motifs familiaux ont plus fréquemment occupé un emploi atypique en 2003 (cet indicateur inclut le temps partiel). Enfin, on constate que les femmes très mobiles sont particulièrement insatisfaites de leurs conditions de travail en 2003, sans que l'on puisse dire s'il s'agit de personnes intrinsèquement insatisfaites (ce qui expliquerait leurs changements réguliers d'emploi) ou si ce sont les trajectoires accidentées qui mènent à des conditions de travail particulièrement mauvaises.

Tableau 2.2a : L'impact de la carrière passée des femmes sur leur situation professionnelle entre 2000 et 2003

<i>Réf. C1=Les carrières très stables (public et hors salariat)</i>	Au moins une année de chômage entre 2000 et 2003	Au moins une mobilité entre 2000 et 2003	Emploi atypique en 2003	Cumul de motifs d'insatisfaction en 2003
C2 = Carrières stables, plutôt dans le public après une insertion avec chômage	0,9**	0,32	0,16	0,05
C3 = Carrières interrompues vers le foyer	1,12***	0,28	0,47**	-0,01
C4 = Trajectoires moyennement mobiles, dans l'emploi privé	0,95*	0,36	-0,01	0,42
C5 = Trajectoires très mobiles dans l'emploi privé	1,14*	1,67***	0,72*	0,89**
Effectifs	1 215	1 215	1 035	1 140

Champ : Femmes âgées de 40 à 59 ans, en emploi en 2000 (et en emploi en 2003 pour les deux dernières colonnes).

Variables de contrôles : classes d'âge, niveau d'études, immigration, statut marital, nombre d'enfants.

*** : significatif à 0,1 % ; ** : significatif à 1 % ; * : significatif à 5 %.

Réf. : modalité de référence.

Source : Enquête *Histoire de vie*, Insee, 2003.

Concernant les hommes employés en 2000, leur risque d'avoir connu au moins une période de chômage entre 2000 et 2003 est de 3,7 % ; leur probabilité d'avoir connu un changement professionnel est de 9,9 %. On retrouve ici le fait que les hommes sont plus mobiles que les femmes, lesquelles sont en revanche davantage touchées par le chômage. On

constate que contrairement aux femmes, les carrières très stables ne sont pas, pour les hommes, le moyen le plus efficace pour se protéger du chômage : d'autres types de carrières sont plus « sécurisées ». Ce sont ici les très mobiles du privé qui connaissent le plus de risques de chômage. Ce sont eux également qui vont continuer à changer d'emploi après 2000, ainsi que les hommes ayant connu des mobilités nombreuses dans l'emploi public. Concernant la qualité de l'emploi en 2003, peu de coefficients sont significatifs pour les hommes, sauf pour ceux appartenant aux deux types de carrières précédemment cités (les très mobiles et les carrières ascendantes dans l'emploi public). On remarque que la mobilité plus grande (par rapport aux autres) qu'ils ont connue entre 2000 et 2003 ne les a pas conduits vers des emplois jugés satisfaisants.

Tableau 2.2b : L'impact de la carrière passée des hommes sur leur situation professionnelle entre 2000 et 2003

<i>Réf.C1 = Les carrières très stables (hors du salariat)</i>	Au moins une année de chômage entre 2000 et 2003	Au moins une mobilité entre 2000 et 2003	Emploi atypique en 2003	Cumul de motifs d'insatisfaction en 2003
C2 = Carrières stables, plutôt dans le public	-0,13	0,57*	-0,14	0,03
C3 = Carrières ascendantes et mobiles dans l'emploi public	0,06	1,05***	0,26	0,54**
C4 = Trajectoires moyennement mobiles, dans l'emploi privé avec chômage en fin de carrière	0,54	0,89***	0,02	0,04
C5 = Trajectoires très mobiles dans l'emploi privé	1,75***	1,63***	-0,35	0,44*
Effectifs	1 289	1 289	1 086	1 239

Champ : Hommes âgés de 40 à 59 ans, en emploi en 2000 (et en emploi en 2003 pour les deux dernières colonnes).

Variables de contrôles : classes d'âge, niveau d'études, immigration, statut marital, nombre d'enfants.

*** : significatif à 0,1 % ; ** : significatif à 1 % ; * : significatif à 5 %.

Réf. : modalité de référence.

Source : Enquête *Histoire de vie*, Insee, 2003.

On voit donc que la mobilité apparaît plutôt « négative » dans les trajectoires professionnelles, alors même qu'il s'agit d'une mobilité *a priori* positive puisque sans passage par une phase de chômage long. En effet, **les individus ayant eu des carrières déjà mobiles par le passé ont des risques accrus de mobilité et de chômage, et ces mobilités les conduisent plus fréquemment que les autres vers des emplois « atypiques » et jugés insatisfaisants.** Cela pourrait signifier que changer fréquemment d'emploi, même sans

passage par le chômage, fragilise la carrière et expose finalement au risque de chômage ; la mobilité mesurée ici reflèterait davantage la précarité de certains emplois du segment secondaire du marché du travail que la mobilité valorisante et choisie du primaire supérieur. Il semble donc que la mobilité « interne » au sein de l'emploi (c'est-à-dire sans passage « long » par le chômage) ne soit pas récompensée par une plus grande sécurité ni par une meilleure qualité de l'emploi. En revanche, les carrières au sein de secteurs moins exposés au risque de chômage (emploi public, hors-salariat) protègent ceux qui s'y orientent de façon préventive et constituent une solution « de repli » pour les chômeurs qui craignent le chômage récurrent. On voit ainsi qu'un certain nombre d'individus s'orientent vers le public après avoir connu du chômage en début de carrière.

Par rapport à nos deux questions de départ, on constate que la mobilité n'est pas la « nouvelle qualité » sur le marché du travail mais, au contraire, conduit à des emplois « atypiques » et/ou jugés insatisfaisants. En outre, on a montré que l'hétérogénéité des carrières constatée dans la partie précédente n'était pas passagère. Les carrières mobiles par le passé ont continué de l'être et ont exposé davantage au chômage. On peut supposer que le passage sur un marché du travail particulier conditionne la suite de la carrière, en accord avec l'hypothèse segmentariste. Ce point sera approfondi dans la troisième partie de la thèse.

Enfin, dans toute cette section, nous avons mené des analyses séparées sur les hommes et les femmes. Nous avons montré que les carrières des femmes âgées de 40 à 59 ans en 2003 se distinguaient encore fortement de celles des hommes, par de plus fréquentes et plus longues interruptions vers l'inactivité (vers le foyer), un risque de chômage plus élevé, surtout pour les non qualifiées et une mobilité plus faible. Dans la section suivante, nous allons prendre spécifiquement pour objet cette différenciation des carrières entre hommes et femmes. Cette situation moins favorable des femmes tiendrait-elle à une identité-travail plus faible, qui les conduirait à moins investir la sphère professionnelle ? L'imbrication entre vie professionnelle et vie familiale est-elle plus forte pour les femmes que les hommes ? Les mobilités professionnelles sont-elles liées aux événements familiaux ?

Section 2 : Différenciation sexuée des carrières

En 1960, le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans était de 42 %. Leur courbe d'emploi présentait une forme en « M », l'activité professionnelle étant le plus souvent interrompue à l'arrivée d'un enfant, puis reprenant éventuellement une fois le ou les enfants élevés. En 2006, le taux d'activité des femmes de la même tranche d'âge est de 80 %, les interruptions d'activité à l'arrivée d'un enfant sont moins longues, moins fréquentes et rarement définitives, et les femmes représentent 46 % de la population active. Si l'on suit les typologies existantes, qui situent les pays dans un continuum allant du modèle du *male breadwinner* (« Monsieur Gagne-pain ») au modèle *dual earners, dual carers* (deux apporteurs de revenu, deux pourvoyeurs de soins) la France se situe dans une position médiane (Hantrais et Letablier [1996] ; Lewis [1992] ; Crompton [1999] ; Jenson [1997] ; Méda et Périvier [2007]). Elle se caractérise par de hauts niveaux d'activité des femmes (moins élevés toutefois que ceux des pays d'Europe du Nord) mais aussi par l'importance du temps partiel⁷⁶, un chômage élevé et une assez forte segmentation professionnelle entre des femmes peu diplômées – fortement incitées à interrompre leur activité professionnelle suite à une naissance notamment de deuxième rang – et des femmes diplômées qui restent en emploi en étant mères (cf. typologie des carrières féminines dans la partie précédente). Ces caractéristiques placent plutôt la France du côté d'un modèle « à un apporteur et demi ». Autrement dit, il subsiste encore une différence de taux d'emploi de 11 points entre hommes et femmes pour la tranche d'âge des 15 à 64 ans. Les pères continuent à être peu affectés par la naissance d'un enfant, qu'il s'agisse de la prise en charge des soins aux enfants ou de leur activité professionnelle. Les hommes réduisent vingt fois moins leur activité professionnelle que les femmes à l'arrivée d'un enfant, selon les résultats les plus récents issus de l'exploitation de l'enquête *Famille et employeurs* (Pailhé et Solaz [2006]). Les femmes restent en effet les principales responsables de la prise en charge des tâches domestiques et familiales (Brousse [1999]) et sont encore considérées, par une partie non négligeable de la population (hommes et femmes) comme les plus à mêmes d'assurer les soins aux jeunes enfants. La vague de l'*International Survey Programme* consacrée aux rôles familiaux le met particulièrement en évidence : 56 % des Français et 40 % des Françaises affirment que l'enfant d'âge préscolaire pâtit d'une mère travaillant ; 49 % des Français et 45 % des

⁷⁶ Il concerne 32 % des femmes en emploi et seulement 6 % des hommes en France.

Françaises pensent que, lorsque la mère travaille à temps plein avec un enfant d'âge préscolaire, la vie de famille en souffre (Méda [2007]). Ces représentations des rôles familiaux se retrouvent dans le champ professionnel : il existe un clivage sexué persistant où s'opposent la mobilité, vertu essentiellement attribuée aux hommes et synonyme de développement des compétences et des carrières, et la non-mobilité supposée des femmes, handicap qui leur est attribué en raison du double rôle qu'elles sont censées tenir dans les champs professionnel et familial (Germe *et al.* [2003]).

Quel est le poids de ces différences de trajectoires professionnelles et de prise en charge des tâches familiales sur le rapport qu'entretiennent les femmes avec le travail ? Est-il affecté par cette histoire différente des hommes et des femmes, les secondes ayant été longtemps considérées principalement comme les gardiennes du foyer et seulement secondairement comme des travailleuses comme les autres ? Le fait que les femmes connaissent encore des trajectoires professionnelles plus discontinues que les hommes tient-il à un moindre attachement de leur part au travail ? C'est à ces questions que nous souhaitons apporter des éléments de réponse à partir des données de l'enquête *Histoire de vie* (2.1). Nous concluons à une concurrence plus forte entre identité familiale et professionnelle pour les femmes que pour les hommes. On trouve également une corrélation plus forte entre événements professionnels et familiaux pour les femmes, notamment entre mobilité professionnelle et événements démographiques (mariage, naissances), ces derniers jouant positivement sur la carrière des hommes et négativement sur celle des femmes (2.2).

2.1 Carrière et rapport au travail : une distinction de genre ?⁷⁷

L'enquête *Histoire de vie* comprend plusieurs questions qui décrivent objectivement la place occupée par les personnes dans l'emploi mais aussi des questions sur leur rapport à l'emploi. Elle permet de mettre en relation les perceptions subjectives des individus avec leurs positions dans l'emploi, mais également avec certains événements de leur trajectoire et de poser ainsi la question de la distinction du rapport au travail selon le genre, en tenant compte de carrières professionnelles différenciées.

Nous commençons par analyser l'impact des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes, telles qu'ils les ont décrites dans l'enquête *Histoire de vie*, sur leur rapport au

⁷⁷ Cette partie s'appuie sur un travail réalisé en collaboration avec H. Garner, G. de Larquier et D. Méda (Garner *et al.* [2009])

travail à travers la question de ce qui leur semble aujourd'hui le plus constitutif de leur identité. Nous mettons en évidence le fait que « toutes choses égales par ailleurs », les femmes considèrent plus que les hommes que le travail constitue une composante de leur identité même si elles l'expriment moins qu'eux de prime abord (2.1.1). Nous analysons ensuite de manière plus précise les discours des actifs et des actives en emploi sur l'importance relative qu'ils accordent au travail par rapport à d'autres domaines de leur vie ou d'autres activités. Nous montrons que c'est le fait d'avoir de jeunes enfants qui détermine la spécificité du jugement des femmes sur l'importance relative accordée au travail par rapport à d'autres activités, notamment familiales (2.1.2).

2.1.1 Une identité par le travail plus fortement revendiquée par les femmes actives que par les hommes...

Lorsqu'on demande à l'ensemble des 8 403 individus de l'enquête de citer les trois thèmes qui permettent le mieux de les définir, de dire qui ils sont⁷⁸, le travail est cité en seconde position, loin derrière la famille. Plus de 60 % de cette population, qui comprend des actifs et des inactifs, ne fait pas figurer le travail au sein des trois thèmes choisis. Le fait d'être au chômage, au foyer, inactif ou retraité réduit, de façon compréhensible, la probabilité de citer l'item « votre métier, votre situation professionnelle, vos études ». De même, avoir connu des périodes d'inactivité plus ou moins longues dans la carrière passée a un impact négatif sur la probabilité de citer le travail, même si l'on est en emploi au moment de l'enquête. Au total, les actifs occupés sont deux fois plus nombreux que les retraités, les chômeurs, les personnes au foyer et les autres inactifs à donner cette réponse dans l'un de leurs trois choix même si seuls 54 % des actifs occupés le font. Exprimer un fort attachement au travail dépend donc d'abord de la plus ou moins grande proximité à l'emploi, à la date de l'enquête mais également dans la carrière passée.

Les actifs occupés, surtout s'ils ont connu peu d'interruptions de carrière, ont donc une plus forte identité travail que les autres. Cependant, il existe de fortes différences selon les catégories socioprofessionnelles : les chefs d'entreprise, professions libérales, cadres, professions intellectuelles et artisans sont très nombreux à citer le travail comme élément de leur identité ; en revanche, les ouvriers et les employés sont davantage susceptibles de ne pas le citer.

⁷⁸ Différentes questions de l'enquête *Histoire de vie* permettent d'évaluer le rapport au travail des interviewés (cf. encadré 2.2).

Par ailleurs, les femmes (actives, inactives, retraitées) déclarent en moyenne moins que les hommes que le travail est l'un des trois éléments permettant le mieux de dire qui elles sont. En effet, 34 % des femmes dans leur ensemble le citent contre 43 % des hommes. Si cet écart se réduit au sein des actifs, les femmes actives continuent de moins le citer : 53 % contre 55,5 % pour les hommes actifs. Ces résultats recouvrent là encore des réalités très différentes dès lors que l'on tient compte de la catégorie socioprofessionnelle de la répondante. Ainsi, 74 % des femmes cadres citent le travail dans l'un de leur trois choix contre seulement 32 % des ouvrières non qualifiées. Ce constat témoigne d'un sentiment d'identification au travail d'autant plus fort chez les femmes cadres qu'elles sont minoritaires parmi cette catégorie socioprofessionnelle (un cadre sur trois est une femme) (Houseaux [2003]). À première vue, les femmes déclarent donc moins le travail comme étant une composante de leur identité, mais avec de très forts écarts selon leur catégorie socioprofessionnelle. On retrouve également cet effet d'une identification au travail d'autant moins importante que le niveau de qualification est faible chez les hommes.

Cependant, la prise en compte, dans les modèles de régression logistique (cf. encadré 2.2 et annexe 6 p. 385, tableau 1), de la situation actuelle dans l'emploi et des trajectoires professionnelles passées des individus⁷⁹, conduit à un constat plus nuancé, voire contraire aux résultats obtenus en statistique descriptive (en « taux brut ») : « toutes choses égales par ailleurs », être une femme accroît en effet significativement la probabilité de citer le travail parmi les trois éléments définissant le mieux la personne. Ainsi, **à carrières équivalentes, les femmes actives occupées⁸⁰ revendiquent une plus forte identité par le travail que les hommes.**

On en revient dès lors à la différence encore forte qui existe entre les carrières professionnelles des hommes et celles des femmes : les femmes ont des carrières plus interrompues que les hommes, ce qui est corrélé avec une moindre identification au travail. En effet, les femmes continuent à présenter des carrières beaucoup plus accidentées que les hommes (cf. section précédente). Ainsi, 96 % des hommes de notre échantillon n'ont jamais connu de période d'inactivité (« au foyer » ou « autre inactivité »), contre 68 % des femmes.

⁷⁹ Plus précisément, lorsque l'on contrôle les effets significatifs des périodes longues de chômage et d'inactivité passées qui diminuent la probabilité de citer le travail.

⁸⁰ Une régression équivalente sur l'ensemble de la population ayant déjà travaillé dans le passé, qu'elle soit active ou inactive au moment de l'enquête, contrôlant la position vis-à-vis de l'emploi en 2003 (occupé, chômeur, en études, retraité, au foyer, autre inactif) mène au même résultat (avec une moindre significativité) : à carrière identique, les femmes citent plus le travail que les hommes.

Parallèlement, les longues périodes d'inactivité concernent exclusivement des femmes : 11 % des femmes de notre échantillon ont passé plus de 3 ans « au foyer » ou en « autre inactivité » contre 0,05 % des hommes. Les interruptions pour cause de chômage concernent également davantage les femmes que les hommes, quelle que soit la durée de chômage déclarée.

Plus précisément, pour les femmes actives occupées, le fait d'avoir réalisé la totalité de leur parcours professionnel dans le secteur public ou d'y être entrée après avoir été dans le secteur privé, ou encore d'avoir toujours été indépendante, est positivement corrélé au fait de déclarer le travail comme composante de leur identité. La place du travail dans leur identité est donc liée à l'existence d'une certaine stabilité de leur statut d'emploi. De manière parallèle, pour les hommes, le fait d'avoir connu plusieurs allers-retours entre secteurs public et privé est négativement corrélé à l'intensité de l'identification par le travail. On peut se demander si ce sont les emplois dans le secteur public qui sont eux-mêmes générateurs d'un fort rapport au travail (parce qu'ils seraient intéressants, valorisants, avec de bonnes conditions de travail) ou si le secteur public attire des individus fortement attachés au travail, en particulier des femmes, pour qui il s'agit sans doute d'un moyen de se maintenir en emploi tout en conciliant vie professionnelle et vie familiale. En effet, le secteur public est considéré comme moins discriminant que le secteur privé à l'égard des personnes à temps partiel et plus tolérant à l'égard d'interruptions de carrière pour convenances personnelles (notamment pour un congé parental) car les risques de perte d'emploi y sont plus faibles. De fait, lorsqu'on regarde l'évolution des comportements d'activité des différentes générations de femmes dans *Histoire de vie*, on s'aperçoit que la hausse de leur activité s'est surtout réalisée en direction du secteur public (de Larquier et Remillon [2007]). Ainsi, dans notre échantillon, 60 % des individus qui ont toujours été dans le public sont des femmes ainsi que 56 % des individus entrés dans le public après avoir travaillé dans le privé.

Encadré 2.2 : La mesure du rapport au travail dans l'enquête *Histoire de vie* : définitions, modèles et méthodologie

Pour expliquer le rapport au travail différencié des hommes et des femmes en fonction de leurs situations courantes et passées dans l'emploi, nous restreignons la population étudiée aux seules personnes qui sont en emploi en 2003 et qui sont nées entre 1940 et 1979, soit 4 279 individus sur les 8 403 présents dans l'enquête (2 064 femmes et 2 115 hommes). Nous estimons à l'aide de régressions logistiques binomiales (cf. annexe 2, p. 377) les effets de trois ensembles de variables sur la plus ou moins forte identité par le travail.

Un premier ensemble de variables décrit la situation vis-à-vis de l'emploi à la date de l'enquête (2003) : la PCS, le type de contrat de travail (CDI à temps plein versus CDD, intérim et CDI à temps partiel), le fait d'avoir ou non des horaires de travail décalés (travail de nuit, le dimanche, etc.) et le revenu personnel dont on peut penser, pour la population des actifs occupés, qu'il s'agit d'une bonne approximation du salaire. Nous testons également des variables décrivant la trajectoire passée, aussi bien en termes d'emploi que d'inactivité : le nombre d'années d'inactivité (au foyer ou en « autre inactivité ») et de chômage connues, ainsi que, comme indicateurs de la mobilité professionnelle, le nombre de PCS dans la carrière et les changements de statuts (passages entre emploi public et privé et entre le salariat et le non-salariat). Enfin, nous contrôlons par les variables usuelles : le sexe, la génération, le nombre d'enfants (de moins de 11 ans), le niveau d'études et le lien à la migration.

Dans un premier temps, nous exploitons la question la plus directement en rapport avec l'identité. Abordée au terme d'un entretien qui traite de chacun des grands domaines de la vie (situation familiale, nationalité, parents, lieux, politique, religion, emploi, loisirs, santé, relations avec les autres), elle est ainsi formulée : « parmi les thèmes que nous venons d'aborder, quels sont les trois qui vous correspondent le mieux ? » et si la personne ne comprend pas bien la question : « quels sont les trois qui permettent de dire qui vous êtes ? ». Suit une liste de neuf thèmes dont celui qui nous intéresse, « votre métier, votre situation professionnelle, vos études ». Nous testons d'abord le fait de déclarer ou non le travail comme un élément de son identité sur la population des actifs occupés (cf. annexe 6 p. 385, modèles 1 à 3, tableau 1).

Nous testons ensuite une variable qui cherche à comparer l'importance du travail aux autres dimensions de l'identité (cf. annexe 6 p. 385, modèles 4 et 5, tableau 2). La question est ainsi formulée : « Actuellement, diriez-vous que dans votre vie en général, votre travail :

1. Est plus important que tout le reste ;
2. Est très important, mais autant que d'autres choses (vie familiale, vie personnelle, vie sociale, etc.) ;
3. Est assez important, mais moins que d'autres choses (vie familiale, vie personnelle, vie sociale...);
4. N'a que peu d'importance ».

Cette notion d'importance peut cependant recouvrir plusieurs sens, notamment : importance parce que j'y consacre beaucoup de temps (au risque de me couper de ma famille), ou parce que mon travail me plaît, etc. Pour mieux saisir ces distinctions, nous testons le même modèle sur la variable « satisfaction au travail » (cf. annexe 6 p. 385, modèles 6 et 7, tableau 2).

À l'issue du traitement de cette première question, deux éléments semblent constitutifs d'une forte identité par le travail :

- Le fait d'appartenir aux PCS cadres, professions intellectuelles supérieures ou artisans commerçants chefs d'entreprises, et d'avoir des revenus élevés. Sur ce point, les résultats du modèle de régression (cf. annexe 6 p. 385, modèles 1 à 3, tableau 1) confirment ceux des statistiques descriptives. L'impact du revenu et du niveau d'études vont dans le même sens : plus les hommes et les femmes ont des revenus élevés (supérieurs à la médiane) et plus les femmes ont fait d'études supérieures, plus grande est leur chance de citer le travail. À l'inverse, appartenir au premier décile des revenus diminue cette probabilité, pour les hommes comme pour les femmes ;
- Le fait d'avoir connu des trajectoires continues dans l'emploi stable (sans période de chômage ou d'inactivité) qui, surtout pour les femmes, se sont déroulées totalement ou en partie dans le secteur public.

2.1.2 ... mais contrariée pour les mères de jeunes enfants

Les femmes font donc état, « toutes choses égales par ailleurs », d'une identité par le travail plus forte que les hommes. Ce constat est nuancé néanmoins lorsqu'on demande aux individus d'évaluer l'importance du travail par rapport à d'autres domaines d'investissement affectif (notamment la famille). On aborde alors directement la question de la concurrence entre le travail et les autres dimensions de l'identité. Il semble que si le rapport au travail des hommes est assez peu modifié par cette concurrence (leur rapport au travail restant essentiellement fonction des caractéristiques intrinsèques du travail), au contraire, pour les mères de jeunes enfants, l'importance relative accordée au travail décroît, mettant en évidence, pour ces jeunes femmes, la concurrence des différentes activités et des différents temps auxquels elles se consacrent.

Dans l'enquête *Histoire de vie*, l'importance du travail est à comparer, pour chaque actif occupé, à celle accordée à d'autres activités, d'autres types d'investissement affectif ou de charge (cf. encadré 2.2). Elle diffère en ceci d'autres enquêtes existantes, qui soit n'interrogeaient les personnes que sur un seul domaine en leur demandant si elles considéraient que celui-ci était très ou peu important (La Chaise [1996]⁸¹, CFDT [2001]⁸²),

⁸¹ Échantillon représentatif de plus de 3 000 personnes de plus de 16 ans, interrogé par CSA.

⁸² Enquête menée auprès de 80 000 personnes.

soit proposaient aux personnes interrogées de dire quels champs étaient importants sans néanmoins les obliger à indiquer si l'un était plus important que les autres (enquêtes *Travail et modes de vie*, 1997 et *Enquête sur les valeurs des Européens*, 1999⁸³, Méda [2007]).

La notion « d'importance » peut faire l'objet de multiples interprétations par les personnes interrogées et peut notamment recouvrir au moins trois sens : « important parce que j'en ai besoin pour vivre », « important parce que j'y passe le plus clair de mon temps, que cela me plaise ou non », « important parce que je m'y réalise ». On retrouve ici les trois dimensions du travail : matérielle, instrumentale et symbolique. On a pris soin, dans la formulation de la question, d'obliger les personnes à un choix net en leur ouvrant la possibilité de déclarer à la fois que le travail est très important et qu'il est à égalité avec les autres domaines. Les deux modalités extrêmes (« plus important que tout le reste » et « peu important ») ne recueillent que peu d'avis positifs : respectivement 3,6 % et 5,4 %. En revanche, pour 66 % des actifs en emploi « le travail est assez important mais moins que d'autres choses » et pour 25 % « très important mais autant que d'autres choses »⁸⁴.

Si les variables PCS et revenu vont bien dans le sens attendu (les hommes cadres et ceux ayant des salaires élevés ont une plus forte probabilité de déclarer que le travail est important relativement au reste, contrairement aux femmes employées – qualifiées ou non – qui le déclarent moins), ces deux variables ne sont que peu significatives dans nos modèles (cf. annexe 6 p. 385, tableau 2). Les modalités relatives aux caractéristiques de l'emploi occupé les plus significatives sont les horaires atypiques, corrélés positivement à l'importance accordée au travail (pour les hommes comme pour les femmes), ainsi que des variables décrivant la carrière passée : le fait d'avoir toujours été hors du salariat, d'avoir connu beaucoup de changements de PCS et d'avoir connu plus de 3 ans de chômage (pour les femmes seulement).

Ces résultats tendent à montrer que **trois éléments différents influent sur l'importance relative accordée au travail par les individus :**

⁸³ *European Values Survey* (EVS), enquête européenne lancée en 1981, qui couvre aujourd'hui 34 pays et tente de cerner les valeurs des Européens et leurs évolutions.

⁸⁴ Dans la suite, on regroupera les personnes qui déclarent que le travail est 'plus important que d'autres choses' et 'très important mais autant que d'autres choses', non seulement parce que leurs caractéristiques sont extrêmement proches mais également parce qu'elles expriment, avec des différences de degré, le même sentiment : la grande importance attachée au travail. On regroupe également les modalités 3 et 4 (travail « assez important mais moins que d'autres choses » et « n'a que peu d'importance ») qui se ressemblent également et expriment le fait que les autres domaines sont jugés plus importants.

- **Le premier élément qui conduit à accorder une forte importance au travail est son caractère intrinsèquement positif, valorisant, gratifiant** ; c'est ce que montrent les variables PCS et revenus. Ainsi, l'importance du travail exprimée par les cadres (et ceux qui ont toujours été hors du salariat) rendrait compte d'un ensemble de gratifications attachées au travail – hauts salaires, impression de se réaliser – mais aussi éventuellement de la quantité de temps qu'ils y consacrent.

- **Le deuxième élément** qui conduit à déclarer que le travail est « au moins aussi important que le reste » **est la forte charge horaire de travail**, le caractère très « prenant » de celui-ci, qui rentre alors en concurrence avec les autres activités. En effet, pour les hommes comme pour les femmes, le fait d'avoir des horaires atypiques, décalés par rapport aux horaires traditionnels, conduit à déclarer davantage que le travail est important relativement au reste. Ceux qui sont concernés par ces horaires atypiques sont principalement les agriculteurs et artisans commerçants chefs d'entreprises (hommes et femmes), ainsi que, pour les hommes, les ouvriers et employés non qualifiés (à plus de 70 %) et pour les femmes, les employées qualifiées et non qualifiées (à plus de 50 %).

- **Enfin, le troisième élément qui renforce l'importance accordée au travail est lié aux difficultés éprouvées dans la carrière passée.** Ainsi, on voit que ceux qui ont connu des trajectoires professionnelles heurtées, très instables (avec beaucoup de changements de PCS, des ruptures pour cause de chômage) ont une plus forte probabilité de déclarer que le travail est important. Cela confirme des résultats obtenus dans d'autres travaux, notamment sociologiques, qui montrent que le travail s'apprécie par rapport à son manque. On est davantage conscient de l'importance du travail lorsque l'on a éprouvé le manque de travail ou que l'on est constamment en difficulté pour se maintenir au travail parce que l'on subit une forte instabilité (Baudelot et Gollac [2003] ; Benarrosh [2006]).

Nous voyons donc que le travail peut être considéré comme important quand bien même il n'est pas en lui-même valorisant ou gratifiant (Paugam [2000]). En témoignent les résultats sur la satisfaction. Dans l'enquête *Histoire de vie*, on demande aux personnes en emploi :

« *Et maintenant, si l'on met tout dans la balance, globalement, dans votre travail actuel, qu'est-ce qui l'emporte ? Les motifs de satisfaction ? Les motifs d'insatisfaction ? Les deux s'équilibrent ?* ».

Nos dernières régressions (cf. annexe 6 p. 385, modèles 6 et 7, tableau 2) montrent alors que si le fait d'avoir des horaires atypiques augmente l'importance relative accordée au travail

(et également le fait de citer le travail comme un des trois éléments de son identité), il diminue la satisfaction.

L'importance relative accordée au travail semble donc d'abord fonction des caractéristiques propres du travail ou de la carrière professionnelle passée. Mais on voit bien que cette notion d'importance n'est pas exclusivement liée au fait d'avoir un travail gratifiant et valorisant. On peut trouver que le travail est important et pour autant ne pas être satisfait de son travail, parce que la notion d'importance recouvre d'autres significations, matérielles et instrumentales.

Enfin, l'importance accordée au travail diminue au profit des activités avec lesquelles il est en concurrence et notamment la vie familiale. Ainsi, « toutes choses égales par ailleurs », le fait d'avoir de jeunes enfants diminue, pour les femmes (et pour elles seulement), l'importance relative accordée au travail.

On peut interpréter ce résultat selon au moins trois voies, non exclusives les unes des autres. On peut analyser cette relativisation de l'importance accordée au travail chez les jeunes mères comme l'expression d'un moindre intérêt accordé au travail, voire l'expression de « préférences » antagoniques (Hakim [1999]). On peut y voir également l'effet d'une charge ou d'une obligation s'ajoutant aux obligations professionnelles : la présence de jeunes enfants (par construction – moins de 11 ans – peu autonomes) entraîne en effet un surcroît de tâches domestiques et familiales en volume dont une partie est rigide (Algava [2002]). Le temps des mères de jeunes enfants, auxquelles incombe principalement la prise en charge de ces activités, étant plus contraint que celui des hommes, le travail et la famille constituent pour ces mères deux activités en concurrence pour la quantité de temps disponible. Une troisième explication met en évidence que la présence de jeunes enfants ne constitue pas seulement une charge supplémentaire, une occupation en compétition avec les activités professionnelles, mais aussi une sphère ou un domaine de vie chargé positivement et dont le caractère attractif est d'autant plus marqué que la famille s'est affirmée ces vingt dernières années comme un lieu d'accomplissement et de réalisation particulièrement fort. La famille est devenue « individualiste et relationnelle » (de Singly [1993]), l'enfant est devenu « *le dernier lien primaire subsistant, irrévocable, résolument non interchangeable [...] une forme privée de réenchantement* » (Beck [2001]).

Il est difficile, voire impossible de démêler ces trois explications, les contraintes familiales étant, tout comme les contraintes de travail, simultanément sources de satisfaction

et à l'origine d'un sentiment d'aliénation. Cependant, parmi les trois explications proposées, la première (un moindre intérêt des femmes pour le travail) semble la moins appropriée. D'autres enquêtes ont en effet montré que, si les difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale pour les mères de jeunes enfants pouvaient amener à l'interruption d'activité, la moitié des femmes dans ce cas déclaraient qu'elles auraient souhaité continuer à travailler mais que les conditions ne l'avaient pas permis (Méda, Simon et Wierink [2003]). Ce qui conduit les mères de jeunes enfants à relativiser l'importance du travail par rapport au reste, ce n'est donc pas leur moindre attachement au travail mais bien les difficultés qu'elles éprouvent à concilier les différentes dimensions de leur identité plurielle, difficultés qu'elles expriment en déclarant aussi une moindre satisfaction au travail. En revanche, **l'importance accordée au travail par les hommes semble assez peu dépendante de la concurrence avec les autres domaines de l'identité et est surtout liée aux caractéristiques intrinsèques du travail.**

On aboutit aux mêmes conclusions lorsque l'on s'intéresse de plus près aux résultats des deux modèles sur la satisfaction (cf. annexe 6 p. 385, tableau 2, modèles 6 et 7). On constate en effet que **l'intensité de la satisfaction éprouvée par les hommes vis-à-vis de leur travail est surtout liée à leur statut dans l'emploi et à leurs conditions de travail.** Les hommes cadres sont plus satisfaits, ainsi que ceux qui ont de hauts revenus et ceux qui ont toujours été hors du salariat ou dans le secteur public ; au contraire, les non qualifiés (employés et ouvriers), ceux qui appartiennent au premier décile de revenus et ceux qui ont des horaires décalés sont moins satisfaits. Pour les femmes, même si ces variables intrinsèques au travail (PCS, revenus, horaires atypiques) jouent dans le même sens que pour les hommes, elles sont beaucoup moins significatives. En revanche, le fait d'avoir connu de l'inactivité dans la carrière passée et d'avoir toujours été dans le secteur public joue positivement sur la satisfaction des femmes ; et le fait d'avoir au moins deux enfants de moins de 11 ans joue négativement. **Pour les femmes, la satisfaction au travail est aussi liée aux plus ou moins grandes difficultés à concilier travail et vie familiale.**

Ces différents résultats permettent de conclure que trois éléments semblent particulièrement jouer en faveur d'une forte identité par le travail : (i) avoir une profession valorisante (ce qui est d'autant plus probable que la PCS est élevée) ; (ii) avoir eu une trajectoire d'emploi stable, qui n'a pas été interrompue par des périodes de chômage ou d'inactivité ; et (iii) pour les femmes, ne pas avoir de jeunes enfants et donc ne pas avoir à

arbitrer entre travail et famille qui sont les deux pôles importants revendiqués dans la constitution de l'identité. Être employé ou ouvrier, notamment peu qualifié, et connaître de ce fait plus que les autres des conditions de travail et d'emploi incertaines ainsi qu'avoir de jeunes enfants accroît en revanche la probabilité de ne pas citer le travail comme un des éléments fondamentaux de l'identité ou de lui accorder moins d'importance que le reste. On voit combien les effets de structure importent : les femmes sont moins souvent cadres, professions intellectuelles ou chefs d'entreprise que les hommes, elles ont davantage la charge des enfants et leurs carrières sont plus fréquemment interrompues. Néanmoins, « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire lorsque l'on corrige de ces effets de structure, la place du travail dans l'identité semble similaire, pour les hommes et les femmes, et même un peu plus forte pour celles-ci. Un tel résultat conduit à infirmer l'hypothèse selon laquelle les carrières encore relativement différenciées des hommes et des femmes, mises en évidence dans la section précédente, seraient dues à un moindre attachement des femmes au travail. Seulement, étant principalement en charge des enfants et des tâches domestiques, leur activité professionnelle entre, plus fréquemment que pour les hommes, en concurrence avec leur vie familiale. Aussi, leurs mobilités professionnelles sont sans doute également plus liées aux événements familiaux. C'est ce que nous allons vérifier à présent.

2.2 Les liens entre mobilités professionnelles et événements familiaux⁸⁵

La mobilité professionnelle est souvent étudiée en relation avec d'autres événements professionnels (cf. ce que nous avons fait dans la section 2), peu avec d'autres champs de la vie. Pourtant, les enquêtes qualitatives montrent une très grande imbrication des événements professionnels et extra-professionnels, notamment des événements familiaux et professionnels. Par exemple, un divorce, un décès, un déménagement pour suivre un conjoint (ou au contraire l'empêchement de mobilité dû aux contraintes familiales) ont des effets très importants sur la trajectoire⁸⁶. C'est ce qu'on cherche à tester, ici, dans une ébauche de **modèle croisant mobilité professionnelle et événements familiaux**. Nous avons pour cela utilisé une autre enquête biographique de 2005, l'enquête *Familles et employeurs* de l'Ined,

⁸⁵ Cette partie s'appuie sur un travail réalisé en collaboration avec R. Duhautois et présenté au colloque SASE (Duhautois et Remillon [2007]).

⁸⁶ Cette imbrication des différentes sphères de la vie, notamment aux moments critiques de transitions dans les trajectoires professionnelles, est un des résultats marquants de notre enquête qualitative. Cf. chapitres 5 et 6.

conçue spécifiquement pour étudier ces questions de lien entre travail et famille (cf. encadré 2.3).

Encadré 2.3 : La mesure de la mobilité dans l'enquête *Familles et Employeurs* (Ined, 2005)

L'enquête *Familles et employeurs* est une enquête de l'Institut national d'études démographiques (Ined), réalisée en collaboration avec l'Insee et la Dares. Elle porte sur les interrelations entre la vie familiale et la vie professionnelle. Elle a l'originalité d'être une enquête couplée auprès des ménages et des établissements : elle comprend d'une part un « volet familles », enquête en face à face sur un échantillon d'environ 9 500 individus appartenant à environ 6 600 ménages, et d'autre part, un « volet employeurs », enquête postale auprès des établissements dans lesquels travaillent les personnes rencontrées dans le volet familles (environ 3 800 établissements de 20 salariés et plus enquêtés).

Les individus interrogés étaient âgés de 20 à 49 ans en 2005, donc nés entre 1958 et 1986. On observe ainsi les parcours de personnes entrées sur le marché du travail entre 1973 et 2004, sur une période de 30 ans au plus. Comme *Histoire de vie*, il s'agit d'une enquête rétrospective, comprenant un calendrier recensant les principaux événements familiaux et professionnels ayant eu lieu durant la vie de l'individu interrogé (sur une base annuelle). Les mêmes précautions doivent donc être prises quant aux éventuels biais de mémoire, et, là encore, les durées d'observations dépendent de l'âge des individus interrogés.

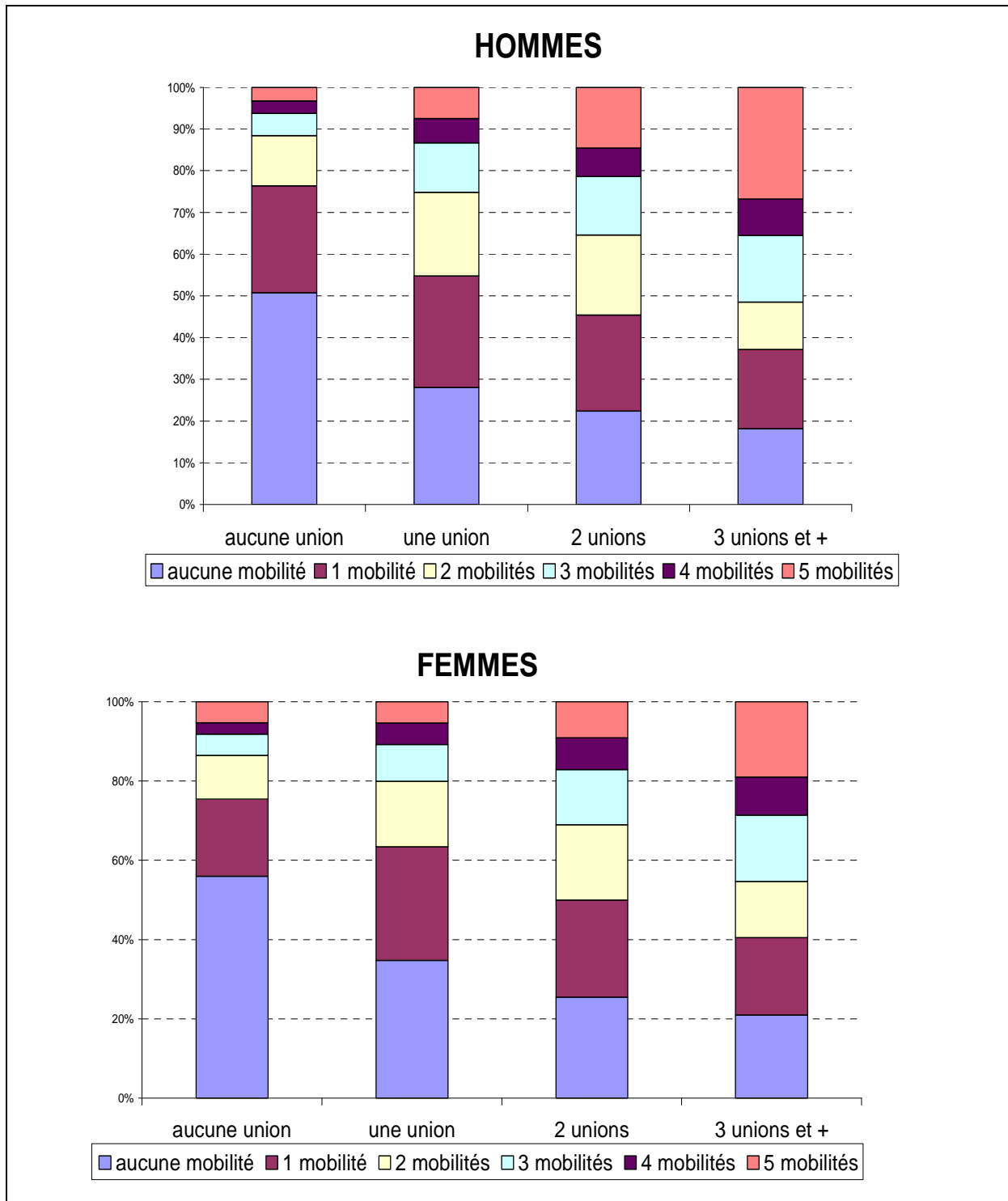
Le calendrier rétrospectif contient surtout des informations sur les changements d'occupations (passages d'emploi au chômage, de chômage en inactivité...). Les dates des changements d'entreprises ne sont pas systématiquement repérées, par contre, on demande à la personne interrogée de déclarer le nombre total d'employeurs qu'elle a connus dans sa carrière. C'est donc une sorte d'indicateur de *l'instabilité* de la trajectoire (cf. chapitre 1) que nous avons utilisé dans nos modèles (nombre de mobilités = nombre d'employeurs -1).

Les graphiques 2.3 représentent le nombre de mobilités connues dans la trajectoire, croisé avec le nombre d'unions, pour les hommes, puis pour les femmes. Il ne s'agit pas du même indicateur de **mobilité** que dans le chapitre précédent, puisque sont cette fois décomptés **les changements d'entreprises** qui ne pouvaient être mesurés avec l'enquête *Histoire de vie*. Par ailleurs, il n'est pas question ici de taux de mobilité mais du nombre de mobilités connues dans la trajectoire. La première colonne du graphique décrit les individus qui n'ont jamais été mariés, ni n'ont vécu en couple ; la seconde, les personnes qui ont eu un seul conjoint, etc. Pour chaque colonne, on représente la part des personnes qui n'ont connu aucune mobilité dans leur carrière, une mobilité, deux, etc. On voit que lorsque le nombre d'unions augmente, la mobilité s'accroît également. C'est probablement surtout un effet de l'âge : plus les personnes sont âgées, plus fortes sont leurs chances d'avoir connu plusieurs unions et plus longue est leur carrière professionnelle, ce qui accroît également leurs chances d'avoir connu de la mobilité. Mais d'un autre côté, on voit que les individus ayant eu deux unions sont à peu près deux fois moins mobiles professionnellement que ceux en ayant eu

trois et plus. Cette forte différence pourrait laisser penser que mobilité professionnelle et événements démographiques sont liés. Par la suite, avec un modèle « toutes choses égales par ailleurs », nous vérifierons si cet effet du nombre d'unions subsiste, une fois l'âge contrôlé. En tous cas, un résultat stable, déjà trouvé précédemment, est que la mobilité professionnelle des hommes est plus élevée que celle des femmes.

Concernant le nombre d'enfants, croisé avec les mobilités professionnelles (cf. graphiques 2.4), il semble que les mobilités diminuent avec le nombre d'enfants, mais pour les femmes seulement, comme si les naissances étaient des perturbations plus fortes dans la vie professionnelle des femmes que des hommes. Nous allons maintenant vérifier ces premiers résultats des statistiques descriptives avec des modèles économétriques de comptage (cf. annexe 7, p. 387).

Graphique 2.3 : Statistiques descriptives. Mobilités professionnelles et unions



Indicateur : Nombre de mobilités (de changements d'entreprises) croisé avec le nombre d'unions.

Champ : Ensemble des personnes ayant déjà travaillé. Statistiques pondérées.

Source : Enquête *Familles et Employeurs*, Ined, 2005.

Graphique 2.4 : Statistiques descriptives. Mobilités professionnelles et naissances



Indicateur : Nombre de mobilités (de changements d'entreprises) croisé avec le nombre d'enfants.

Champ : Ensemble des personnes ayant déjà travaillé. Statistiques pondérées

Source : Enquête *Familles et Employeurs*, Ined, 2005.

Tableau 2.3 : Modèles de comptage du nombre de mobilités professionnelles dans la carrière

	Nombre de mobilités					
	(1)		(2)		(3)	
	Modèle négatif binomial Hommes et Femmes		Modèle négatif binomial Hommes		Modèle négatif binomial Femmes	
	<i>Coefficient</i>	<i>Écart-type</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Écart-type</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Écart-type</i>
Constante	-0,39***	0,12	-0,19	0,16	-0,58***	0,19
Nombre d'unions	0,19 ***	0,01	0,19***	0,02	0,19***	0,02
Nombre d'enfants (<i>Réf. 3 et +</i>)						
0	-0,02	0,06	-0,15*	0,08	0,14	0,09
1	0,04	0,06	-0,12	0,08	0,23**	0,09
2	0,02	0,06	-0,10	0,07	0,17*	0,09
3	-0,01	0,06	-0,09	0,08	0,11	0,1
Statut de l'emploi (<i>Réf. hors salariat</i>)						
Salarié du public	-0,53***	0,07	-0,58***	0,1	-0,53***	0,11
Salarié des collectivités locales	-0,21***	0,08	-0,16	0,10	-0,28**	0,11
Salarié du secteur privé	0,01	0,07	0,05	0,09	-0,06	0,10
Sexe (<i>Réf. femmes</i>)						
Hommes	0,19***	0,03				
Âge	0,03***	0,00	0,03***	0,00	0,02***	0,00
Travail à temps partiel dans la carrière (<i>Réf. + de 3 ans</i>)						
Jamais	-0,23***	0,03	-0,31***	0,07	-0,21***	0,04
Moins de 4 ans	-0,03	0,04	-0,09	0,08	-0,04	0,04
PCS (<i>Réf. ouvriers qualifiés</i>)						
Agriculteurs	-0,48***	0,11	-0,56***	0,14	-0,14	0,21
Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	0,11	0,08	0,06	0,10	0,37**	0,15
Cadres	-0,04	0,04	-0,12***	0,05	0,27***	0,09
Professions intermédiaires	-0,11***	0,04	-0,14***	0,04	0,11	0,08
Employés non qualifiés	-0,06	0,04	-0,13*	0,07	0,19**	0,08
Employés qualifiés	-0,08*	0,04	-0,08	0,07	0,14*	0,08
Ouvriers non qualifiés	-0,15***	0,05	-0,12**	0,06	-0,01	0,09
Années de chômage dans la carrière (<i>Réf. 3 et +</i>)						
0	-0,32***	0,03	-0,23***	0,05	-0,36***	0,04
1	0,04	0,04	0,17***	0,06	-0,03	0,05
2	-0,03	0,04	0,07	0,07	-0,08	0,06
Dispersion	0,25		0,21	0,021	0,29	0,02
Nombre d'observations	8 438		4 008		4 430	

*** : significatif à 0,1 % ; ** : significatif à 1 % ; * : significatif à 5 %

Réf. : modalité de référence.

Champ : Ensemble des personnes ayant déjà travaillé, résultats non pondérés.

Source : Enquête *Familles et Employeurs*, Ined, 2005.

Les trois modèles de comptage (cf. tableau 2.3) modélisent le nombre de mobilités professionnelles connues dans la carrière (le nombre de changements d'employeur) successivement, pour l'ensemble de la population, puis pour les hommes, et enfin pour les femmes. En caractères gras sont présentés les coefficients des variables dont on cherche plus spécifiquement à estimer les corrélations avec les mobilités : le nombre d'unions et le nombre

d'enfants. En ce qui concerne les variables de contrôle, on retrouve les mêmes résultats que ceux énoncés précédemment, avec pourtant un indicateur différent de mobilité (ici, les changements d'employeur). Ils correspondent à des faits stylisés bien établis par les études empiriques sur la mobilité : les employés du secteur public sont moins mobiles que ceux du privé et mêmes que les non-salariés ; les hommes sont davantage mobiles que les femmes ; l'effet de l'âge sur le nombre de mobilités connues est positif⁸⁷. Par rapport aux ouvriers qualifiés, les agriculteurs sont moins mobiles. La mobilité des cadres diffère entre hommes et femmes : les hommes cadres sont moins mobiles que les ouvriers qualifiés, tandis que les femmes cadres sont plus mobiles que les ouvrières qualifiées. On retrouve la même situation concernant les employé(e)s qualifié(e)s et non qualifié(e)s. Ainsi, si les ouvriers qualifiés constituent la catégorie la plus mobile chez les hommes, ce sont les cadres, suivis des employées chez les femmes. Enfin, les personnes n'ayant jamais été au chômage sont moins mobiles que celles qui l'ont souvent été. Ce dernier résultat montre qu'il est difficile d'interpréter la variable d'instabilité (nombre de changements d'employeur dans la carrière) comme un indicateur de mobilité valorisante. Pour une part, c'est sans doute vrai (cf. la forte mobilité des femmes cadres par exemple), mais cette mobilité reflète également la précarité de certaines carrières. **On retrouve donc l'idée d'une segmentation des carrières en termes de mobilité entre des carrières très stables, et d'autres, plus mobiles, cette mobilité pouvant caractériser des trajectoires ascendantes (les « cadres nomades ») mais aussi des parcours faits d'instabilité et de précarité.**

Concernant enfin les liens entre événements familiaux et mobilité professionnelle : on constate que « toutes choses égales par ailleurs », les personnes ayant une vie de famille instable (un nombre de conjugalités élevé) sont également les plus mobiles sur le plan professionnel. Ce résultat, très significatif, est vrai pour les hommes comme pour les femmes. Le nombre d'enfants est moins significativement lié à la mobilité professionnelle, et surtout la corrélation est inversée entre hommes et femmes. Ainsi, le nombre d'enfants est positivement lié à la mobilité masculine et négativement à la mobilité féminine. On retrouve l'impact différencié des événements familiaux sur la situation professionnelle des hommes et des femmes déjà mis en évidence dans la partie précédente. **La carrière des hommes ne serait pas perturbée voire même favorisée par l'arrivée d'enfants, tandis que celle des femmes**

⁸⁷ L'âge contrôle ici de la longueur de la carrière observée. En conséquence, plus la personne est âgée, plus longue est sa carrière professionnelle, plus importante a été sa mobilité. Pour autant, la probabilité de connaître une mobilité décroît avec l'âge, comme on a pu le voir précédemment.

en souffre visiblement. Ce résultat d'une corrélation inversée entre les variables familiales et la situation professionnelle des hommes et des femmes confirme de nombreuses analyses antérieures (Chenu [1998], Vallet [1995], etc.). Il doit s'interpréter en termes de corrélation et non de causalité. En effet, il se peut que ce soient les événements familiaux qui incitent les individus à changer d'emploi (par exemple recherche d'un meilleur salaire en vue de pouvoir fonder une famille ou nouvelle union qui ouvre un nouveau réseau professionnel) mais l'inverse est également possible. Pour étudier précisément l'impact des événements familiaux sur les mobilités professionnelles, et trancher le sens de la causalité, il faudrait faire d'autres modèles, notamment des modèles de durée. Mais nos données ne le permettent pas puisque la date des changements d'emploi n'est pas connue précisément. Un autre prolongement, que permet en revanche l'enquête *Familles et Employeurs* que nous avons utilisée ici, serait d'étudier la mobilité croisée des deux conjoints, pour vérifier le résultat d'I. Bertaux-Wiame qui affirme que les femmes subissent davantage le coût de la mobilité (notamment géographique) de leurs conjoints qu'elles n'en tirent de bénéfice pour leurs carrières (cf. Germe *et al.* [2003]).

Conclusion

Certains travaux remettent en cause le modèle segmentationniste en argumentant que la montée du chômage et la diffusion généralisée du risque d'insécurité le rendraient caduque. Du fait d'une transformation uniforme des carrières vers plus de flexibilité, les catégories segmentationnistes seraient invalidées. **Nous avons montré au contraire que la segmentation des carrières était toujours d'actualité, et que si l'instabilité des emplois s'était accrue, celle-ci n'avait pas touché de façon uniforme l'ensemble des trajectoires, produisant des inégalités croissantes de parcours professionnels. Contre le mythe de la flexibilité généralisée, on observe que la majorité des carrières demeure très stable.**

Concernant le lien entre mobilité et qualité de l'emploi, nos résultats tendent à montrer que **la mobilité est loin de constituer la nouvelle qualité du travail** contrairement à ce qui est parfois affirmé en se fondant sur l'observation des mobilités de quelques uns (les « cadres nomades » du segment primaire supérieur du marché du travail). On observe ainsi une dualité des transitions et des opportunités offertes aux salariés, avec d'un côté des mobilités qui s'inscrivent dans une progression de carrière, et de l'autre des trajectoires instables qui accroissent le risque de chômage et sont associées à des emplois de mauvaise qualité. L'existence de trajectoires de chômage voire d'exclusion du marché du travail est ainsi l'une des nouvelles formes prise par cette segmentation.

Nous intéressent plus particulièrement à la différenciation sexuée des carrières, **nous avons montré que les carrières des hommes et des femmes se distinguaient encore fortement**, malgré l'augmentation continue du taux d'activité féminin observé ces dernières décennies. Les femmes connaissent moins de mobilités que les hommes, moins de promotions et plus d'interruptions de carrières pour cause de chômage ou d'inactivité. **Ce constat est à relier, non pas à un moindre attachement des femmes au travail mais à la différenciation des rôles sociaux qui persiste.** Les femmes font état de davantage de difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale que les hommes. L'analyse des interactions entre la mobilité professionnelle (entendue ici au sens de changements d'entreprise) et les événements familiaux a d'ailleurs permis de faire ressortir un effet inversé pour les hommes et pour les femmes : le nombre d'enfants est ainsi corrélé positivement avec la mobilité des hommes, mais négativement avec celle des femmes.

CONCLUSION DE LA PREMIÈRE PARTIE

On tendrait donc vers une différenciation plus forte des carrières et non vers une uniformisation de celles-ci comme le soutiennent certains travaux. L'analyse de la transformation des trajectoires professionnelles réalisée dans le chapitre 1 a montré une augmentation faible de la mobilité dans les carrières, surtout due à la montée du chômage, mais celle-ci est limitée à certaines trajectoires. De façon complémentaire, les typologies de parcours réalisées dans le chapitre 2 ont montré qu'une segmentation était bien à l'œuvre sur le marché du travail, entre des carrières – majoritaires – très stables et protégées du chômage, et des carrières, plus mobiles, avec des passages fréquents par le chômage. Il semble également que ces inégalités se perpétuent tout au long du cycle de vie, les plus mobiles par le passé connaissant des risques accrus de mobilité et de chômage par la suite, ces mobilités ne semblant pas les conduire vers des emplois de qualité. On peut faire l'hypothèse, en s'appuyant sur les travaux réalisés par l'observatoire de l'EVA du Céreq, que ces processus de segmentation commencent très tôt, dès le début de la carrière professionnelle.

Néanmoins, les études statistiques recensées et réalisées dans cette partie ne permettent pas de trancher quant aux déterminants des carrières critiques. Par ailleurs, un certain nombre de questions restent ouvertes : assiste-t-on à une concentration du risque d'instabilité et de chômage sur certaines catégories de population et ce, dès le début de leur trajectoire ? Ou certaines transitions professionnelles critiques sont-elles susceptibles de faire basculer n'importe quel individu vers un processus d'exclusion du marché du travail ? Les événements professionnels passés déterminent-ils complètement la suite de la trajectoire ? Les expériences négatives sur le marché du travail sont-elles réversibles ? La suite de la thèse prend spécifiquement pour objet l'analyse de ces transitions critiques.

Les données statistiques mobilisées dans cette première partie ne permettent pas d'appréhender ces questions de façon totalement satisfaisante. En effet, l'espace socio-économique des carrières y est peu renseigné, ce qui ne permet pas de lier cette segmentation des carrières à des modes distincts de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises, dans une perspective théorique réellement institutionnaliste. Ni de comprendre pourquoi certaines transitions, en apparence similaires, se traduisent pour les uns par une amélioration des perspectives de carrières, alors que pour d'autres, elles conduisent vers des trajectoires

d'exclusion. Les quelques variables disponibles dans ces enquêtes statistiques et mobilisées dans l'analyse – telles que la PCS, le statut de l'emploi (privé, public...) – ne suffisent pas à caractériser ces contextes et à situer les individus socialement. Comme l'indique J.-F. Germe *et al.* [2003]⁸⁸, seules des données qualitatives permettent d'appréhender ces différences de contexte. Nous serons donc amenés, dans la suite de la thèse, à mobiliser des données qualitatives constituées de récits de vie (chapitres 5 et 6). Avant cela, nous nous appuyerons sur la littérature théorique pour expliquer les évolutions décrites dans cette première partie. Plusieurs questions se posent : Comment expliquer ces évolutions de l'instabilité ? Est-ce l'effet des transformations des modes de gestion de la main-d'œuvre ? D'évolutions économiques générales ? Comment les individus s'adaptent-ils ? Modifient-ils la conduite de leur carrière ?

⁸⁸ « Beaucoup d'éléments manquent dans une compréhension des trajectoires. Les contextes sociaux et professionnels dans lesquels se meuvent les individus sont largement absents de toutes les grandes enquêtes statistiques. Seules des enquêtes plus qualitatives ou des enquêtes sur les populations restreintes prennent en compte ces environnements et les ressources personnelles ou professionnelles que les individus mobilisent pour gérer leur devenir professionnel...ou le subir ». (Germe *et al.* [2003], p. 57).

PARTIE II : LES ÉVALUATIONS DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL AU CŒUR D'UNE ANALYSE THÉORIQUE DES INÉGALITÉS DE PARCOURS FACE AU CHÔMAGE

Introduction de la deuxième partie

CHAPITRE 3 : ÉVOLUTION DES INÉGALITÉS ET SÉLECTIVITÉ DU
CHÔMAGE

CHAPITRE 4 : UNE ANALYSE CONVENTIONNALISTE DES
TRAJECTOIRES DE CHÔMAGE COMME PARCOURS D'ÉPREUVES

Conclusion de la deuxième partie

INTRODUCTION DE LA DEUXIÈME PARTIE

Dans le partie précédente, nous avons vu qu'il existait sur le marché du travail une segmentation persistante, voire aggravée, au détriment d'abord des moins qualifiés (ensuite des jeunes et des seniors), qui pour certains cumulent instabilité, insécurité et mauvaise qualité de l'emploi. **Comment expliquer cette montée des inégalités qui se traduit, en Europe du moins, par de fortes disparités de trajectoires en termes de passages par le chômage ?** Quel poids relatif accorder aux chocs « exogènes » (technologiques, chocs pétroliers, etc.) et aux transformations institutionnelles dans la compréhension de ce phénomène ? **C'est l'objet de cette partie théorique que d'élaborer un modèle permettant de rendre compte de ces observations.** Même si nous serons amenés à faire quelques incursions du côté de travaux socio-économiques – la tradition conventionnaliste dans laquelle nous nous inscrivons ayant toujours recherché le dialogue interdisciplinaire – cette partie, essentiellement économique, s'emploiera à situer la démarche proposée par rapport aux principales théories en économie du travail.

Dans le **chapitre 3**, nous rendrons compte des différents modèles explicatifs de l'évolution des inégalités de carrière face au chômage en passant en revue les explications exogènes, puis les modèles qui mettent en avant les transformations endogènes des institutions. Ce faisant, nous défendrons que l'analyse des moments de sélection est essentielle pour comprendre les inégalités persistantes face au chômage.

Or, la théorie économique standard ne rend pas raison de ces processus de sélection, les salaires étant censés s'ajuster à la productivité ; à moins de proposer une analyse en termes de croyances auto-renforçantes (théories de la discrimination statistique), mais se pose alors la question de la construction de ces représentations et du choix des critères de sélection. Dans le **chapitre 4**, nous développerons un cadre théorique conventionnaliste qui, en se focalisant sur les questions d'évaluation de la qualité, permet de saisir les mécanismes de production de ces inégalités. La suite de la thèse consistera à approfondir ces processus de valorisation / dévalorisation et de sélection, à monter comment ils s'opèrent et se cumulent dans les carrières.

CHAPITRE 3 : ÉVOLUTION DES INÉGALITÉS ET SÉLECTIVITÉ DU CHÔMAGE

INTRODUCTION

SECTION 1 : ÉVOLUTION DES INÉGALITÉS : DE LA LOGIQUE DE L'EFFICACITÉ À CELLE DES TRANSFORMATIONS SOCIO-POLITIQUES

1.1 Concurrence modifiée entre les différents segments de la main-d'œuvre

1.1.1 Modification de la demande de travail : l'effet du progrès technique et des changements organisationnels

1.1.2 Les effets de la mondialisation de l'économie

1.2 Une évolution des marchés internes comme réponse efficiente aux transformations du contexte économique

1.2.1 Des marchés internes comme systèmes de subventions implicites à leur remise en cause

1.2.2 L'insuffisance de cette conception des marchés internes comme institutions efficientes : compromis et conventions

1.3 Transformation des conventions et des valeurs du capitalisme

1.3.1 L'évolution des conventions salariales comme équilibres d'un jeu de coordination

1.3.2 Endogénéité du changement : le rôle de la critique

SECTION 2 : NOUVELLES CONVENTIONS ET SÉLECTIVITÉ DU CHÔMAGE

2.1 Nouveaux modèles d'évaluation du travail

2.1.1 Le monde connexionniste...

2.1.2 ... et ses inemployables

2.2 Des inégalités persistantes : inertie des évaluations et hystérèse du chômage

2.2.1 Dépendance d'état

2.2.2 Hétérogénéité ex ante

2.2.3 Hystérèse du chômage

CONCLUSION

Introduction

Nous nous proposons de revenir ici sur les principales transformations « macroéconomiques » intervenues depuis les années 1970 afin d'apprécier leurs effets sur la répartition du chômage. Deux modes d'interprétation des évolutions observées peuvent être distingués (Postel, Rousseau et Sobel [2006]) : une partie des économistes met en avant des analyses de type technico-économiques, à partir desquelles les considérations d'efficacité et les chocs exogènes apparaissent essentiels ; d'autres procèdent à des analyses socio-politiques, pour lesquelles ce sont les confrontations sociales liées au partage du revenu et l'évolution des conventions qui s'avèrent déterminantes.

Dans la première section, nous mettrons en avant les rôles conjoints des chocs « exogènes » (technologiques, techniques, organisationnels...) et de la transformation des institutions et conventions du marché du travail pour expliquer l'évolution des inégalités sur le marché du travail. Nous présenterons ainsi un modèle endogène et réflexif de changement guidé par la critique. Dans la seconde section, nous défendons la thèse suivante : l'apparition d'une nouvelle « convention constitutive » ou *cité* génère des phénomènes de sélection sur le marché du travail pour ceux qui sont mal classés selon ces critères d'employabilité et crée des inégalités de carrières persistantes.

Section 1 : Évolution des inégalités : de la logique de l'efficacité à celle des transformations socio-politiques

On cherche, dans cette première section, à expliquer l'évolution des inégalités décrites dans la première partie, c'est-à-dire l'existence d'un risque de chômage accru et de carrières fragilisées pour certaines catégories d'individus et notamment les moins qualifiés d'entre eux. Les travaux empiriques mobilisés dans la partie précédente n'abordent que rarement les causes de la montée de l'instabilité dans les carrières, à l'exception de l'article de P. Givord et E. Maurin [2003]. Selon eux, celles-ci peuvent être de plusieurs ordres : un ralentissement général de l'activité économique (qui accroît le nombre d'entreprises en difficultés et donc mécaniquement le nombre de salariés perdant leur emploi) ; des réformes institutionnelles (par exemple un assouplissement des conditions de recours aux CDD et aux licenciements économiques) ; la diffusion de technologies qui accroissent la substituabilité entre les travailleurs. Mais ces déterminants très généraux, s'ils peuvent éventuellement expliquer l'accroissement général de la flexibilité, ne rendent pas raison des inégalités de carrières entre segments de la main-d'œuvre, mises en évidence dans la première partie. D'autres travaux théoriques, en revanche, ont pris spécifiquement pour objet l'explication de ces inégalités et de leur évolution.

Au cœur de ces analyses, on trouve d'abord l'idée que l'accroissement des inégalités de revenus dans les pays anglo-saxons et le fort taux de chômage des non-qualifiés en Europe continentale s'expliqueraient par une baisse de la demande de main-d'œuvre non qualifiée et une hausse de la demande de main-d'œuvre qualifiée. Cette double évolution de la demande serait la conséquence soit de la mondialisation de l'économie mettant en concurrence les travailleurs non qualifiés des pays industrialisés avec ceux des pays en développement, soit des évolutions technologiques et organisationnelles requérant un travail plus qualifié (1.1). Mais les réactions de l'offre et de la demande de travail au progrès technique et à l'internationalisation de l'économie n'expliquent pas, à eux seuls, l'ensemble des faits constatés ; il est nécessaire de mobiliser des variables plus institutionnelles. Plusieurs approches des institutions peuvent à nouveau être distinguées, qui proposent des explications différentes de l'évolution des inégalités (Gautié [2004]). Certaines considèrent les institutions – et notamment les marchés internes – comme des réponses efficaces aux imperfections du marché. Les transformations du contexte économique auraient ainsi suscité une évolution des marchés internes qui n'étaient plus efficaces dans ce nouvel environnement (1.2). D'autres

approches dites institutionnalistes considèrent que l'émergence d'institutions ne peut pas seulement être appréhendée comme une réponse optimale à des défaillances du marché, mais résulte de conflits politiques qui incorporent des préoccupations d'équité. L'évolution des inégalités serait alors due à une transformation des rapports de force et des conventions en vigueur sur le marché du travail (1.3).

1.1 Concurrence modifiée entre les différents segments de la main-d'œuvre

Les explications abordées dans cette sous-partie rendent compte de l'évolution des inégalités à partir des chocs externes qui modifient les relations entre l'offre et la demande de travail pour chaque segment de la main-d'œuvre. Deux grands types de chocs « exogènes » sont distingués : les chocs technologiques et organisationnels, d'une part (1.1.1) ; l'effet de l'ouverture de l'économie et de l'internationalisation des échanges, d'autre part (1.1.2).

1.1.1 Modification de la demande de travail : l'effet du progrès technique et des changements organisationnels

Un premier ensemble de travaux mettent en avant **l'impact de chocs technologiques et organisationnels sur l'évolution de la demande de travail au détriment des non-qualifiés**. Le **progrès technique « biaisé »**⁸⁹ et notamment les Nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) exigeraient des compétences à la fois plus élevées, et plus générales, acquises lors de la formation initiale. Elles seraient complémentaires au travail qualifié et substituables au travail non qualifié. Par ailleurs, avec ces technologies, les compétences désormais codifiées, seraient portées au niveau de la firme et non plus des individus (qui auparavant portaient les compétences tacites) ; cela réduirait le rôle du capital humain spécifique et augmenterait le recours à la flexibilité externe plutôt que de former les non-qualifiés en interne (Caroli [2007]). P. Givord et E. Maurin [2003] mettent ainsi en évidence une insécurité plus forte dans les secteurs fortement utilisateurs de nouvelles technologies.

Cependant, selon Atkinson *et al.* [2001], ces modèles se heurtent à une objection majeure : l'augmentation du chômage des non-qualifiés en Europe (et des disparités salariales qui seraient son pendant aux États-Unis) n'a pas coïncidé avec une croissance de la productivité agrégée mais au contraire avec son ralentissement. Il y a bien eu un « saut » de la

⁸⁹ Le progrès technique est dit « biaisé » lorsqu'il modifie les productivités relatives des facteurs (par opposition au progrès technique « neutre » qui laisse ce rapport inchangé).

productivité – dans la seconde moitié des années 1990 aux États-Unis et au début des années 2000 en France – dû à l'introduction de nouvelles technologies. Pour autant, les disparités de salaires (aux États-Unis) et le chômage (en Europe) commencent à croître dès les années 1980.

La littérature économique propose alors une autre explication de ces inégalités, qui repose sur les profonds bouleversements de l'organisation du travail qu'ont connu les entreprises depuis les années 1980 : rotation des postes, travail en équipe, cercles de qualité, intensification de la communication, réduction des niveaux hiérarchiques (Janod et Pautrel [2002]) sont quelques unes des caractéristiques de cette nouvelle organisation du travail qualifiée d'« ohnoienne » (Coriat [1991]), d'« holistique » (Lindbeck et Snower [2000]) de « distribuée » (Dodier [1995]) ou de « flexible » (Périlleux [2001]) par opposition à l'ancienne organisation « taylorienne » ou « planifiée ». Ce « productivisme réactif », outre qu'il aurait conduit à une détérioration des conditions de travail (Askenazy [2004]), induirait de nouvelles inégalités entre salariés, car il conduirait à privilégier les travailleurs polyvalents, autonomes, avec de fortes capacités relationnelles, donc plutôt qualifiés. On pourrait ainsi parler d'un « **biais organisationnel** » (Greenan et Mairesse [2006]) en défaveur de la main-d'œuvre non qualifiée, tout comme les travaux cités précédemment évoquaient un « biais technologique ». Pour A. Lindbeck et D. Snower [1996] notamment, ces changements dans l'organisation du travail expliqueraient l'accroissement de la disparité des salaires aux États-Unis dans les années 1980. On pourrait défendre la même explication concernant la hausse du chômage des non-qualifiés en Europe.

1.1.2 Les effets de la mondialisation de l'économie

D'autres auteurs invoquent la libéralisation du commerce international et la concurrence des pays à bas salaires pour expliquer ces inégalités accrues. Le développement des échanges mondiaux de biens intensifs en travail mettrait les travailleurs non qualifiés des pays industrialisés directement en concurrence avec ceux des pays à bas salaires.

Mais selon A. Atkinson [1999], cette thèse, fondée sur des modèles formels de commerce international du type Heckscher-Ohlin, accorde une importance irréaliste à l'égalisation du prix des facteurs. Elle suppose qu'un grand nombre d'hypothèses discutables soient respectées : des fonctions de production identiques entre pays « du nord » et pays « du sud » ; la production par tous les pays de chaque type de bien ; l'absence de rendements

croissants dans l'utilisation des facteurs... Par ailleurs, au niveau empirique, on ne trouve guère de preuves que les exportations des pays en voie de développement aient eu un impact important sur les salaires et le chômage des pays de l'OCDE (Atkinson *et al.* [2001]). Pour la France, S. Jean [1999] trouve qu'entre 1977 et 1993, le développement des échanges avec les pays émergents a réduit de 1,4 % la demande de travail non qualifié alors que dans le même temps, le chômage a augmenté de six points et demi. L'augmentation du chômage ne pourrait donc pas être entièrement imputée à l'effet de la mondialisation.

Toutes ces théories vont dans le même sens : ce seraient des chocs « exogènes » (de productivité, organisationnels, la mondialisation) **qui auraient modifié la nature de la concurrence entre les différents segments de main-d'œuvre, dans un sens défavorable aux travailleurs non qualifiés.** Ces « forces de marché » inéluctables auraient conduit, dans un cas (les pays anglo-saxons), à l'augmentation des inégalités salariales et dans l'autre (l'Europe continentale), à une hausse du chômage des non-qualifiés (les possibilités d'accroissement des disparités salariales y étant limitées par l'existence de dispositifs institutionnels tels que le salaire minimum) :

« The upward trend in unemployment [in Europe] is the result of market forces that want to produce greater inequality of earnings. The collision between these market forces and the attempts of the welfare state to limit inequality then lead to higher unemployment » (Krugman [1994], p. 31)

Mais le progrès technique et la mondialisation ne rendent pas raison à eux seuls de l'ensemble des faits constatés. S'ils constituent une explication possible, quoique limitée des difficultés des non-qualifiés⁹⁰, ils n'expliquent pas celles des jeunes ou des seniors. En outre, ces chocs ont affecté de la même façon l'ensemble des pays de l'Union européenne ; or, ceux-ci connaissent pourtant des niveaux et des trajectoires de chômage très différents. **Ces chocs exogènes ne peuvent donc pas fournir une explication satisfaisante des écarts observés d'un pays à l'autre. Il est nécessaire pour cela de prendre en compte la façon dont ces chocs ont interagi avec les institutions du marché du travail** (Blanchard [2004]) et

⁹⁰ Certes, la proportion de travailleurs non qualifiés a diminué rapidement en France depuis la Seconde Guerre mondiale, mais elle s'est stabilisée à 23 % de l'emploi total depuis 1993, et les créations d'emplois peu qualifiés en fin de période ont contribué à ramener le nombre de salariés occupant ces postes au niveau des années 1980. *« Les économies industrialisées sont confrontées à un paradoxe qui remet en cause nombre d'idées reçues : le développement des nouvelles technologies ne signifie pas la fin de l'emploi non qualifié. Celui-ci n'est en voie de disparition ni dans les secteurs « abrités » du tertiaire [...], ni dans les secteurs industriels, usagers des nouvelles technologies »* (Dares [2003], p. 15).

notamment d'étudier comment les marchés internes se sont transformés à leur contact (Gautié [2004]).

1.2 Une évolution des marchés internes comme réponse efficiente aux transformations du contexte économique

Une certaine vision des institutions présente celles-ci (et notamment les marchés internes) comme une réponse efficiente au contexte économique particulier des « trente Glorieuses ». Des systèmes de « subventions implicites » entre les âges et les niveaux de qualification auraient été mis en place pour stabiliser la main-d'œuvre des entreprises et inciter les salariés à l'effort, permettant ainsi d'accroître la productivité. L'environnement économique ayant changé, ces systèmes de rémunération qui ne lient pas directement salaire et productivité individuelle ne seraient plus tenables (1.2.1). Pourtant, cette vision des marchés internes et de leurs transformations paraît trop limitée. Elle ne rend pas entièrement compte de la nature de ces institutions, fruits de conflits sociaux, de compromis ou de conventions, et qui incorporent des préoccupations en termes de justice sociale (1.2.2).

1.2.1 Des marchés internes comme systèmes de subventions implicites à leur remise en cause

Selon J. Gautié [2004], les marchés internes sont caractérisés par une déconnection des règles de rémunération des logiques concurrentielles et correspondent ainsi à des systèmes de subventions implicites. La progression du salaire à l'ancienneté sous-tendrait un **système de subventions croisées entre les âges**, des salariés jeunes vers les âgés. Ainsi, si les « seniors » sont davantage payés en fin de carrière, ce ne serait pas du fait d'une performance supérieure à celle des jeunes, mais pour les inciter à l'effort et réduire les coûts de rotation de la main-d'œuvre (Lazear [1999]). En effet, les salariés seraient moins payés que leur productivité en début de carrière, différentiel qu'ils récupèreraient ensuite en étant rémunérés au-dessus de leur productivité en fin de carrière (selon un mécanisme d'égalisation inter-temporelle du salaire et de la productivité sur l'ensemble de la carrière). Cette règle de rémunération différée aurait pour objectif de les inciter à rester dans l'entreprise et transformerait ainsi la main-d'œuvre en un facteur quasi-fixe, ceci étant efficient pour les firmes qui font face à une demande très stable.

À côté de ce système de subventions croisées entre les âges, les marchés internes se caractériseraient également par un **système de subventions croisées entre niveaux de**

qualification, des plus qualifiés vers les moins qualifiés : la dispersion des salaires entre niveaux de qualification est ainsi moindre que celle des productivités correspondantes. J. Gautié [2004] en donne une première explication : l'employeur s'approprierait une rente sur les promotions internes, ne les rémunérant pas à leur juste valeur sans crainte de voir les salariés qualifiés partir étant donnés les coûts de mobilité engendrés par une information imparfaite des autres employeurs sur le niveau de qualification acquis⁹¹. D. Acemoglu [2002] avance une autre hypothèse : cette compression des salaires correspondrait à une stratégie optimale, même pour les qualifiés, en augmentant la productivité globale et donc le produit total à distribuer.

Dans cette vision des marchés internes comme réponse efficiente au contexte économique, les facteurs de transformations évoqués ne sont finalement pas très différents de ceux de la partie précédente (Gautié [2004]). Le premier facteur serait l'affaiblissement de la croissance. En effet, la rémunération à l'ancienneté suppose un flux de recrutements au moins constant pour maintenir l'équilibre démographique de ce système de subventions implicites par répartition. Avec le ralentissement de la croissance, les entreprises auraient ralenti leurs recrutements, rompant cet équilibre et les conduisant à une remise en cause progressive de ces politiques de rémunération. Par ailleurs, ces marchés internes reposaient sur une logique de long terme, remise en cause par les mutations de l'économie : la hausse des taux d'intérêt réels et la financiarisation de l'économie auraient accru l'incertitude pour les firmes ce qui les aurait conduites à adopter des modes de rémunération de plus court terme. Le progrès technique et la nouvelle organisation du travail auraient suscité des chocs négatifs sur la productivité des âgés et des non-qualifiés, non-soutenables pour ces systèmes de subventions implicites. Enfin, selon P. Lemistre [2003], les firmes n'auraient plus besoin de ces politiques de rémunération mises en place pour stabiliser leur main-d'œuvre ; désormais, la peur du chômage s'en chargerait. En outre, l'arrivée massive de jeunes diplômés augmenterait l'accès direct aux professions les plus qualifiées et diminuerait par conséquent les opportunités internes pour les travailleurs moins qualifiés (Lemistre [2002]).

⁹¹ On trouve ici l'idée selon laquelle l'acquisition de qualifications spécifiques réduit les possibilités de mobilité des salariés, qui ne peuvent faire reconnaître ces qualifications dans d'autres entreprises.

1.2.2 L'insuffisance de cette conception des marchés internes comme institutions efficaces : compromis et conventions

La description des marchés internes comme des systèmes de subventions implicites entre les âges suppose l'existence de rendements de l'ancienneté c'est-à-dire une évolution salariale qui soit déconnectée de l'évolution de la productivité. C'est le cas si les salaires croissent tout au long de la carrière pour une productivité constante ou si les salaires restent stables pour une productivité diminuant avec l'âge. Des travaux empiriques ont tenté de vérifier l'existence de ces rendements de l'ancienneté ; ils achoppent sur la difficulté à mesurer la productivité. J. Medoff et K. Abraham [1980] utilisent des données sur l'évaluation des employés par leurs supérieurs pour tenter d'approcher une mesure de la productivité. Ils mettent en évidence une croissance plus rapide des salaires que de la performance. Leur travail a néanmoins été critiqué pour la mauvaise fiabilité de leurs données. J. Spitz [1991] mobilise des données plus objectives sur les rendements individuels et trouve les mêmes résultats, mais il étudie un métier particulier (les caissiers de supermarché) pour lequel la productivité individuelle est plus facilement mesurable qu'ailleurs et dont on comprend qu'elle puisse éventuellement décroître avec l'âge (du fait de l'usure du travail ou d'une moindre forme physique). E. Lazear [1999] mobilise des données sur les installateurs de pare-brise de la compagnie « Safelit Glass ». Il trouve bien une déconnection entre croissance du salaire et croissance de la productivité à l'ancienneté, mais il s'agit, là encore, d'un métier plutôt manuel. Dès lors que le travail n'est plus purement physique, l'hypothèse de décroissance de la productivité avec l'âge paraît moins évidente d'autant que les salariés ayant une certaine ancienneté sont porteurs d'une expérience, d'un savoir-faire, qui peuvent être très « productifs » pour l'entreprise⁹².

Sur échantillon plus général, deux études américaines et une française montrent d'ailleurs que les rendements de l'ancienneté seraient surévalués par l'estimation standard et seraient en réalité relativement modestes (cf. Lemistre [2002]). En particulier, K. Abraham et H. Farber [1987] montrent que le rendement de l'ancienneté mesuré « en coupe » est largement un artefact statistique, dû à la corrélation de l'ancienneté avec une variable latente représentant la qualité des travailleurs, de l'emploi ou de l'appariement entre les deux. Une fois cette variable prise en compte, on ne constaterait plus de rendement salarial de l'ancienneté. J. Hellerstein, D. Neumark et K. Troske [1999] utilisent une méthode différente sur données d'entreprises qui leur permet d'estimer conjointement une équation de salaire et

⁹² Même dans les métiers manuels.

une fonction de production pour comparer les différences de salaires aux différences de productivité. Ils en déduisent que les salaires des travailleurs âgés sont le reflet d'une productivité supérieure, à l'inverse de B. Crépon, N. Deniau et S. Perez-Duarte [2003], qui, sur données françaises, mettent en évidence un rendement salarial propre de l'ancienneté à partir d'une méthode similaire. Enfin, deux articles récents sur l'estimation des rendements salariaux de l'ancienneté, respectivement en France et aux États-Unis, montrent, qu'en moyenne, ces rendements seraient très élevés aux États-Unis et faibles en France (Beffy *et al.* [2006] ; Buchinsky *et al.* [2007]). Les employeurs américains, contrairement aux employeurs français, seraient obligés de rémunérer l'ancienneté pour éviter un turn-over excessif, ce qui expliquerait cette différence.

Les résultats des études empiriques sur la mesure des rendements de l'ancienneté ne sont guère concordants. En outre, ils **reposent tous sur l'hypothèse sous-jacente d'une liaison entre la productivité, mesurable au niveau individuel, et la rémunération. Cette unicité supposée des règles de fixation du salaire d'une entreprise à l'autre** (rémunération à la productivité, au moins de façon inter-temporelle, sur l'ensemble de la carrière) **peut être critiquée**. Une autre conception des marchés internes, plus institutionnaliste, soutient que le régime fordiste se caractérise par une série d'institutions concourant à la démarchandisation du travail. **Sur les marchés internes** en particulier, **la rémunération du travail n'est pas purement marchande**. Elle obéit à d'autres logiques que la stricte performance. Ainsi, les marchés internes seraient le résultat de compromis sur le partage du produit, qui établissent la rémunération, non pas strictement en fonction de la productivité ou dans un but d'incitation, mais en référence à des logiques plus « sociales ».

Cette vision « sociologique » du salaire est déjà présente chez K. Marx : le salaire n'est pas seulement la rémunération d'une contribution productive, il est la source de la « reproduction de la force de travail » ; or, celle-ci est socialement déterminée. Cela permet de comprendre l'existence d'une hiérarchie des salaires sans référence à la productivité, selon un principe de « justice distributive » (Vatin [2003]). Ainsi, la hiérarchie des salaires dans la fonction publique est dès l'origine liée à la nécessité pour l'État de permettre à ses représentants de tenir leur rang dans la société (Saglio [1999]). C'est alors l'ordre de la consommation (la place dans la hiérarchie sociale) qui explique la hiérarchie dans l'espace productif et non une plus ou moins grande contribution productive. Sans entrer plus en détail

dans cette revue de littérature qui nous éloignerait trop de notre sujet⁹³, on peut néanmoins citer les travaux du LEST⁹⁴ du début des années 1980, autour de M. Maurice, F. Sellier et J.-J. Sylvestre (Maurice, Sellier et Sylvestre [1982] ; Sylvestre [1978]). Pour ces auteurs, la détermination des salaires résulte d'un conflit ayant une forte dimension nationale. Leur comparaison des systèmes de production en France et en Allemagne les conduit à montrer que les dynamiques qui animent la détermination des salaires diffèrent dans les deux pays. En effet, les salaires résultent de négociations et de compromis au niveau national (« l'effet sociétal »)⁹⁵ déclinés différemment selon les entreprises (« l'effet entreprise »). Ces compromis, que R. Salais nomme « convention de productivité » (Salais [1989]), rendent compatibles les intérêts divergents des salariés (qui s'intéressent à l'équivalence temps de travail / salaire) et ceux des employeurs (qui s'intéressent à l'équivalence salaire / produit). En suivant R. Salais, le passage de la notion de « compromis » à celle de « convention » permet d'exprimer qu'une pluralité – et non une infinité – d'équilibres est possible. L'arbitraire est borné par la contrainte majeure de la réussite de la coopération, pour éviter le chômage et assurer aux salariés une perspective de carrière.

En résumé, **dans l'approche des marchés internes comme « contrats implicites »** (réponse efficiente à l'environnement économique), **les institutions perdurent tant que l'environnement ne change pas**, chacun ayant intérêt à leur maintien. Seuls des chocs externes peuvent provoquer leur abandon. Aussi, la rupture avec les marchés internes et leur logique découlerait de leur inadaptation aux nouvelles exigences économiques post-fordistes. Cette vision des marchés internes et de leurs transformations a une certaine pertinence, même s'il manque une dimension plus réflexive. **Dans une approche des institutions et des règles de rémunération en termes de compromis ou de conventions, de tels chocs exogènes n'expliquent pas tout. Il faut comprendre pourquoi et comment les compromis et les conventions ont évolué.**

⁹³ Pour une synthèse des théories sociologiques du salaire, cf. N. Castel [2008].

⁹⁴ Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail. Aix-en-Provence.

⁹⁵ Un exemple de ces compromis nationaux est donné par J. Gautié. Il explique qu'au Japon, compte tenu des coûts de reproduction de la force de travail faiblement socialisés (couverture sociale, logement, éducation...), les salariés attachaient une valeur de justice sociale à la progression des salaires avec l'âge, celle-ci comblant l'augmentation des besoins de consommation au cours du cycle de vie avec l'arrivée des enfants puis le financement de leurs études, etc. (Gautié [2002]).

1.3 Transformation des conventions et des valeurs du capitalisme

P. Doeringer [1986] souligne que les analyses des marchés internes comme « contrats implicites » évoquées précédemment, en se focalisant sur les problèmes d'efficience, laissent de côté des aspects fondamentaux des institutions :

« Efficiency based theories explain the permanence of internal labor markets in terms of their cost competitiveness while largely neglecting the issues of power, economic rents, and equity and distribution » (p. 50).

Les approches présentées dans les deux sous-parties suivantes tentent d'intégrer de telles dimensions d'équité, de pouvoir de négociation. Nous verrons d'abord que les transformations observées au détriment des non-qualifiés peuvent se lire comme l'affaiblissement d'une norme salariale égalitaire, par un changement de convention dans un jeu de coordination à équilibres multiples où intervient la réputation (1.3.1). Un modèle de changement plus réflexif peut être défendu, mettant en avant le rôle de la critique pour expliquer l'évolution des représentations (1.3.2).

1.3.1 L'évolution des conventions salariales comme équilibres d'un jeu de coordination

Selon A. Atkinson [1999], les mécanismes concurrentiels décrits dans les parties précédentes n'ont qu'une influence limitée sur le niveau de rémunération. L'offre et la demande ne font que poser des limites aux possibles différentiels de salaires, limites à l'intérieur desquelles le salaire est déterminé par des accords collectifs ou la réglementation. Il introduit la question de l'adhésion des acteurs de l'entreprise à des « normes salariales » qui détachent en partie les salaires de la stricte performance individuelle. Dans cette conception, il n'est plus besoin de supposer une stricte distinction entre travailleurs qualifiés et non qualifiés qui seraient différemment affectés par les transformations de l'environnement économique en y étant « substantiellement » plus ou moins adaptés. A. Atkinson cherche plutôt à expliquer un continuum de rémunérations différentes et l'accroissement de leur dispersion, ce qui, selon lui, est plus conforme aux observations empiriques. En effet, l'accroissement des inégalités salariales aux États-Unis ne résulterait pas tant d'une diminution des rémunérations à la « queue » de la distribution des salaires (des non-qualifiés) que d'une forte augmentation à sa

« tête ». Selon le « *consensus transatlantique* »⁹⁶ décrit dans les deux sous-parties précédentes, les mêmes causes expliqueraient à la fois l'accroissement des inégalités salariales dans les pays anglo-saxons et l'accroissement du chômage de certains segments de la main-d'œuvre en Europe, à savoir une baisse de la demande de travail non qualifié. Mais là encore, les faits empiriques résistent à cette explication unique. En effet, tous les travailleurs non qualifiés ne sont pas touchés par le chômage et la fragilisation des carrières, mais seulement une partie d'entre eux. Dans certains pays européens, les femmes sont plus particulièrement exclues du marché du travail (les pays du sud de l'Europe comme l'Espagne par exemple) ; dans d'autres, les seniors (la France par exemple) ou encore les jeunes et les personnes d'origine étrangère. Peut-on raisonnablement parler d'une demande de travail moindre pour les femmes ? Pour les seniors ? Pour les immigrés ? **Le modèle d'A. Atkinson permet d'expliquer ces « modèles nationaux » d'inégalités et leurs évolutions comme la résultante d'une transformation des normes sociales en vigueur.**

Le fait que les différences de salaires ne reflètent pas parfaitement les écarts de productivité serait lié à l'existence d'une norme sociale. Celle-ci serait, selon A. Atkinson, le résultat d'un jeu dans lequel entrent en considération des questions de réputation. Même les salariés qui sont « perdants » dans un tel système de rémunération soutiennent le maintien de la norme parce qu'exiger sa suppression engagerait leur réputation. Il y a plusieurs points d'équilibre atteignables, aboutissant à des normes plus ou moins égalitaires. Cette pluralité de conventions possibles expliquerait les différences observées entre des pays à environnement économique similaire. Par exemple, un pays à la population plutôt homogène (comme ceux du nord de l'Europe) aurait plus de chances d'adopter une norme égalitaire. De même, T. Piketty [2004] renvoie certaines spécificités nationales en matière d'inégalités à différentes « perceptions » des inégalités, propres à chaque culture. Il explique ainsi la montée des inégalités salariales aux États-Unis depuis les années 1970, et notamment l'explosion de la rémunération des cadres dirigeants, par une « foi dans le capitalisme » qui se serait affermie. Les fortes inégalités salariales observées en France à la fin des années 1960, début des années 1970 seraient quant à elles liées à la prégnance du modèle méritocratique :

⁹⁶ « *There has become established a Transatlantic Consensus that increased income inequality in the United States and high unemployment in Continental Europe are due to a shift of demand away from unskilled workers towards skilled workers. I refer to "a Transatlantic Consensus" because it provides a unified explanation as to how a single cause has differential impact on the United States and on mainland Europe* » (Atkinson [1999], p. 1).

« Il est difficile d'expliquer pourquoi la France [...] était le pays le plus inégalitaire du monde occidental en termes de salaires à la fin des années 1960 et au début des années 1970, sans faire référence aux spécificités des perceptions françaises en matière d'inégalités. Cet état de fait n'a sans doute pas grand-chose à voir avec une inégalité du capital humain réellement supérieure en France à cette époque [...] [II] correspond [...] à une forme exacerbée de « l'élitisme républicain », prête à surestimer le réel fossé de productivités séparant le cadre issu d'une grande école de l'ouvrier, à partir du moment où ils ont tous deux eu accès à l'école républicaine, d'autant plus que l'on accepte en même temps que les études de l'élève polytechnicien coûtent plus de dix fois plus cher que celles de l'étudiant moyen. Cette croyance française en la méritocratie éducative s'exprime également par une très grande fixité des écarts de salaire une fois le diplôme obtenu. » (Piketty [2004], p. 93).

Le modèle d'Atkinson permettrait ainsi d'expliquer les évolutions observées en matière d'inégalités, comme résultant du basculement d'une norme salariale égalitaire à une norme salariale davantage liée à la performance individuelle (d'un équilibre à l'autre), sous l'effet de chocs exogènes :

« The alternative approach proposed here is the explicit recognition of the role of social conventions or social codes in pay determination. Social conventions may allow the resolution of problems of incomplete contracting, where supply and demand considerations only place limits on the possible wage differentials. Changes in wage differentials may reflect shifts in such social conventions. Social codes, or pay norms, may play an intrinsic, and not just an instrumental, role, where people attach weight to the loss of reputation that follows from breach of the code. The cost of breaking the code depends on the degree of adherence, which is endogenous, and increased pay dispersion may have arisen on account of a shift from a high – to a low-adherence equilibrium » (Atkinson [1999], p. 2).

Atkinson *et al.* [2001] donnent plusieurs exemples de tels chocs : tout d'abord, le fait que les rapports de force changent entre salariés et employeurs et que ces derniers accordent donc moins d'importance à leur réputation ; ou les changements intervenus sur les marchés financiers qui incitent les entreprises à rechercher des profits à plus court terme ; ou enfin, l'affaiblissement des syndicats et la décentralisation des négociations salariales. N'est guère explicitée, en revanche, la façon dont ces chocs vont transformer des conventions pourtant stables.

R. Boyer et A. Orléan [2004] prennent spécifiquement pour objet cette question de l'évolution des conventions. La convention est ici la solution d'un jeu de coordination à deux

équilibres de Nash dont la rationalité ne suffit donc pas à déterminer l'équilibre. Selon T. Schelling [1960], les joueurs sont capables d'identifier, dans la pluralité des équilibres possibles, un équilibre particulier qui s'impose de lui-même parce qu'il constitue un « point focal » pour l'ensemble des joueurs. Ce « point focal » ne se distingue pas par sa plus grande optimalité, mais résulte d'une logique conventionnelle. Une convention est « *un accord collectif, tacite ou explicite, qui permet aux agents de se coordonner les uns avec les autres* » (Boyer et Orléan [2004], p. 244). Cette convention est auto-renforçante au sens où chaque agent choisit de la suivre dès lors qu'il anticipe que son partenaire fera de même, et ce, parce qu'il existe des pressions en faveur de comportements conformistes, quelle qu'en soit la source : des mécanismes économiques, ou sociologiques comme la réputation (Akerlof [1980] ; Atkinson [1999]) et la pression des pairs (Leibenstein [1982]). Ces conventions étant « évolutionnairement stables », il n'est pas facile d'en changer, à moins d'avoir une coordination simultanée de l'ensemble des membres d'une population⁹⁷. Quatre modèles permettent de le faire : l'effondrement brutal (après une guerre par exemple), l'invasion (lorsqu'un groupe doté d'une convention entre brutalement en concurrence avec une autre population dotée d'une autre convention), la traduction (si la nouvelle convention peut se traduire dans les termes de l'ancienne, cela facilite son implantation) ou l'accord. On peut trouver plusieurs explications possibles, si l'on suit ce modèle, au changement de convention salariale décrit par A. Atkinson. Première explication possible : l'effondrement brutal. Si les années 1970 n'ont pas vu de crise aussi violente que celle de 1929 ou que la Seconde Guerre mondiale, R. Boyer et A. Orléan précisent que la seule menace d'un effondrement économique et financier permet parfois de changer de convention, lorsqu'elle n'est plus efficace et reconnue comme telle par les protagonistes. L'épuisement des gains de productivité rendait difficilement tenable à long terme une convention salariale égalitaire qui voyait les salaires progresser plus vite que les gains de productivité (Boyer [2004]). En outre, les chocs pétroliers ont généré un chômage qui pouvait constituer une menace suffisante pour aboutir à un retournement du rapport de forces et à un changement de convention. Deuxième explication possible : l'invasion. Les années 1980 correspondent à une période d'ouverture des échanges internationaux et de mondialisation de l'économie. Or, plusieurs normes salariales peuvent coexister au même moment dans différents pays. L'Europe a pu être

⁹⁷ Dans un modèle où les rencontres entre individus sont aléatoires, on a plus de chance de rencontrer un individu qui suit la convention dominante. Or si dans la rencontre les joueurs ont la même stratégie leurs gains seront positifs, s'ils ont une stratégie différente ils seront nuls. Il n'est donc pas intéressant d'adopter une nouvelle convention, car on a alors peu de chances de rencontrer un jumeau et donc d'avoir des gains positifs.

« contaminée » par une norme moins égalitaire en provenance par exemple des États-Unis. Mais dans ces deux scénarios, le changement de convention est encore exogène. Ces modèles de changement reposent sur l'hypothèse peu réaliste d'individus atomisés ne pouvant communiquer entre eux. Dans les deux autres scénarios proposés par R. Boyer et A. Orléan, les agents délibèrent (scénario de l'accord) ou mettent en équivalence (scénario de la traduction). Il leur faut alors s'appuyer sur un cadre commun, irréductible à un calcul d'utilité (Bessis [2006]) :

« En conséquence, la question est déplacée d'un cran : il ne s'agit non plus seulement d'engodéner les règles ou conventions, mais aussi d'endogénéiser ces données extra-individuelles (sociales, institutionnelles, historiques), qui participent au cadre commun (bref de rendre compte de la dynamique du cadre commun). Ceci passe par une analyse directe des représentations » (Bessis [2006], p. 290).

C'est une telle analyse que proposent L. Boltanski et E. Chiapello [1999]. Ils élaborent, en effet, un modèle de changement endogène et réflexif, fondé sur la dynamique de la critique, pour expliquer le passage d'une conception de la justice sociale à une norme plus inégalitaire fondée sur la justice méritocratique.

1.3.2 Endogénéité du changement : le rôle de la critique

L'ouvrage de L. Boltanski et E. Chiapello traite du délitement du compromis « industriel-civique » (ou « fordiste ») au travers des transformations de « l'esprit du capitalisme », entendu comme « l'idéologie qui justifie l'engagement dans le capitalisme » (Boltanski et Chiapello [1999], p. 42). Pour perdurer, le capitalisme a besoin de justifications, à la fois individuelles et générales, de représentations partagées – susceptibles de guider l'action – qui le donnent pour un ordre acceptable et même souhaitable. Ces justifications ne sont pas de simples rhétoriques. Elles doivent se traduire dans des dispositifs concrets (assemblages d'objets, de règles, de conventions) qui encadrent la recherche du profit et sont orientés vers la justice. Le rapport salarial fordiste (Boyer [2004]) ou système de rémunération selon une norme égalitaire (Atkinson [1999]) en sont un exemple. Pour expliquer leur dynamique, et plus largement celui des « conventions constitutives » (Eymard-Duvernay [2004]), L. Boltanski et E. Chiapello donnent un rôle déterminant à la critique. Si elle est suffisamment virulente, cette dernière peut contraindre le capitalisme à renforcer les dispositifs garantissant une justice effective. Le capitalisme incorpore alors une partie des valeurs au nom desquelles il est critiqué. Mais le capitalisme peut, sous certaines conditions,

échapper à cette exigence de renforcement de la justice en effectuant des *microdéplacements*, qui le rendent plus difficilement déchiffrable et désarment temporairement la critique.

Ce modèle de dynamique est appliqué aux évolutions des années 1970. La contestation de 1968 constitue une mise en danger sérieuse du capitalisme par la critique. Celui-ci incorpore, en retour, certains des thèmes de la contestation pour trouver une nouvelle dynamique. Deux types de critiques sont distingués par L. Boltanski et E. Chiapello : la critique sociale d'une part et la critique artiste d'autre part. La première, traditionnelle dans les mouvements sociaux tout au long des XIX^e et XX^e siècles s'exprime dans les revendications ouvrières d'un meilleur partage des fruits de la croissance (revendications salariales). Au cœur du mouvement de mai 1968, la seconde vient principalement des étudiants. Elle s'exprime dans une critique de l'inauthenticité, de la déshumanisation du monde sous l'emprise de la technicisation, de l'oppression et de l'absence d'autonomie qui caractérisaient les entreprises et, plus généralement, l'ensemble des grandes institutions sociales (la famille, l'école, etc.). Au départ, les entreprises tentent surtout de répondre à la critique sociale en organisant de nouvelles négociations collectives sous l'égide des syndicats. Celles-ci débouchent sur la satisfaction d'un grand nombre de revendications ouvrières : augmentation des salaires et instauration de dispositifs qui sécurisent davantage les trajectoires professionnelles contre les aléas de l'existence. Mais cette première réponse ne suffit pas à désarmer la critique, toujours très virulente dans les entreprises. Celle-ci entraîne des désorganisations importantes de la production avec un coût élevé. Une deuxième réponse émerge alors progressivement, mais au niveau décentralisé des entreprises. Elles innovent dans leur organisation du travail pour donner plus d'autonomie aux travailleurs et rompre avec certaines pratiques du taylorisme. Les auteurs précisent que cette stratégie des entreprises est concomitante d'une modification des forces critiques elles-mêmes – notamment d'un affaiblissement de la CGT et du parti communiste – qui l'a rendue possible. Ces déplacements du mode d'organisation du travail et de la production vont progressivement conduire à un changement de perspective, du « *passage d'une représentation des relations sociales en termes de collectifs dont la mise en rapport équitable relève de la justice sociale à une représentation individualisante associée à une exigence de justice, mais cette fois au sens méritocratique d'une rétribution différenciée des contributions singulières et des performances individuelles* » (Boltanski et Chiapello [1999], p. 267). Aussi, **les évolutions du monde du travail observées, notamment l'apparition d'une flexibilité et une instabilité accrues, ne seraient pas le résultat d'un processus sans sujet, d'un seul réflexe collectif**

d'adaptation face à des causes extérieures qui imposeraient de se transformer ou de disparaître **mais** le résultat d'un processus conscient, **d'une évolution des structures de production sous l'aiguillon de la critique :**

« Le surcoût induit par [l]es avancées sociales, combiné à une situation économique plus difficile, a motivé chez les responsables d'entreprise la recherche de nouvelles solutions, cela d'autant plus que le niveau de la critique auquel ils étaient affrontés ne semblait pas baisser malgré les concessions faites. Se mirent alors peu à peu en place une série d'innovations dans l'organisation du travail dont l'objectif était en même temps de donner satisfaction à une autre série de revendications et de contourner les syndicats qui, à l'évidence, n'arrivaient pas à les canaliser et se faisaient souvent déborder. Les nouvelles façons de faire qui se présentent comme une accumulation de microévolutions, de microdéplacements, ont eu pour effet de rendre un grand nombre de dispositions du droit du travail caduques en pratique sans pour autant avoir été abrogées. Cette évolution fut largement favorisée par une part importante des contestataires de l'époque qui étaient surtout sensibles aux thèmes de la critique artiste, c'est-à-dire à l'oppression quotidienne et à la stérilisation des pouvoirs créatifs et singuliers de chacun que produisait la société industrielle et bourgeoise. La transformation des modalités du travail s'est ainsi réalisée en grande partie pour répondre à leurs aspirations, et ils y aidèrent eux-mêmes, surtout après l'accession de la gauche au pouvoir dans les années 80. [...] L'autonomie a été échangée contre la sécurité ouvrant la voie à un nouvel esprit du capitalisme louant les vertus de la mobilité et de l'adaptabilité alors que le précédent se préoccupait sans doute plus de sécurité que de liberté. » (Boltanski et Chiapello, [1999], p. 286).

Pour expliquer la diffusion de ces déplacements, on peut à nouveau mobiliser le modèle évolutionniste de changement de conventions de R. Boyer et A. Orléan [2004]. Dans un deuxième temps de leur réflexion, les deux auteurs montrent que leur premier modèle de changement n'est pas tout à fait réaliste. En effet, les interactions et les rencontres au sein de la population ne se font pas d'une manière totalement aléatoire⁹⁸. L'existence de mécanismes de type réseaux tend à restreindre l'étendue des interactions ce qui augmente la probabilité de rencontre entre deux individus ayant choisi la convention déviante, et rend donc profitable l'adoption d'une telle convention. Ainsi une convention supérieure peut s'imposer si elle s'appuie sur des réseaux sociaux solides. Les deux auteurs appliquent ce modèle à l'explication de l'implantation des transplants japonais aux États-Unis, ayant conduit à un

⁹⁸ Ce qui serait défavorable à l'établissement de nouvelles conventions.

changement endogène de l'organisation du travail, du mode de gestion et du système de détermination des salaires. La convention de gestion japonaise a d'abord réussi à s'imposer au sein des transplants grâce à une sélection drastique des salariés embauchés (on choisit ceux qui sont le plus susceptibles de développer une attitude coopérative) et par une longue formation de ces derniers (afin de permettre l'émergence et la reproduction endogènes de la norme japonaise innovante sans que celle-ci ne soit altérée par la norme ancienne). Puis, la nouvelle convention se diffuse d'une entreprise à l'autre, car les transplants japonais obtiennent des résultats supérieurs à leurs concurrents. Ils ont donc des capacités de croissance supérieure ce qui les conduit à engager un nombre croissant de salariés et étend ainsi la taille de la population au sein de laquelle prévaut la convention déviante. Par ailleurs, les deux auteurs décrivent un phénomène de mimétisme : au-delà d'un certain seuil, les agents économiques s'empresseraient d'adopter la convention en voie d'émergence, pour ne pas s'écarter des pratiques moyennes.

Ce modèle pourrait permettre, de façon complémentaire à celui de L. Boltanski et E. Chiapello, de rendre compte des transformations observées. Certaines entreprises effectuent des microdéplacements dans le but d'échapper à la critique, déplacements qui vont ensuite se diffuser *via* des mécanismes de réseaux jusqu'à se généraliser et former une nouvelle convention. Cette nouvelle convention – que nous décrivons plus longuement dans la section suivante – fondée sur une conception de la justice méritocratique, donne lieu à des tentatives d'institutionnalisation dans de nouveaux dispositifs plus flexibles même si coexistent encore d'anciennes conventions et si ces transformations sont soumises à la critique. En effet, la dynamique de ces représentations ou modèles généraux d'évaluation est fortement conflictuelle et ce, d'autant plus qu'ils sont fortement constitutifs des identités individuelles et collectives. Car ces modèles de jugement impliquent des positions différenciées, des hiérarchies sociales, qui peuvent se trouver renversées par le changement de convention, auquel les perdants opposent une certaine résistance (Rebérioux, Biencourt et Gabriel [2001]). Mais les déplacements accumulés produisent finalement un décalage trop important par rapport aux anciens modèles d'évaluation ; un processus de reconstruction des épreuves s'opère alors.

Dans cette section ont été présentés deux types d'explications de la montée des inégalités observées qui se traduit : par un chômage accru en Europe ; par des disparités salariales croissantes aux États-Unis, en particulier au détriment des moins qualifiés. Dans un

premier ensemble de travaux, le changement est exogène. L'autre lecture conçoit les inégalités comme étant endogènes. Ces deux argumentations ont des implications différentes quant aux possibilités d'action : alors qu'on ne peut lutter contre des forces de marché, la seconde vision redonne une marge d'action au politique, qui peut s'employer à influencer les normes sociales. Ainsi, dans l'approche de L. Boltanski et E. Chiapello, les ressorts du changement ne sont plus principalement des forces concurrentielles inéluctables, ni même des chocs exogènes qui conduiraient à modifier un jeu évolutionniste et à atteindre un nouvel équilibre conventionnel, mais des critiques plus ou moins virulentes et focalisées sur certains thèmes, qui, associées à la recherche par les entreprises de solutions pour les faire taire, conduisent à transformer « l'esprit du capitalisme » et les dispositifs concrets dans lesquels il est implémenté. Apparaissent ainsi de nouvelles conventions constitutives, de nouveaux modèles d'évaluation, que nous allons décrire à présent, tout en étudiant ses liens avec la répartition du chômage.

Section 2 : Nouvelles conventions et sélectivité du chômage

Sans nier que des chocs exogènes (technologiques, organisationnels, etc.) puissent avoir un impact sur la répartition du chômage (c'est-à-dire sur les inégalités croissantes de carrières), nous cherchons dans cette section à explorer une autre voie, en développant l'hypothèse d'un changement profond de convention sur le marché du travail évoqué à la fin de la section 1. Nous montrerons qu'il se traduit par de nouvelles normes d'employabilité (la mobilité) et l'exclusion de ceux qui ne sont pas jugés employables à l'aune de ces nouveaux critères, générant pour eux des mobilités de nature différente (2.1). Ces normes s'autonomisent par rapport au cycle économique : partiellement indépendantes de la tension sur le marché du travail, elles sont liées à de nouvelles formes d'organisation du travail. En excluant de façon quasi-définitive certaines populations de l'emploi, elles produisent des phénomènes de dépendance temporelle (2.2).

2.1 Nouveaux modèles d'évaluation du travail

Le modèle de changement de L. Boltanski et E. Chiapello décrit dans la section précédente permet de rendre compte de l'apparition d'un nouveau modèle d'organisation de la société – en particulier du monde du travail – qu'ils qualifient de « connexionniste » en raison de son organisation autour de la figure du réseau (2.1.1). Nous verrons que le négatif de ce nouveau mode de valorisation est constitué de salariés qui basculent dans l'exclusion parce qu'ils sont progressivement considérés comme inemployables par le réseau (2.1.2).

2.1.1 Le monde connexionniste...

Les changements des années 1970 et 1980 donnent naissance à un nouveau monde qui peut être qualifié de « connexionniste » en référence aux modes d'organisation des systèmes productifs en réseaux. D'une part, des transformations importantes ont lieu au sein même de l'entreprise, la faisant évoluer vers une organisation que N. Dodier⁹⁹ qualifie de « distribuée » parce que les compétences sont réparties tout au long de la chaîne de production. Cette organisation se caractérise par la valorisation des rapports horizontaux. Le travail s'effectue en équipes et fonctionne à flux tendus, en étant réactif à la demande du client. D'autre part, les entreprises elles-mêmes s'organisent en réseaux : désormais plus « maigres » (fortement

⁹⁹N. Dodier [1995].

spécialisées donc de taille réduite), elles sont liées à un réseau dense de sous-traitants et utilisent une main-d'œuvre malléable en termes d'emploi (recours à l'intérim), d'horaires et de durée du travail.

Ces nouvelles formes d'organisation du travail sont apparues en partie pour répondre à la critique. Elles ont donc un versant positif en ce que les salariés acquièrent davantage de liberté et d'autonomie, conformément à leurs souhaits (Périlleux [2001]). Le travail est moins parcellaire, moins routinisé, car moins standardisé que dans l'organisation « planifiée », et cette fois-ci, on exige de la part des salariés de la réactivité et de la créativité et non plus une application stricte des plans¹⁰⁰. L. Boltanski et E. Chiapello identifient, dans ces transformations, la formation d'une nouvelle *cit*é, appelée « **cit**é par projets ». Conventions très générales, orientées vers un bien commun et prétendant à une validité universelle, les *cit*és sont incorporées par les arrangements sociétaux (Boltanski et Thévenot [1991]). Dans cette nouvelle *cit*é, l'élément de sécurité – qui constitue un élément de justification du capitalisme – n'est plus la stabilité des carrières au sein de grandes organisations, mais la possibilité de passer d'un projet à l'autre, grâce à l'accroissement de l'employabilité qu'autorise la participation à chaque projet.

Cependant, la construction de la *cit*é par projets n'est pas aboutie. Certains de ses éléments restent fragiles, avec des conséquences dommageables sur le monde du travail que L. Boltanski et E. Chiapello [1999] décrivent longuement dans le chapitre 4. La recherche permanente d'adaptation à la demande se traduit par un assouplissement considérable des modalités de circulation des humains à l'intérieur du réseau (polyvalence d'un poste à l'autre) et à l'extérieur (précarisation des conditions d'emploi, toute une partie du personnel entrant et sortant du réseau selon l'état des carnets de commandes). La suppression des temps morts conduit à une intensité du travail accrue qui peut entraîner des problèmes de sécurité et de santé au travail (Askenazy [2004]). Les nouvelles politiques de gestion conduisent à une déformalisation des épreuves professionnelles, c'est-à-dire à des mises à l'épreuve plus incertaines dans leurs modalités que les anciennes et qui exigent un grand engagement de soi (Périlleux [2001]). En outre, **ceux qui ne sont pas adaptés aux critères d'employabilité de**

¹⁰⁰ N. Dodier contraste cette nouvelle organisation par rapport à l'ancienne, taylorienne ou « planifiée » qui était caractérisée par une grande division verticale et horizontale du travail (séparation entre conception et exécution, parcellisation des tâches), une formalisation extrême (normes de production très rigides), une forte hiérarchisation des positions, et enfin un effort permanent d'alignement des éléments déviants du réseau sur les scripts (lutte contre les modelages locaux).

cette nouvelle cité sont perdants en termes de partage de la valeur ajoutée, voire exclus du réseau.

2.1.2 ... et ses inemployables

Si cette nouvelle *cité* fait des « gagnants » (les salariés qui peuvent facilement circuler d'un projet valorisant à l'autre pour renforcer leur employabilité), L. Boltanski et E. Chiapello montrent que les mobilités valorisantes des uns se nourrissent de l'immobilité des autres. Les salariés les moins mobiles participent, par leur immobilité même, à la formation des profits sans en tirer les bénéficiaires. C'est sous cette nouvelle forme que se déploie l'exploitation dans le monde connexionniste :

« S'il est vrai que l'immobilité des uns est la condition des profits que d'autres tirent de leur aptitude à se déplacer et que la mobilité procure des profits sans commune mesure avec ce que peuvent espérer ceux qui demeurent sur place, alors on peut dire que les immobiles sont exploités par rapport aux mobiles, au sens où le rôle qu'ils jouent en tant que facteur de production n'est pas reconnu comme il le mériterait [...] L'inégalité apparaît plus forte encore si on l'envisage dans la durée, en tant que processus cumulatif. Les moins mobiles ont toute chance de voir diminuer la part du profit qu'ils pouvaient attendre en début de période et de perdre, avec le temps, la sécurité relative qui, dans un autre état des relations d'exploitation pouvait être espérée en contrepartie de la stabilité et de la fidélité [...] » (Boltanski et Chiapello [1999], p. 448).

En effet, tant que les « mobiles » ont besoin des connexions assurées par les « immobiles » dans le réseau, ceux-ci sont inégalement rémunérés, mais ils demeurent employés. Mais les projets changent, les liens ne sont pas éternels, et dès lors qu'ils ne sont plus utiles au réseau, les immobiles sont entraînés dans un processus d'exclusion. On retrouve ainsi le constat, étayé dans la première partie de la thèse, d'un dualisme des mobilités – valorisantes pour les uns et coûteuses pour les autres.

Cette exclusion du réseau passe à la fois par la sélection « à la sortie », les licenciements, l'externalisation de certaines tâches, et la sélection à l'entrée, à l'embauche. Selon L. Boltanski et E. Chiapello, la sélection s'est d'abord opérée à travers les licenciements, qui même lorsqu'ils étaient collectifs ont été « *pratiquement équivalents à une*

somme de licenciements pour motifs personnels » (Boltanski et Chiapello [1999], p. 317)¹⁰¹. Facilitée par la mise en place des plans de préretraite, la sélection dans le cadre des plans sociaux a d'abord touché les plus de 50 ans. La deuxième cible fut les travailleurs immigrés, notamment dans l'industrie automobile. La sélection s'est aussi opérée en fonction de l'état de santé et sur des critères plus subjectifs¹⁰², largement psychologiques, même pour des populations *a priori* relativement protégées comme les cadres. M. Guyonvarc'h [2004] a étudié un plan de licenciement collectif de l'entreprise Cap Gemini Ernst&Young. Elle montre que les critères d'évaluation visant à établir la liste des licenciés comprenaient à la fois des éléments tels que l'âge, l'ancienneté, le nombre d'enfants à charge et la situation familiale, et d'autres plus subjectifs comme une évaluation professionnelle, dont les salariés qu'elle a interviewés ne perçoivent pas très bien les critères qui l'ont fondée. À côté de la procédure légale du licenciement collectif, ont eu lieu de nombreux licenciements individuels par petits groupes de moins de dix salariés ce qui ne nécessite pas de Plan de sauvegarde de l'emploi. Dans le meilleur des cas, ces licenciements ont été négociés. Parfois, la direction a également cherché à licencier des salariés pour faute professionnelle, en se focalisant sur des cibles fragilisées, tels que les consultants en intercontrat. La frontière entre licenciement collectif et individuel paraît donc ténue, et l'on voit que même des licenciements de grande ampleur donnent lieu à une sélection forte sur des critères plus ou moins objectifs.

À l'entrée du réseau, la sélection se renforce également. De nombreux travaux empiriques décrivent une sélectivité accrue au moment du recrutement. E. Marchal et D. Torny [2003] montrent, en se fondant sur l'étude d'un échantillon d'annonces d'offres d'emplois, entre 1960 et 2000, que les exigences à l'embauche ont considérablement augmenté. Elles ont trait désormais « *aussi bien à la formation ou à l'expérience, qu'à la maîtrise de langues ou de connaissances informatiques, sans oublier la demande de qualités personnelles qui ne cesse, elle aussi, d'augmenter* » (p. 59).

¹⁰¹ L. Boltanski et E. Chiapello précisent que si les licenciements collectifs peuvent aller contre l'idée d'une sélection personnelle des salariés, dans les faits, ils ont fortement contribué à l'exclusion de certaines catégories de personnel du marché du travail. En effet, en cas de licenciement économique, l'employeur doit définir les critères pour fixer l'ordre des licenciements ; par ailleurs, lorsque l'emploi fait l'objet d'une transformation pour motifs techniques, l'accès à une formation est filtré par des critères d'aptitude personnelle ; enfin, une situation égalitaire au départ (tous les emplois sont supprimés) peut entraîner une diversification très forte des destins futurs car partent en premier des entreprises menacées les salariés les plus « employables », les autres subissant les affres de la sélection à l'embauche (Boltanski et Chiapello [1999] p. 317-318).

¹⁰² C. Bessy montre ainsi que dans les licenciements économiques qu'il étudie, les critères de sélection retenus sont « l'engagement personnel des salariés » et leur « polyvalence » (Bessy [1994]).

Cette formalisation accrue des critères à satisfaire, ainsi que le poids typiquement français des diplômes¹⁰³ dans les recrutements désavantagent particulièrement les non-qualifiés. Cette sélectivité plus forte est en partie la conséquence de l'état du marché du travail qui favorise l'écrémage : dans un contexte de chômage massif, les entreprises ont le choix des salariés qu'elles veulent embaucher. Mais ces principes de sélection s'avèrent pérennes car ils s'inscrivent dans de nouvelles pratiques de gestion du personnel et de nouvelles formes d'organisation du travail. Ainsi, **des salariés qui étaient jugés productifs dans les anciennes organisations tayloriennes sont brusquement déclassés** (parce que supposés ne pas être adaptables et étant les plus à même d'opérer une résistance au changement). L. Boltanski et E. Chiapello, citant un article de J.-M. Clerc, soulignent que cette attitude est en rupture avec celle qui prévalait à l'époque précédente, où « *les entreprises, en nombre beaucoup plus grand qu'on ne le croit généralement, conservaient les travailleurs à "rendement" médiocre, en embauchaient parfois ; les soucis humanitaires étaient souvent présents chez les chefs du personnel* » (Clerc [1973]). Les nouveaux modes d'évaluation du travail se caractériseraient ainsi par une moindre équité.

Au total, **ces processus d'écrémage selon des attributs multiples** (l'âge, le sexe, l'origine, les critères médico-psychologiques) **ne peuvent pas raisonnablement s'interpréter en termes de demande ou de productivité différenciée**. Ce qui paraît assez naturel de prime abord et qu'il faut mettre au **cœur de l'analyse du chômage** et de sa répartition, c'est **la question de la sélection**. Pourtant, la théorie économique peine à l'analyser ; car, en supposant généralement un parfait ajustement du salaire à la productivité, elle exclut les phénomènes de sélection¹⁰⁴. Dans les théories du *job search*, les salariés eux-mêmes sont supposés sélectionner les emplois. En effet, le chômeur est censé optimiser sa recherche d'emploi en confrontant les coûts de cette dernière à son utilité espérée et continue donc de prospecter tant qu'il pense pouvoir améliorer ses gains, c'est-à-dire trouver un meilleur emploi. Mais les études empiriques montrent que la première offre d'emploi est presque toujours acceptée. La durée moyenne du chômage ne dépend alors pas principalement du *salaire de réservation* du chômeur mais de la fréquence d'arrivée des offres d'emploi, qui

¹⁰³ E. Marchal et G. Rieucan [2006a], qui comparent trois corpus d'annonces Internet (un français, un britannique et un espagnol) montrent que cet élitisme du diplôme est typiquement français, 4 annonces sur 10 demandant un « bac + », ce qui n'est pas du tout le cas des annonces britanniques, ni même des espagnoles.

¹⁰⁴ Chaque salarié est supposé pouvoir être employé, à condition qu'il accepte de travailler au niveau de salaire correspondant à sa productivité. Seules les théories du signal (Spence [1973]) ou de la discrimination statistique introduisent l'idée de sélection : les employeurs discriminent alors certaines catégories de travailleurs, du fait d'une productivité supposée moindre (Phelps [1972] ; Arrow [1972]).

est fonction du diplôme, de l'âge, de l'ancienneté au chômage... (Cahuc et Zylberberg [2001]) : c'est de cela qu'il faut rendre compte. Car, comme le concèdent J. Barron, J. Bishop et W. Dunkelberg [1985], l'appariement d'un individu à un poste est moins le résultat du choix de l'individu parmi plusieurs postes que le résultat du choix de l'employeur parmi plusieurs candidats¹⁰⁵, choix qui repose sur un certains nombre de critères.

Notre approche du chômage met au cœur de l'analyse cette question de l'arrivée différenciée des offres selon les attributs individuels, et donc celle de la sélection. Nous allons montrer à présent que **la sélectivité accrue engendre des situations d'exclusion persistantes sur le marché du travail.**

2.2 Des inégalités persistantes : inertie des évaluations et hystérèse du chômage

L'étude des transitions entre les principales situations sur le marché du travail (emploi, chômage et inactivité), à partir des données du *Panel Communautaire des Ménages*, laisse apparaître un degré de persistance des situations relativement élevé, pour l'ensemble des pays européens (Communauté européenne [2002]). En outre, les chances de transition entre emploi atypique ou non, emploi et chômage ou chômage et emploi varient fortement en fonction de critères tels que l'âge, le diplôme ou le sexe. Atkinson *et al.* [2001] montrent également pour la France que l'influence sur les salaires des déterminants tels que le niveau de scolarité, l'expérience sur le marché du travail, l'ancienneté dans l'entreprise, la nationalité, etc. n'a pas décrû, au contraire. Elle a même augmenté de 1990 à 1997. On retrouve là des résultats déjà esquissés dans le chapitre précédent en soulignant l'impact persistant des attributs individuels sur le type de carrière connue. Nous avons également trouvé une dépendance forte entre le chômage passé et présent. Cela laisse penser que les critères de sélection sont aujourd'hui persistants sur le marché du travail, conduisant à précariser de façon quasi continue, voire à exclure définitivement, ceux qui ne sont pas jugés employables.

Comment la théorie économique interprète-t-elle cette existence d'une dépendance temporelle du chômage ? Pour la théorie du *job search* qui analyse le chômage comme une activité rationnelle de recherche d'emploi, la probabilité de sortie du chômage devrait être croissante ou au moins constante avec la durée du chômage, car celle-ci diminue le *salaires de réservation*. Dans les faits, l'inverse est observé, c'est-à-dire une décroissance des taux de

¹⁰⁵ Cité par de Larquier et Marchal [2008].

sortie avec la durée du chômage (cf. par exemple Jackman et Layard [1991]). Deux théories alternatives sont avancées pour expliquer cette dépendance temporelle : la dépendance d'état d'une part (la durée passée au chômage diminue l'employabilité c'est-à-dire la probabilité d'obtenir un emploi) (2.2.1) et l'hétérogénéité *ex ante* d'autre part (les individus ont initialement des probabilités d'embauche distinctes de sorte que les moins employables sont sur-représentés dans le chômage de longue durée) (2.2.2). Ces phénomènes microéconomiques sont susceptibles d'expliquer la persistance du chômage au-delà des chocs conjoncturels au niveau macroéconomique (son hystérèse) (2.2.3).

2.2.1 Dépendance d'état

Divers phénomènes sont susceptibles d'expliquer la baisse de l'employabilité avec la durée du chômage. La perte de compétences avec le chômage est l'un d'eux : certains licenciements pourraient avoir des effets irréversibles lorsque les travailleurs qui perdent leur emploi ont une qualification obsolète, ou sont dans l'impossibilité de rentabiliser le capital humain spécifique qu'ils ont accumulé jusque-là (Cahuc et Zylberberg [2001]). Par ailleurs, l'argument du « chômeur découragé » consiste à défendre que le sentiment d'échec et la désocialisation progressive du demandeur d'emploi nuisent à la qualité de sa recherche d'emploi (Decreuse et di Paola [2002]). C. Pissarides [1992] combine les deux arguments précédents. Selon lui, l'effort optimal de recherche d'emploi du chômeur diminuerait avec le temps : ses compétences s'amenuisant au fur et à mesure, ses productivité et rémunération anticipées seraient plus faibles de sorte que le bénéfice marginal de sa recherche d'emploi diminuerait, l'incitant ainsi à réduire ses efforts. Enfin, la durée de chômage pourrait être interprétée comme un mauvais signal par les employeurs, qui discriminaient alors les chômeurs de longue durée. O. Blanchard et P. Diamond [1994] supposent que les firmes trient les candidatures reçues selon la durée de chômage, mais cette hypothèse *ad hoc* de classement n'est pas fondée économiquement. Dans le modèle de G. Rocheteau [1999], le chômage est supposé créer une détresse psychologique chez certains demandeurs d'emploi, détresse parfaitement évaluable par les employeurs potentiels, et qui constitue donc un signe distinctif potentiellement discriminant, quand bien même leur productivité ne serait pas affectée par l'épisode de chômage. Mais là encore, on ne comprend pas ce qui fonde cette discrimination si cette hétérogénéité *ex post* est sans effet sur la productivité des travailleurs.

M. Salognon [2005] interprète l'évaluation de la qualité du travail par la durée du chômage comme résultant d'une convention particulière : il est conventionnellement supposé

que la qualification des travailleurs diminue avec la durée de chômage, c'est-à-dire avec l'éloignement par rapport à l'emploi. « Cette idée correspond à une conception du monde selon laquelle la qualification s'entretient avec l'occupation d'un emploi, et/ou le réseau « professionnel » du chômeur se dissout progressivement, diminuant ses chances d'insertion » (p. 85). **Dans tous ces modèles, la dépendance temporelle du chômage est rapportée à une hétérogénéité *ex post*, générée par la période de chômage** qui distingue des individus *a priori* identiques. Nous allons voir à présent qu'une autre série d'explications peut être avancée mettant en avant une hétérogénéité *ex ante*.

2.2.2 Hétérogénéité *ex ante*

Une autre argumentation de la dépendance temporelle du chômage fait intervenir des effets de composition. **Si les différentes probabilités de sortie du chômage des individus sont constantes, l'accumulation des moins employables au fil du temps peut faire apparaître une probabilité de sortie décroissante. C'est alors le résultat d'un biais de sélection, d'une hétérogénéité *ex ante*.** On peut ainsi considérer que certains types d'individus sont présumés moins employables par les firmes. Celles-ci vont alors embaucher d'autres candidats en priorité, générant un phénomène de « file d'attente » (Thurow [1976]). Dans le cas extrême où les individus sont qualifiés d'employables ou d'inemployables de façon universelle et ce dès le départ, on est dans une situation de pure hétérogénéité *ex ante* ; les chômeurs jugés inemployables sont définitivement enfermés dans une « trappe à inemployabilité » (de Larquier et Salognon [2006]).

On peut ainsi retrouver une influence de la durée observée de chômage sur la décision d'embauche des firmes, ici fondée économiquement. Si la productivité des individus est imparfaitement observée, les employeurs peuvent penser que la durée de chômage révèle partiellement le type de l'individu. Ainsi, peut être instaurée une discrimination à l'embauche selon la durée de chômage, non parce que les firmes considèrent que la productivité diminue avec la durée du chômage, mais parce qu'elles pensent que cette dernière constitue un signal de la mauvaise qualité du chômeur (Decreuse et di Paola [2002]). L'analyse de ces croyances des employeurs et de leurs effets fonde une importante littérature sur la discrimination statistique (Phelps [1972], Spence [1973], Acemoglu [1995]). Dans un cadre d'incertitude, les employeurs forment des croyances sur la productivité des candidats à l'embauche, à partir de l'observation de signaux tels que la durée de chômage. De l'hétérogénéité entre individus est ainsi créée, sans être fondée *ex ante* sur de réelles différences de productivité. Par conséquent,

les chômeurs des deux groupes (les discriminés / les non discriminés) adaptent rationnellement leurs investissements en capital humain à ces croyances qui agissent donc *in fine* sur la productivité réelle des deux groupes créant ainsi un équilibre de discrimination par auto-renforcement des croyances. « *La discrimination statistique repose ainsi sur un modèle d'évaluation qui coordonne les représentations autour de la durée de chômage [...] en tant qu'objectivation de la qualité du travail, hétérogène ex ante* » (Salognon [2005], p. 104). Il s'agit alors de comprendre comment se forment ces représentations et ces catégories de l'évaluation qui ne sont pas des données naturelles (ce que nous verrons dans le chapitre suivant) et d'analyser l'influence de ces représentations sur la persistance d'un haut niveau de chômage.

2.2.3 Hystérèse du chômage

Ces phénomènes de dépendance temporelle sont susceptibles d'engendrer une persistance du niveau de chômage par rapport aux chocs conjoncturels. Le modèle de C. Pissarides [1992] explique l'hystérèse du chômage par l'existence d'externalités : suite à un choc temporaire sur l'emploi, certains travailleurs tombent au chômage, perdant ainsi une partie de leurs compétences. Cette perte d'habileté engendre des externalités négatives par une dégradation globale du niveau de capital humain dans l'économie et conduit les firmes à proposer moins d'emplois la période suivante, entretenant le chômage. Plus précisément, C. Pissarides construit un modèle d'appariement à générations imbriquées dans lequel le nombre d'emplois proposé par les entreprises est endogène. Il est supposé, qu'à chaque période, tous les travailleurs doivent trouver un nouvel appariement et que deux types de candidats postulent : des nouveaux entrants sur le marché ou salariés qui étaient déjà employés à la période précédente ; et des anciens chômeurs. Il suppose que les deux types d'individus ont les mêmes chances de trouver un emploi, mais que les anciens chômeurs ont perdu des compétences pendant leur période hors de l'emploi. Ils sont donc moins productifs dans l'emploi que les autres. Or, l'offre d'emplois des firmes est proportionnelle au nombre de travailleurs sur le marché et à la productivité globale des travailleurs à la période précédente. Si celle-ci diminue globalement (du fait du passage de certains par le chômage), les firmes seront amenées à proposer moins d'emplois à la période suivante et le marché se rétrécit (phénomène d'externalités négatives). Si ces externalités sont assez fortes, l'économie peut tomber dans un équilibre bas avec persistance du chômage. Intéressant, ce modèle repose néanmoins sur des probabilités identiques de transition vers l'emploi pour les chômeurs et les

autres. L'intensité de la recherche d'emploi étant la même pour tous, la probabilité de trouver un emploi est indépendante du passé du chercheur d'emploi (de son passage ou non par le chômage). L'effet persistant sur le chômage n'est lié qu'à l'hypothèse d'une dégradation de la productivité du travailleur avec la durée de chômage. Ce modèle exclut donc la question de la sélection, les firmes ne disposant comme variable de choix que du nombre d'emplois offerts.

G. Rocheteau [1999] propose un autre bouclage macroéconomique fondé cette fois sur un comportement de sélection des firmes. Il part de l'idée que le chômage peut modifier certaines caractéristiques des chômeurs (leur moral ou « état d'esprit ») même si leur productivité n'est pas affectée ce qui crée de l'hétérogénéité *ex post* entre les candidats à l'embauche. Les employeurs désireux de pourvoir des postes vacants sont donc confrontés à des individus ayant une même productivité, mais qui portent ou non l'empreinte du chômage. Étant assurée du même niveau de profits quel que soit le travailleur retenu, chaque firme peut adopter indifféremment une stratégie de recrutement selon un choix aléatoire, ou une stratégie discriminatoire à l'encontre des chômeurs. La différence majeure par rapport à un modèle d'appariement classique tel celui de C. Pissarides réside dans la possibilité, pour chaque employeur, de rencontrer plusieurs travailleurs simultanément ce qui le contraint à opérer un choix. Les équilibres du modèle résultent de comportements non-coopératifs. Il existe autant d'équilibres de Nash que de choix de recrutement possibles. Pour chacun d'entre eux, les firmes n'ont aucune incitation à dévier de leur stratégie. La priorité à l'embauche donnée à l'une ou l'autre des catégories de chômeurs peut se justifier par une règle coutumière ou un comportement mimétique des employeurs. Cependant, le choix de la procédure de recrutement n'est pas neutre sur les grandeurs macroéconomiques. L'élément central de la démonstration repose sur le mode de formation des salaires. Ils sont négociés de manière décentralisée sur chaque emploi, une fois l'appariement réalisé. Le salaire versé à chaque travailleur, quel que soit son type, est identique. Parce que la négociation prend comme point de menace l'espérance d'utilité du chômeur de premier rang (celui qui n'a pas subi le stigmate du chômage de longue durée) et que celui-ci est assuré d'être employé rapidement (il n'est pas discriminé et a donc un coût de prospection faible), elle aboutit à un niveau de salaire élevé, avec pour résultat que la part du chômage de longue durée, le salaire et le taux de chômage d'équilibre sont plus élevés lorsque la règle d'embauche choisie est la règle discriminatoire. Ce modèle repose donc sur une hypothèse *ad hoc* de discrimination lors du recrutement envers les candidats portant le stigmate du chômage, alors même que celui-ci n'agit

aucunement sur leur productivité. Dans ces conditions, on a du mal à comprendre ce qui fonde cette règle de sélection.

On a souligné comment des opérations de sélection au niveau microéconomique pouvaient perdurer et conduire à l'exclusion durable du marché du travail d'un certain nombre d'individus. On peut réinterpréter les modèles précédents en termes d'évaluation : dans un cas (l'hétérogénéité *ex post*) l'évaluation de la qualité du travail s'appuie sur la durée du chômage, supposée diminuer la qualité du travail ; dans l'autre (l'hétérogénéité *ex ante*) la durée du chômage est considérée comme un signal d'une employabilité plus faible *ex ante*. Nous avons émis l'idée que ces évaluations qui excluent de façon durable certains individus de l'emploi pourraient également faire perdurer un haut niveau de chômage ce qui paraît congruent avec certaines observations empiriques. En effet, R. Jackman, C. Pissarides et S. Savouri [1990] montrent que l'amélioration de la conjoncture au milieu des années 1980 dans la plupart des pays de l'OCDE ne s'est pas accompagnée d'une baisse du taux de chômage, en dépit d'un taux d'emplois vacants plus élevé. De même, le rapport de J. Pisani-Ferry sur le plein-emploi [2000] part du constat d'une forte reprise économique de début 1997 à fin 2000, qui s'est accompagnée d'une forte création d'emplois et d'une amélioration de leur qualité, sans observer de baisse importante du taux de chômage (qui reste à 9,5 % fin 2000), ni une remontée du taux d'activité. Cette reprise de la croissance s'est donc traduite par des difficultés de recrutement importantes pour les entreprises et par un déplacement de la courbe de Beveridge¹⁰⁶. Cela pourrait s'expliquer par des phénomènes d'hystérèse : un choc conjoncturel peut engendrer du chômage et donc de la sélectivité. **Si les critères de sélection s'autonomisent et si les évaluations perdurent, cela peut créer du chômage et de l'exclusion durable et avoir un impact persistant sur le niveau de chômage.**

¹⁰⁶ La courbe de Beveridge est une représentation graphique de la relation entre le taux de chômage et le taux de postes vacants. Elle illustre donc l'efficacité de l'appariement entre offre et demande de travail.

Conclusion

Nous avons proposé une approche du chômage qui rend compte des observations de la première partie, à savoir une segmentation forte et accrue des carrières en termes de chômage et de mobilité ainsi qu'une grande persistance des situations sur le marché du travail (le chômage entraînant le chômage et la mobilité, la mobilité).

Nous avons d'abord interprété l'évolution des inégalités face au chômage (et en termes de rémunération aux États-Unis) comme le résultat conjoint de chocs (technologiques par exemple) et d'une transformation de la société, notamment du monde du travail, sous l'aiguillon de la critique. Nous avons rendu compte de l'apparition d'une nouvelle convention constitutive ou nouvelle *cit* pour reprendre les termes de L. Boltanski et E. Chiapello dans laquelle la conception dominante de la justice n'est plus sociale (redistributive) mais méritocratique. Nous avons montré que le nouveau monde « connexionniste » se caractérise par une sélectivité accrue, reposant sur de nouveaux critères, notamment relationnels et psychologiques, qui semblent pénaliser de façon durable certaines catégories de population et aboutissant à un salariat segmenté. **Aussi, les raisons du chômage paraissent être les sélections opérées sur le marché du travail, un certain nombre d'individus se voyant déclassés de façon durable dans les nouvelles conventions d'employabilité.**

Enfin, nous avons esquissé l'idée que l'intérêt pour la sélection sur le marché du travail n'était pas seulement de comprendre l'inégale répartition du chômage ; elle a également un lien avec sa persistance à un niveau élevé. En effet, les classements au sein des nouvelles conventions créent des inégalités qui, par des phénomènes d'externalités, peuvent conduire à un rétrécissement du marché, un équilibre « bas », avec haut niveau de chômage et faible niveau de croissance. Cette intuition demanderait à être développée plus avant que ce qu'il sera fait dans cette thèse. Nous y reviendrons en conclusion lorsque nous aborderons les prolongements possibles de ce travail.

CHAPITRE 4 : UNE ANALYSE CONVENTIONNALISTE DES TRAJECTOIRES DE CHÔMAGE COMME PARCOURS D'ÉPREUVES

INTRODUCTION

SECTION 1 : D'UNE CRITIQUE DE L'APPROCHE SUBSTANTIELLE DE LA VALEUR AUX CONVENTIONS DE QUALITÉ

1.1 Mise en évidence du rôle de l'objectivation des qualités dans le fonctionnement de l'échange marchand

1.1.1 L'hypothèse de nomenclature

1.1.2 Incertitude et sélection adverse

1.2 Qualité, qualification et conventions de qualité

1.2.1 D'une économie de la qualité à une socio-économie des qualités

1.2.2 Particularités de la relation de travail

1.2.3 Pluralité des conventions de qualité

1.2.4 Le prix : un attribut de la qualité parmi d'autres

SECTION 2 : ÉVALUATION DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL ET SÉLECTION VERS LE CHÔMAGE : LE RÔLE DES ÉPREUVES

2.1 L'évaluation comme épreuve

2.1.1 L'épreuve : une évaluation en deux temps

2.1.2 Contraintes de légitimité

2.2 Les trajectoires de chômage comme parcours d'épreuves

2.2.1 Valorisations, dévalorisations et capacités

2.2.2 Le rôle des environnements socio-économiques et des intermédiaires

SECTION 3 : ÉTUDE DE QUELQUES DISPOSITIFS D'ÉVALUATION ET DE PRÉDICTION DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL

3.1 De l'observation du travail à l'évaluation des aptitudes

3.1.1 Adapter la mesure au travail : J.M. Lahy et la mesure du travail des conducteurs de tramways

3.1.2 Description unifiée des aptitudes individuelles et des métiers : l'orientation scolaire

3.1.3 Une échelle unique pour décrire les métiers : le DOT

3.1.4 Mesures en temps de plein-emploi

3.2 Une mesure réifiée de l'employabilité

3.2.1 « L'échelle d'évaluation de l'employabilité » de Estes [1974]

3.2.2 Les modèles de profilage

3.2.3 Mesures de crise

3.2.4 L'anti-métrologie IOD

CONCLUSION

Introduction

Dans le chapitre précédent, nous avons argumenté que la sélection était au cœur de notre approche du chômage en ce qu'elle génère des inégalités persistantes sur le marché du travail. Pour la théorie économique standard, cette question de la sélection n'a pas lieu d'être car elle postule que ces inégalités résultent de différentiels de productivité qui doivent se résoudre dans des différences de prix. Dans cette optique, s'il y a du chômage, c'est soit que les chercheurs d'emploi n'acceptent pas les salaires correspondant à leur productivité (ils ont un *salair*e de réservation trop élevé), soit que des contraintes institutionnelles (existence d'un salaire minimum) empêchent les salaires de s'ajuster à la productivité. Ces modèles ne s'interrogent pas sur la construction et l'évaluation de cette dernière, considérée comme une donnée naturelle. Cette approche substantielle de la valeur est pourtant contradictoire avec la logique de marché, qui fait varier la valeur en fonction de la rareté (la confrontation de l'offre et de la demande). Elle suggère que les qualités des individus sont fixées de façon exogène, une fois pour toutes, et qu'elles sont parfaitement connues de tous. Or, la littérature économique sur la qualité a montré que des problèmes de coordination apparaissent dès lors que cette « hypothèse de nomenclature »¹⁰⁷ (Benetti et Cartelier [1980]) est levée, pouvant même entraîner la disparition complète du marché.

L'approche que nous proposons ici prend appui sur les nombreux travaux économiques et sociologiques sur la qualité qui ont analysé les opérations de qualification sous-jacentes au fonctionnement des marchés, parmi lesquels l'économie des conventions (EC) occupe une place de premier ordre. L'un des fondements de l'EC est en effet de montrer que la qualité des biens n'est pas une donnée naturelle mais résulte de constructions sociales appelées « conventions de qualité » (Eymard-Duvernay [1989]). L'accent est en particulier mis sur la pluralité des conventions, soit des principes et dispositifs institutionnels qui établissent la qualité des biens, ou même, plus profondément, sur ce qui fait qu'un bien sera reconnu dans une convention donnée comme bien. L'approche conventionnaliste suppose que la définition de la qualité des biens s'inscrit dans un ensemble de principes et de dispositifs fondant un collectif d'acteurs, théorisés comme « modèles d'entreprise » (Eymard-Duvernay [1987 ;

¹⁰⁷ Hypothèse selon laquelle les différents états du monde sont parfaitement définis et connus, préalablement à tout échange. Cf. section 1, 1.1.

1989] ou, dans une perspective plus large, comme « cités » (Boltanski, Thévenot [1991] ; Eymard-Duvernay [2004]).

On peut repérer précisément ce qui, dans le modèle économique standard du marché, conduit à naturaliser les biens – le fait que les biens sont supposés donnés – et comment la question de la qualité apparaît lorsque l'on introduit de l'incertitude c'est-à-dire une perte d'objectivité des biens. Nous montrerons que la qualité du travail est le résultat d'un processus de qualification, c'est-à-dire d'une construction conjointe du travailleur, de l'employeur et des intermédiaires du marché du travail, et qu'une pluralité de définitions de la qualité coexistent (section 1). Moments d'énonciation des jugements sur la qualité, les « épreuves » consistent en deux opérations : identification de la convention de qualité (du principe de valorisation) et classement au sein de cette convention. On retrouve les deux niveaux de conventions (coordination des comportements et des représentations) distingués par l'économie des conventions (EC). Pour que ces classements soient acceptés, il faut que les conventions respectent des contraintes de légitimité ce qui introduit un troisième niveau, celui des principes de justice.

Pour les individus, cette pluralité des façons de juger est source d'incertitude. Ils ne sont pas indifférents à la convention choisie, chacune générant différentes hiérarchies et des exclus. Les trajectoires de chômage peuvent ainsi s'analyser en termes de parcours d'épreuves c'est-à-dire comme une succession de moments où sont portés des jugements sur la qualité du travail (Section 2). Cette pluralité de façons de juger de la qualité du travail est implémentée dans des dispositifs concrets de mesure et de prédiction de la compétence. Ces grilles d'évaluation ne sont pas neutres. Elles stabilisent, à un moment donné, un compromis entre différentes échelles de valeur, compromis pouvant sans cesse être remis en cause, car la pluralité est source d'incertitude et de controverses. L'étude des dispositifs métrologiques de « l'employabilité » est une entrée pour analyser l'évolution des critères de jugement et de la sélectivité sur le marché du travail. La tendance à la déconnexion croissante entre l'évaluation des compétences et les situations de travail, qui a pour effet de centrer la sélection sur des critères *a priori* stables, c'est-à-dire non relatifs au contexte de travail (comme le savoir-être), rejette vers l'inemployabilité des individus mal classés selon ces nouveaux critères (Section 3).

Section 1 : D'une critique de l'approche substantielle de la valeur aux conventions de qualité

Pour la théorie économique standard, la qualité est une donnée substantielle des personnes, qui peut être mesurée objectivement. Les travaux aussi bien économiques que sociologiques sur la qualité montrent *a contrario* quelles sont les constructions sociales nécessaires pour que l'échange marchand puisse se nouer (1.1). Les « conventions de qualité » permettent d'atténuer l'incertitude inhérente à toute coordination. Elles soutiennent l'échange marchand, tout en étant une alternative à ce mode d'échange. Les économies actuelles mettraient au cœur de leur modèle productif les questions de qualité et la recherche de singularisation des produits de sorte que certains auteurs parlent « d'économie de la qualité » ou « des qualités ». Dans le monde du travail, les questions de qualité paraissent d'autant plus centrales que l'incertitude y est plus forte. Cette évaluation de la qualité du travail prend appui sur une pluralité de modèles de qualité ou « conventions de compétences » dans lesquels le prix n'est qu'un des attributs de la qualité (1.2).

1.1 Mise en évidence du rôle de l'objectivation des qualités dans le fonctionnement de l'échange marchand

Sur le marché concurrentiel walrassien, les seules interactions entre les agents économiques passent par les prix et par la médiation de la rareté. Ces modèles supposent l'existence de n biens, dont les caractéristiques et la qualité sont parfaitement définies (hors de l'échange marchand) et de connaissance commune. C'est « l'hypothèse de nomenclature » (1.1.1). Dès lors que cette hypothèse est levée pour introduire de l'incertitude sur la qualité au travers d'asymétries d'informations, le fonctionnement du marché est altéré, les stratégies individuelles agissant désormais sur le niveau de qualité moyen des produits (1.2.2). Cela conduit à remettre en cause l'hypothèse d'objectivité sociale des biens, ou du moins à dénaturer le fonctionnement du marché walrassien.

1.1.1 L'hypothèse de nomenclature

Les modèles de la théorie économique traditionnelle adoptent une vision « essentialiste » de la qualité. Celle-ci est fixée de façon exogène : les agents qui échangent ne sont pas supposés prendre part à la formation de la qualité ; elle constitue une donnée pour eux et leur coordination ne s'effectue que par les prix. Cette hypothèse de parfaite objectivité sociale des marchandises, C. Benetti et J. Cartelier [1980] la désigne sous le nom d' « hypothèse de nomenclature ». Elle « revient à supposer possible une description d'un ensemble de choses, qualifiées de biens ou de marchandises, antérieurement à toute proposition relative à la société » (p. 94).

Selon ces deux auteurs, l'hypothèse de nomenclature est composée de trois éléments : la description qualitative des biens et des services, leur quantification, et l'objectivité sociale qui leur est attribuée.

- L'hypothèse de « description qualitative » suppose que toute marchandise est parfaitement définie par ses caractéristiques physiques, sa date et son lieu de disponibilité. Dès que l'une de ces caractéristiques change, il en résulte une nouvelle marchandise et un nouveau prix. En conséquence, toutes les unités d'une même marchandise sont parfaitement homogènes et interchangeables.

- L'hypothèse de « quantification » signifie que toute marchandise est parfaitement divisible.

- Enfin le théoricien, mais également tous les agents économiques présents sur le marché, sont capables d'identifier les différentes marchandises et ont une information parfaite sur leur qualité. A. Orléan [2004] précise que cette « objectivité sociale » des marchandises ne doit pas être confondue avec l'objectivité naturelle des biens, qui, en tant que choses, peuvent être décrits objectivement : « *Ce dont il s'agit, ce qui est au principe de l'objectivation marchande, c'est une capacité à catégoriser de manière unanime, selon une classification légitime, reconnue par tous* ».

L' « hypothèse de nomenclature » consiste donc à postuler l'existence d'une liste de n biens, à la qualité homogène et connue de tous, ce qui permet ensuite de caractériser les fonctions d'utilité individuelles, avec pour seul argument les quantités de ces n biens. « *Dire cela, c'est dire que les objets constituent une médiation parfaite puisque le rapport entre les marchandises et leur prix suffit à déterminer complètement la position sociale de chacun des*

acteurs économiques sans qu'il soit nécessaire pour eux d'entrer en relation directe avec les autres agents, ou même de s'y intéresser » (Orléan [2004]).

Cette hypothèse constitue une véritable « institution cachée » permettant au marché walrassien de fonctionner. En effet, nous allons montrer à présent que, **sans ce système préalable commun de référence**, sans cette « convention constitutive » (Dupuy *et al.* [1989]), **des problèmes de coordination surgissent.** « *Autrement dit, la concurrence ne crée pas ex nihilo de l'ordre. Pour être efficace, elle doit s'appuyer sur des formes sociales cristallisant une certaine entente a priori* » (Orléan [1991], p. 139).

1.1.2 Incertitude et sélection adverse

L'importance de ces « conventions constitutives » pour le fonctionnement du marché walrassien apparaît lorsqu'on lève l'hypothèse de nomenclature et qu'on en étudie les conséquences. Tel est le propos de G. Akerlof dans son célèbre article sur le marché des voitures d'occasions (*the market of lemons*) (Akerlof [1970]).

G. Akerlof suppose qu'il existe quatre types de voitures : certaines neuves, d'autres vendues d'occasion, qui peuvent être chacune de bonne ou de mauvaise qualité (les fameux *lemons*). Lors de la transaction d'une voiture neuve, les acheteurs ne savent pas quelle est la qualité de la voiture qu'ils acquièrent. La probabilité que ce soit une voiture de mauvaise qualité dépend de leur proportion parmi la totalité des voitures produites. Cependant, après un certain temps d'utilisation, le propriétaire de la voiture peut se faire une idée de sa qualité. Il en résulte une asymétrie d'information entre lui et l'acheteur potentiel de sa voiture sur le marché d'occasion. Du fait de cette incertitude sur la qualité et surtout de l'existence de cette asymétrie, les voitures d'occasion ne peuvent être vendues au prix des bonnes voitures, sans quoi tous les vendeurs auraient intérêt à proposer à la vente seulement des voitures de mauvaise qualité et empocheraient la différence de valeur. En conséquence, toutes les voitures sur le marché des occasions sont vendues au prix de celles de mauvaise qualité ce qui désavantage les propriétaires de bonnes voitures, qui préfèrent alors les conserver. Le résultat est une baisse de la qualité moyenne des voitures échangées sur le marché des occasions et un rétrécissement de ce dernier (les mauvaises voitures « chassent » les bonnes).

J. Stiglitz [1987] s'attaque lui aussi à l'hypothèse de nomenclature¹⁰⁸ : cette hypothèse est peu vraisemblable sur le marché des produits, comme G. Akerlof l'a démontré, et plus encore sur le marché de l'assurance, du travail, ou du crédit. En effet, il y a de bons ou mauvais *agents* (assurés, travailleurs ou emprunteurs) sans que le *principal* (l'assureur, l'employeur ou la banque) ne puisse distinguer *a priori* les bons des mauvais. Cela entraîne des problèmes de *sélection adverse* (ou anti-sélection)¹⁰⁹ : les mouvements de prix affectent désormais la composition du marché (la qualité moyenne des produits y circulant) ce qui conduit à des équilibres inefficients. En effet, si l'on reprend l'exemple de G. Akerlof, l'équilibre du marché des voitures d'occasion n'est pas optimal dans la mesure où des propriétaires de bonnes voitures voudraient vendre leur bien et où il y aurait des acheteurs pour y mettre le prix, mais du fait de l'incertitude sur la qualité et de l'asymétrie d'information, seules des voitures de mauvaise qualité sont échangées. **L'hypothèse de nomenclature implique qu'il n'y ait aucune interaction directe entre la qualité moyenne de la marchandise et l'action des agents. Dès l'introduction d'incertitude et d'hétérogénéité dans la qualité des biens, la qualité moyenne redevient le résultat des interactions individuelles** (Orléan [1991]).

Cependant, dans ces deux modèles, l'incertitude ne porte que sur un défaut (une asymétrie) d'information. Les qualités réelles restent bien définies, et si les acheteurs ne savent pas avec certitude à quelle qualité ils ont à faire, ils connaissent au moins les distributions de probabilité sur les bons et les mauvais produits (Eymard-Duvernay [1989]). Rien n'est dit sur la façon dont la qualité est constituée, sur ce que sont de « bonnes » et de « mauvaises » voitures (des voitures fiables ? peu polluantes ? peu consommatrices d'essence ? rapides et puissantes ?) **Cette hiérarchie suppose pourtant un accord entre les agents sur la définition de la qualité**. En outre, cette hypothèse d'une qualité réelle, substantielle, des biens paraît contradictoire avec la conception walrassienne de la valeur, selon laquelle la valeur n'a de sens que dans la sphère marchande. Les biens n'ont pas de valeur intrinsèque ; ils en acquièrent sur le marché par la confrontation de l'ensemble des offres et des demandes. La valeur est créée par combinaison complexe de l'ensemble des évaluations des offreurs et des demandeurs (Vatin [2009]).

¹⁰⁸ Ou pour reprendre ses propres termes, l'hypothèse des « *price-taking firms and consumers, buying and selling homogenous commodities at well-defined market places* » (Stiglitz [1987], p. 2).

¹⁰⁹ La demande étant désormais non seulement fonction du prix mais aussi de la qualité moyenne, une baisse de prix, en ce qu'elle affecte la qualité offerte sur le marché, n'entraîne pas forcément une hausse de la demande, au contraire. C'est ce qu'on appelle le phénomène de *sélection adverse* : la baisse de prix peut même conduire à la disparition du marché si la détérioration moyenne de la qualité du produit est trop importante.

Dans cette sous-partie, nous avons donc mis en évidence une « institution cachée » de l'économie walrassienne, à savoir « l'hypothèse de nomenclature », qui suppose que la qualité des produits est parfaitement définie et connue de tous. Nous avons montré que dans le tâtonnement walrassien avec commissaire priseur, cette hypothèse jouait un rôle décisif. Dans ce modèle concurrentiel, il est en effet supposé que la rareté absorbe l'intégralité des relations personnelles. Mais, d'une part, cette rareté est le produit d'une relation sociale particulière, ce n'est pas une propriété intrinsèque des moyens techniques (Orléan [1991]) ; d'autre part, dès que l'on relâche quelque peu cette hypothèse en introduisant une asymétrie d'information, la qualité des produits échangés et le fonctionnement du marché en pâtissent. La qualité ne peut donc pas être considérée comme une donnée naturelle. Avec J. Dewey, nous pouvons affirmer que « *la seule chose qui soit donnée, sans plus, c'est un ensemble qualitatif total* » (Dewey [1984], p. 253). **Reste alors à explorer les processus de construction sociale de ce « donné » qui permet aux marchés de fonctionner.** Nous allons montrer que cette objectivation sociale des marchandises naît d'un intense travail de mise en forme des biens que l'on peut désigner sous le terme de « conventions de qualité ».

1.2 Qualité, qualification et conventions de qualité

Les travaux de sociologie économique ont mis en lumière l'importance des questions de qualité dans le fonctionnement de marchés aussi divers que la vente de biens dans un supermarché ou le marché des avocats, allant jusqu'à parler d'une « économie de la qualité » ou « des qualité » (1.2.1). Par rapport à l'échange de marchandises, la relation de travail présente de réelles spécificités. Les hommes, même s'ils vendent leur travail, gardent la propriété d'eux-mêmes et une certaine autonomie dans leur activité, source d'incertitude pour l'employeur. L'incertitude y est alors d'autant plus forte comme les questions de qualité plus cruciales (1.2.2). Cela conduit à placer au cœur de l'analyse la question de l'évaluation du travail, qui s'appuie sur divers modèles de la compétence. Ainsi, de la même façon qu'il existe une pluralité de conventions de qualité des produits, il existe une pluralité de façons de juger de la compétence (ou de la qualité du travail)¹¹⁰ (1.2.3). Ces processus de qualification mis à jour, reste posée la question du prix : désigne-t-il un mode d'ajustement particulier, hors jugements de qualité, ou est-il un signal de qualité parmi d'autres ? (1.2.4)

¹¹⁰ L'évaluation de la qualité des biens et celle du travail n'étant d'ailleurs pas sans lien, comme a pu le montrer F. Eymard-Duvernay dans ses travaux. Cf. par exemple Eymard-Duvernay [2005].

1.2.1 D'une économie de la qualité à une socio-économie des qualités

En sciences sociales, se sont développés de nombreux travaux sur les questions de qualité, à partir de deux traditions (Callon [2002]). Dans la première tradition, de loin la plus développée, la notion de qualité est liée à celle d'incertitude. On a déjà vu l'origine de ces travaux avec les modèles d'Akerlof et de Stiglitz dans la partie précédente. Un des fondements de l'économie des conventions (EC) est également de montrer qu'aucun accord entre les individus n'est possible sans un cadre commun de référence, sans une « convention constitutive » (Dupuy *et al.* [1989]). Ce faisant, les auteurs fondateurs de l'EC se livrent à une « dénaturalisation » du marché.

Dans la littérature sociologique, les travaux de L. Karpik [1989 ; 1995] s'inscrivent dans cette tradition. Le marché des avocats se caractérise par une grande incertitude sur la qualité et les prix : il leur est interdit de faire de la publicité personnelle, les prix sont quasi-privés, il n'y a pas de hiérarchie des diplômes universitaires, comme chez les médecins, qui leur permettrait de se distinguer les uns des autres... tout cela concourt à l'opacité de l'offre. Malgré cela, et contrairement aux prévisions de la théorie économique, L. Karpik montre que la qualité n'est pas dégradée sur le marché des avocats, et que bien que les honoraires des uns et des autres ne soient pas une information publique, on n'observe pas de grande dispersion de ceux-ci. Ce bon fonctionnement du marché, malgré sa forte incertitude, s'expliquerait par l'existence de dispositifs construisant et relayant la qualité, notamment les réseaux et la confiance. Par exemple, les justiciables à la recherche d'un avocat s'en remettent rarement au hasard et mobilisent le plus souvent leurs relations sociales. Ce sont également les « réseaux-producteurs » constitués des cabinets d'avocats qui font circuler l'information sur les honoraires pratiqués, le « juste prix » que chacun peut exiger en fonction de sa spécialisation et de sa réputation, et produisent des normes c'est-à-dire des règles informelles. Pour désigner le marché des avocats L. Karpik parle donc « d'économie de la qualité » dans la mesure où l'ajustement par les prix n'est pas premier. La concurrence passe plutôt par la qualité des services et la réputation. Ce type de « marché-jugement » suppose un grand nombre de dispositifs qui soutiennent la construction de la qualité. **« L'économie de la qualité » se distingue par la présence d'une pluralité de qualités qui rendent les produits incommensurables, par l'existence d'une incertitude sur les qualités, et par la primauté de la qualité sur les prix** (Karpik [2002]).

E. Chambertin est à l'origine d'une autre tradition de travaux socio-économiques sur la qualité qui ne relie pas directement cette question à celle de l'incertitude. La

qualification des biens est au cœur de la compétition économique. Cette dernière se traduit par une double recherche : de différenciation d'une part, de façon à ce que le bien se distingue des autres et vienne satisfaire une demande que les autres ne satisfont pas déjà ; de rapprochement d'autre part, de façon à rendre le nouveau produit comparable aux anciens ce qui permet de construire des marchés innovants par extension et renouvellement des marchés existants (Callon *et al.* [2000]). Dans cette tradition de recherche sur la qualité, la notion d'incertitude est donc absente. Selon J. Gadrey [2002] l'incertitude sur les produits n'est d'ailleurs pas intrinsèque – c'est-à-dire liée aux caractéristiques de l'objet – mais socialement construite. La distinction entre des marchés avec ou sans incertitude n'est donc pas pertinente ; tous ont en commun d'être construits à partir de produits individualisés, singularisés. L'analyse se donne alors pour objet l'étude de ces processus de qualification / requalification des biens qui rythment le fonctionnement de l'économie marchande. Les biens, leurs métamorphoses, leur « carrière » sont au centre du propos. On peut ici faire un rapprochement avec notre analyse, qui, pour étudier les processus de qualification et de sélection sur le marché du travail, part de l'observation des carrières des individus au chômage. L'étude de leur parcours sur le marché du travail permet d'analyser les processus successifs de qualification et de déqualification qu'ils ont subis, ainsi que la façon dont ils y ont participé et ont intégré ou rejeté ces jugements.

M. Callon *et al.* [2000] parlent cette fois « **d'économie des qualités** » pour désigner un type d'économie où la qualification des produits constitue la préoccupation centrale dont l'archétype serait l'économie des services. Qu'ils évoquent une « économie de la qualité », « des qualités », ou « des singularités », tous ces auteurs insistent sur l'importance des considérations de qualité dans l'économie, et sur le fait que les stratégies de singularisation seraient même de plus en plus prégnantes, en rupture avec le modèle fordiste où la standardisation était recherchée, par souci d'économies d'échelle. Ces processus de qualification, jamais achevés¹¹¹, font fortement appel aux réseaux, qu'ils soient sociaux comme chez L. Karpik (réseaux qui véhiculent la réputation et la confiance permettant de former un jugement sur la qualité de proche en proche), ou « socio-techniques » comme chez M. Callon (liant un vendeur et ses acheteurs de façon singulière).

¹¹¹ Callon *et al.* [2000] proposent une distinction entre biens et produits pour souligner cet inachèvement. Le produit est un bien économique envisagé du point de vue de sa fabrication, de sa circulation et de sa consommation. Il est caractérisé par une succession d'opérations qui le déplacent, le transforment, modifient ses caractéristiques. Le produit se rattache donc à un processus, le bien désignant un état, à un moment donné, de ce processus jamais achevé (même une fois acheté, le produit va donner lieu à des usages divers, puis être transformé, revendu, recyclé, etc.).

1.2.2 Particularités de la relation de travail

Par rapport à l'échange de marchandises, le travail présente plusieurs singularités comme l'avaient déjà noté K. Marx, A. Marshall ou K. Polanyi. Les hommes ne sont pas achetés ou vendus comme les machines ; le travail n'a pas d'existence séparée, indépendante du travailleur ; car si le travailleur vend son travail, il conserve néanmoins la propriété de lui-même. En outre, le contrat de travail se noue avant que le travail ne soit réellement effectué. Aussi, la relation de travail est-elle particulière en ce qu'elle se déroule dans le temps : l'objet de l'échange (le produit du travail) n'existe pas encore au moment où l'échange doit se faire, et ce produit verra sa valeur prévue validée ou non *in fine* par le prix de vente (Salais [1989]). Comme l'explique R. Salais, la relation de travail est donc caractérisée par deux équivalences de nature différente : une équivalence dans le moment de l'échange (il s'agit de la distribution du salaire) et une équivalence dans le montant de la production. Rien ne garantit à l'entrepreneur que la seconde équivalence (temps-produit) sera réalisée en conformité avec ses attentes, car elle est soumise à deux aléas : un aléa interne sur l'effort et la qualité du travail, qui reste une variable soumise au bon vouloir du salarié ; un aléa externe concernant les variations de la demande.

C'est pourquoi une part importante de l'activité de l'entreprise consiste à tenter de se prémunir contre ces deux aléas. Concernant le premier, l'entreprise se trouve dans une situation de principal-agent, ainsi que l'on décrit les modèles de ce type en économie du travail, notamment les modèles de salaire d'efficience. Selon ces théories, les entreprises résolvent ce problème en ayant recours à des salaires plus élevés que le salaire concurrentiel car ils seraient source d'incitation à l'effort (Shapiro et Stiglitz [1984]) et que perçus comme équitables, ils encourageraient les comportements coopératifs des salariés (Akerlof et Yellen [1988]). En outre, les entreprises tentent d'évaluer la qualité de leurs salariés, au moment de l'embauche, et dans le cours du travail. **Ces opérations d'évaluation**, sur lesquelles nous mettons l'accent, sont sources d'incertitude pour le salarié et **conduisent à l'exclusion de ceux qui ne sont pas jugés compétents. Les « signaux »** (Spence [1973]) facilement repérables tels que l'âge ou le diplôme **sur lesquels ces évaluations s'appuient ne sont pas totalement arbitraires. Ces critères sont des signes de qualité construits dans d'autres espaces métrologiques** (notamment l'institution scolaire), **avant même l'arrivée sur le marché, et relèvent de conceptions plurielles de la compétence**, que nous allons à présent distinguer.

1.2.3 Pluralité des conventions de qualité

L'incertitude sur la qualité est corrélative d'une pluralité de modèles de jugement. F. Eymard-Duvernay et E. Marchal [1997] distinguent quatre « **conventions de compétence** », qui sont quatre façons de juger de la qualité du travail repérées dans l'activité concrète du recruteur (cf. tableau 4.1). Elles correspondent à deux types de controverses, entre des évaluations planifiées *versus* négociées d'une part et un jugement individualisé *versus* collectif d'autre part. L'évaluation planifiée désigne des situations où le recruteur opère à distance des candidats, à partir de critères généraux (tri sur CV par exemple). À l'inverse, l'évaluation négociée suppose des relations de proximité entre candidat et recruteur (lors d'un entretien notamment). Quant au jugement individualisé, il désigne des situations dans lesquelles le recruteur a des relations personnalisées avec le candidat, ce qui s'oppose à une forme plus collective de jugement. Au total, quatre manières de concevoir et d'évaluer la qualité du travail sont distinguées : dans le cadre d'une *institution*, le jugement est à la fois collectif et négocié. L'intermédiaire évalue le travailleur à partir de règles professionnelles très générales, comme les diplômes, le statut...Lorsqu'il prospecte le *marché*, le recruteur met en œuvre une évaluation planifiée et individualisée. L'intermédiaire tente de mesurer des aptitudes individuelles en s'appuyant sur des dispositifs de prospection – tels que les annonces – et métrologiques – tels que les tests psychotechniques. Dans le cadre d'un *réseau* de relations, le jugement est à la fois négocié et collectif. L'intermédiaire prend la forme d'un médiateur, qui relaye la réputation du candidat à l'embauche. Enfin, le recruteur mis en situation d'*interaction* avec un candidat cherche avant tout à se fonder sur son intuition, en mettant en œuvre une forme d'évaluation à la fois individualisée et négociée.

La typologie de F. Eymard-Duvernay et E. Marchal permet donc de montrer qu'**une pluralité de modèles d'évaluation de la qualité est à l'œuvre dans le recrutement**. Il doit être possible de montrer la même chose en s'intéressant, non pas seulement au recrutement, mais à l'ensemble d'un parcours professionnel. Dans le chapitre suivant, nous proposerons une typologie des modes d'évaluation réalisée à partir de l'analyse textuelle des discours rétrospectifs sur le travail et le chômage.

Tableau 4.1 : Les conventions de compétence

Convention de compétence	Forme de jugement	Mise en forme de la qualité	Posture du recruteur	Dispositifs d'évaluation
Institution	Collective / planifiée	Qualifications	Régulateur	Mise en équivalence par le statut, le grade, le diplôme, le poste
Réseau	Collective / négociée	Compétences distribuées	Médiateur	Mise en relation par les proches, les garants, les objets
Marché	Individualisée / planifiée	Aptitudes	Sélectionneur	Mise en concurrence par les petites annonces, les tests d'aptitude
Interaction	Individualisée / négociée	Compétences émergentes	Interlocuteur	Mise en face à face

Source : Eymard-Duvernay et Marchal [1997], pp. 25-26.

1.2.4 Le prix : un attribut de la qualité parmi d'autres

Une fois soulignée l'importance de ces processus de qualification et la pluralité des modèles de qualité, reste la question du prix et du fonctionnement concurrentiel du marché. « *Comment se fixe la valeur si elle ne résulte pas et n'est pas au fondement de l'ajustement entre l'offre et la demande ?* » (Musselin et Paradeise [2002], p. 260). L'ajustement par le prix correspond-il à un mode de fonctionnement des marchés, à côté des « marchés-jugement » ? Est-ce le sommet de l'édifice économique ? Ou est-ce un signal de qualité parmi d'autres ?

L. Karpik [1989] distingue deux types de marchés : le « marché-prix » et le « marché jugement ». Sur le premier, l'ajustement entre l'offre et la demande se fait par la variation du prix ; les acteurs sont désocialisés. Comme on l'a déjà montré, un tel mode de fonctionnement n'est possible qu'en l'absence d'incertitude sur la qualité et si les biens sont homogènes¹¹². Sur le second type de marché, l'offre se différencie selon sa qualité. Les choix des justiciables reposent sur un jugement de qualité, qui s'appuie sur les réseaux et la confiance. Ces derniers participent à la réduction de l'incertitude.

Dans la perspective de l'EC, les opérations de qualification, à travers les « conventions de qualité », sont considérées comme un soubassement permettant l'ajustement marchand.

¹¹² Ce mode de fonctionnement caractérise selon L. Karpik, le marché des jeunes avocats, qui s'occupent des « petites » affaires, relativement routinisées, telles que les divorces, les accidents de voiture, le recouvrement des loyers.

Les auteurs de l'EC ont en particulier mis l'accent sur les opérations qui doivent être engagées pour que les biens acquièrent de la généralité par l'établissement de rapports d'équivalence, opération qu'ils nomment « investissements de forme » (Thévenot [1986] ; Eymard-Duvernay [1986]). Mais le prix n'est en réalité que « *l'un des maillons d'une longue série de mises en équivalence* » et il ne « *résume [pas] in fine cette série* » (Eymard-Duvernay [2002], p. 269). Le prix est seulement l'une des modalités des opérations de qualification, un signal de qualité parmi d'autres. F. Eymard-Duvernay critique l'extension abusive donnée à la notion de prix. Un salaire, par exemple, ne traduit pas toujours un ajustement marchand résultant de la confrontation d'une offre et d'une demande, mais également des considérations de statut, de protection sociale, etc. (cf. chapitre 3, 1.2.2). Le marché n'est qu'une « convention constitutive » parmi d'autres, à côté d'au moins deux autres que sont les conventions industrielles et domestiques¹¹³. Enfin, pour M. Callon, le prix d'un bien ne résulte pas d'un affrontement de forces concurrentielles. Chaque bien étant un produit individualisé, la valeur de ce bien « *est celle de la force de l'attachement de ce bien au monde socio-technique de son acquéreur* » (Callon [2002], p. 266). À la limite, dans cette conception, le marché au sens de la théorie économique disparaît complètement, au profit de relations singulières, individualisées entre des réseaux de professionnels et d'acheteurs.

Cette conception du prix comme un attribut de la qualité parmi d'autres exclut des équilibres automatiques entre prix et qualité (productivité) du travail comme dans les théories économiques standard reposant sur une conception très différente (substantielle) de la valeur. Ayant pris acte de l'importance des questions de qualité pour comprendre le fonctionnement de l'échange des produits et du monde du travail, nous allons mettre en évidence que **les moments d'évaluation de la qualité (qualifiés « d'épreuves ») sont centraux pour rendre compte des processus de sélection sur le marché du travail et donc de la construction dynamique des inégalités face au chômage.**

¹¹³ « Dans une convention de qualité « marchand », la qualité des produits est jugée en fonction d'un ensemble de transactions passées reconnues comme équivalentes, résumées dans un prix. Une convention de type « industriel » renvoie quant à elle aux situations où la qualité est jugée en fonction d'un standard technologique. Enfin, la convention de qualité « domestique » se manifeste lorsque la qualité est appréciée par rapport à une tradition, constituée par une lignée de produits antérieurs ». (Biencourt et al. [2001], p. 205).

Section 2 : Évaluation de la qualité du travail et sélection vers le chômage : le rôle des épreuves

Comme nous l'avons montré précédemment, de la même façon qu'il existe une pluralité de conventions de qualité des produits, il existe une pluralité de façons de juger de la compétence. Les préoccupations de qualité sont peut-être encore plus fortes concernant le travail, étant donné la grande incertitude qui entoure cette relation et l'impact crucial du jugement relatif à la qualité sur le devenir professionnel des individus concernés. D'où l'importance des moments d'évaluation de cette qualité, que nous qualifierons *d'épreuves*. Notion analysée par les sociologues des réseaux socio-techniques (Callon) puis par les auteurs des *Économies de la grandeur* (Boltanski, Thévenot, Chiapello...), l'épreuve est un dispositif social qui établit un ordre entre différentes personnes ; c'est l'occasion d'un « changement d'état » (Chateauraynaud [1991]).

Le jugement dans l'épreuve met en relation deux niveaux : le choix du principe de mesure d'une part (ou mode de valorisation) et la mesure d'autre part qui, s'ils sont confondus dans l'action de juger, peuvent être distingués analytiquement, comme l'économie des conventions distingue deux niveaux de conventions – celui des comportements et celui des représentations. Il existe également un troisième niveau, celui des principes de justice, qui limite le nombre de modèles de qualité possibles à ceux jugés légitimes (2.1). Cette pluralité de modes de valorisation est source d'incertitude pour les individus qui peuvent se trouver progressivement déclassés ou exclus vers le chômage lorsque ces jugements leur sont défavorables. Nous proposons une lecture des trajectoires de chômage comme parcours d'épreuves, qui induisent des processus de valorisation / dévalorisations entraînant un accroissement ou une réduction des *capacités* (A. Sen) des personnes. Nous mettrons également l'accent sur le rôle des environnements socio-économiques dans lesquels se déroulent ces épreuves et sur celui des intermédiaires qui relayent les façons de juger. (2.2).

2.1 L'évaluation comme épreuve

Les salariés sont évalués lors d'*épreuves*. Celles-ci impliquent une évaluation à deux niveaux : une mesure de la compétence qui suppose, en amont, un accord sur une conception de la qualité du travail (2.2.1). Si l'épreuve est toujours une rencontre de forces (Boltanski et Chiapello [1999]), ce concept permet de circuler des purs rapports de force aux ordres légitimes. Ces derniers font intervenir des principes de justice (2.2.2).

2.1.1 L'épreuve : une évaluation en deux temps

L'épreuve est le moment où est porté un jugement sur la compétence et où les personnes font la preuve de leur compétence. Analytiquement, l'évaluation dans l'épreuve se décompose en deux temps, confondus dans l'action de juger : la mesure de la compétence suppose au préalable un arbitrage entre plusieurs principes de mesure ou plusieurs conceptions de la qualité du travail (les conventions de qualité) (Eymard-Duvernay [2008]). On retrouve là les **deux niveaux de conventions** distingués par l'EC.

Dans sa définition courante, une convention est une règle suivie et perpétuée par les acteurs, car elle va simplement de soi. Elle s'impose naturellement à eux ; ils ne pensent pas qu'elle pourrait être différente même si d'autres règles auraient été possibles. La formulation de la convention est floue, son origine incertaine et elle n'a pas besoin d'être optimale pour s'imposer (Batifoulier et de Larquier [2001]). Dans l'approche *interprétative* des conventions, qui est celle de l'EC, opposée à l'approche *stratégique* retenue par la théorie des jeux (Batifoulier [2001]), on distingue, en suivant O. Favereau [1986], deux niveaux de conventions. La convention² comme règle de comportement (cf. encadré 4.1) correspond au concept standard de convention commun à celui de la théorie des jeux (approche *stratégique*).

On peut donner de multiples exemples de ce type de conventions qui règlent les comportements dans la vie quotidienne : la façon de se saluer (s'embrasser ou se serrer la main ?), la façon de s'habiller dans un contexte donné, etc. Ces exemples montrent que la convention est une régularité de comportement, une règle implicite et moins formalisée qu'une règle juridique. Il est rarement mentionné dans le règlement de l'entreprise que les hommes doivent porter une cravate ou un costume ; ils auraient tout aussi bien pu se vêtir autrement. Pourtant, ceux qui ne se conforment pas aux conventions d'habillement en vigueur s'exposent à la désapprobation de leurs collègues. Ce concept de convention est également

celui que l'on retrouve en théorie des jeux, où la convention est la solution d'un jeu de coordination : « *Je définis une convention comme : n'importe quel équilibre stable d'un jeu qui admet deux, ou plus, équilibres évolutionnairement stables* » (Sugden [1986], p. 32).

Encadré 4.1 La convention comme règle de comportement

D'abord définie par le philosophe D. Lewis [1969], la notion de *convention* désigne une régularité de comportement R au sein d'une population P, telle que :

- (1) Tous les membres de la population P se conforment à R
- (2) Chacun croit que tous les autres membres de P se conforment à R
- (3) Chacun trouve dans cette croyance une bonne et décisive raison pour se conformer à R
- (4) Tous préfèrent une conformité générale à R plutôt qu'une conformité légèrement moindre que générale
- (5) Au moins une autre régularité R' vérifiant les mêmes conditions aurait pu prévaloir
- (6) Les différents faits énumérés dans les conditions (1) à (5) sont affaire de savoir commun

Cette règle de comportement comporte donc trois caractéristiques (Urrutiager *et al.* [2001] ; Batifoulier et de Larquier [2001]) :

- L'arbitraire, au sens où d'autres façons de se coordonner auraient été possibles
- Le vague de la définition
- L'absence de menaces explicites de sanctions en cas de non-respect (mais l'existence d'une menace implicite de sanctions est envisageable).

La convention² est donc la régularité qui s'établit au niveau des comportements. Elle résout un problème de coordination. Elle est cependant très différente de la notion d'équilibre walrassien. Celui-ci implique en effet que l'accord sur les prix laisse intactes les préférences personnelles des acteurs et leurs croyances. La convention, en revanche, est une extériorité dont la présence transforme les individus et leurs relations. En cela, elle est déjà un élément de nature collective et sociale, qui échappe à la pure rationalité stratégique (Orléan [2004]). Ce que défend l'EC, c'est que suivre une convention² (c'est-à-dire une régularité de comportement) implique nécessairement une représentation du collectif, cette dernière étant elle-même conventionnelle (convention¹).

Cette seconde conception des conventions (historiquement la première) trouve son origine dans les travaux de J. M. Keynes [1936] comme l'a notamment montré A. Orléan [1988]. Dans l'analyse keynésienne, les conventions ne sont plus mobilisées pour expliquer les règles de politesse ou les façons de s'habiller. L'enjeu est l'explication du chômage de masse consécutif à la crise de 1929. L'équilibre de sous-emploi tient en partie au niveau excessif du taux d'intérêt, celui-ci étant considéré par J. M. Keynes comme conventionnel. En

effet, son niveau ne résulte pas d'une réalité productive ; il ne dépend que du degré d'inquiétude des financiers par rapport à l'avenir (Favereau [2001]). En situation d'incertitude, il est rationnel, pour les financiers, de se conformer aux représentations sur l'avenir des autres, de les imiter même si elles ne sont pas fondées économiquement. Aussi, le niveau du taux d'intérêt résulte d'une convention, au sens de *représentation collective* ou mieux d'une *représentation du collectif*. **Ce qui distingue l'EC de l'approche stratégique de la théorie des jeux, c'est qu'elle souligne que toute régularité de comportement conventionnelle (convention2) implique un modèle d'évaluation (convention1) lui aussi conventionnel, en arrière-plan.** En réalité si les individus suivent une convention, ce n'est pas seulement parce qu'ils pensent que les autres vont la suivre, mais parce qu'elle leur paraît *faire sens*.

Ainsi, l'évaluation de la qualité du travail au cours d'épreuves est doublement conventionnelle : l'utilisation de dispositifs de mesure de la compétence s'appuie sur le choix préalable d'un modèle d'évaluation du travail partagé (une convention constitutive). Nous approfondirons ce point à partir d'exemples concrets dans la section suivante. Avec cette distinction entre deux niveaux de conventions, l'EC approfondit la notion d'incertitude introduite dans la section 1. Le problème n'est pas uniquement celui d'une asymétrie d'information, mais aussi celui de l'existence de repères cognitifs partagés, permettant de dépasser des points de vue irréductibles. Comment se résout cette incertitude critique ou radicale ? Comment les agents choisissent-ils entre des conventions concurrentes ? Il faut ici introduire la question de la légitimité et des principes de justice.

2.1.2 Contraintes de légitimité

Le jugement sur lequel repose la décision de se conformer à une convention ne se réduit pas exclusivement à un calcul d'utilité mais peut également porter sur la légitimité de se comporter de façon conforme à celle-ci. La sélection, parmi toutes les équivalences, de celles qui sont légitimes n'est donc pas seulement un processus cognitif d'identification ; c'est aussi un processus politique. Il s'agit de la dimension *politique* de l'EC. **Cette contrainte limite la pluralité des ordres possibles à ceux qui sont considérés légitimes.** Tous les principes d'évaluation ne peuvent prétendre à une telle légitimité ni être considérés comme justes. Selon l'axiomatique de L. Boltanski et L. Thévenot [1991], pour être juste, un modèle d'évaluation doit respecter six axiomes, assurant leur cohérence avec le bien commun (cf. encadré 4.2) :

« L'axiomatique indique que le caractère juste d'un ordre entre différents états repose sur le postulat d'une égalité essentielle entre les personnes (axiome de commune humanité) doublée d'une puissance d'accès identique à tous ces états (axiome 3 de commune dignité) [...]. Cette double égalité est rendue compatible avec l'ordre inégalitaire par les idées de sacrifice conditionnant l'accès aux états les mieux classés (axiome 5 de formule d'investissement) et de bien commun : les mieux classés (les grands) sont à la fois ceux qui contribuent le plus, par leur sacrifice, et ceux qui bénéficient le plus, par leur classement, à la visibilité d'un principe servant d'assise au jugement commun et à la coordination, mais ce bien profite également à tous (axiome 6 de bien commun). » (Bessis [2006], p. 85-86).

Encadré 4.2 : L'axiomatique du juste dans *Les Économies de la Grandeur*

Chaque mode d'évaluation ou *cité* , pour être considéré comme légitime, doit respecter six axiomes :

(a1) *principe de commune humanité* : la cité implique une même définition de l'humanité et postule l'équivalence des hommes en temps qu'hommes.

(a2) *principe de dissemblance* : la cité comprend un nombre limité d'états de grandeur différenciés, sans quoi la situation de discordance ne saurait exister. État signifie ici position sociale différenciée.

(a3) *principe de commune dignité* : il existe une puissance identique d'accès à tous les états (pas de discrimination).

(a4) *Ordre de grandeur* : Les états doivent être ordonnés : il existe « une échelle de valeurs des biens ou des bonheurs »

(a5) Une formule d'investissement lie les « bienfaits d'un état supérieur à un coût ou sacrifice pour y accéder »

(a6) le *bien commun* signifie que le bien-être, croissant avec la grandeur, rejaille sur les autres : « l'état de grand » profite à toute la cité, y compris aux « petits ».

Source : Boltanski et Thévenot [1991] ; Batifoulier et Thévenot [2001]

L. Boltanski et L. Thévenot identifient, à partir d'enquêtes de terrain sur les justifications ordinaires que mobilisent les individus dans leurs actions (qu'ils mettent en relation avec des théories philosophiques identifiées comme les épures savantes de ces justifications ordinaires), six modèles d'évaluation (ou *cités*) qui répondent à une telle définition du juste : les cités *civique, industrielle, marchande, domestique, inspirée, et du renom ou de l'opinion* (cf. tableau 4.2). L. Boltanski et E. Chiapello [1999] en ajoutent une septième, la cité *par projet* (cf. chapitre 3, 2.1.1).

Tableau 4.2 : Les Cités

Cité	Principe supérieur commun	Rapport de grandeur
Marchande	Concurrence	Posséder
Civique	Prééminence des collectifs	Rapports de délégation, de représentation
Industrielle	Efficacité	Maîtriser
Domestique	Engendrement depuis la tradition	Respect et responsabilité, autorité, subordination
De l'opinion	Réalité de l'opinion	Être reconnu, s'identifier
Inspirée	Jaillissement de l'inspiration	La valeur universelle de la singularité, le génie
Par projet	Valorisation du réseau	Connecter, gérer des projets

Source : Boltanski et Thévenot [1991] et Boltanski et Chiapello [1999]

La construction de l'EC peut ainsi être comprise comme une construction à trois niveaux (que l'on peut distinguer analytiquement même si, dans les faits, ils se confondent dans les épreuves d'évaluation de la qualité du travail) : **le niveau** des formes de coordination, des comportements, **de la mesure de la compétence (convention2)** ; **celui** des valeurs ou des représentations, **du choix d'une convention constitutive ou d'un principe d'évaluation (convention1)** ; **et enfin, le niveau des principes de justice** qui limitent les modèles d'évaluation possibles en ne sélectionnant que ceux qui sont légitimes selon le sens ordinaire de la justice. Les conventions constitutives de la qualité du travail sont soumises à ces contraintes de justice pour pouvoir être mobilisées, car elles induisent une hiérarchie sociale des personnes. Suivant la convention adoptée, les acteurs sont plus ou moins bien classés.

Cette contrainte de légitimité n'exclut pas qu'un certain nombre d'individus soient défavorisés par les conventions en vigueur. Par ailleurs, on peut distinguer différents niveaux de conventions, soumises à des contraintes de légitimité différentes. Pour F. Bessis [2006], les « conventions de compétence », décrites précédemment, rendent compte de formes d'évaluation locales, qui ne respectent pas les contraintes de généralité du jugement (les contraintes de justice) des conventions. « *Cette typologie est suffisante pour étudier l'activité spécifique des recruteurs, mais non pour épuiser la question de l'évaluation du travail au sein de l'organisation, ni, a fortiori, pour caractériser les principes directeurs du fonctionnement de l'organisation.* » (p. 74). Il propose de réserver le terme de « convention de compétence » à la caractérisation de l'activité des recruteurs et d'opter pour celui de « convention de qualité » pour caractériser les modèles d'évaluation plus larges qui traversent l'entreprise

(voire la société) toute entière (par exemple la *cité connexionniste* décrite dans le chapitre précédent).

2.2 Les trajectoires de chômage comme parcours d'épreuves¹¹⁴

Le choix d'un mode d'évaluation induit les qualités valorisées par l'embauche ou rejetées dans le chômage. L'utilisation de tel type d'intermédiaire sur le marché du travail ou de tel canal d'embauche conduit à valoriser et à sélectionner des personnes différentes ce qui a des conséquences importantes sur les trajectoires individuelles. Cela nous conduit à analyser les parcours professionnels comme des successions de *valorisations* et de *dévalorisations* au cours *d'épreuves* qui accroissent ou réduisent les *capacités* d'être en emploi (2.2.1). Pour comprendre le déroulement de ces épreuves et leur issue, il est nécessaire de les mettre en relation avec les environnements socio-économiques dans lesquels elles se déroulent (2.2.2).

2.2.1 Valorisations, dévalorisations et capacités

L'épreuve est d'abord une évaluation, un moment au cours duquel un jugement est porté sur la valeur d'une chose ou d'une personne. Selon L. Boltanski et E. Chiapello [1999], si l'épreuve est toujours une rencontre de forces, **il existe un continuum entre des épreuves « de grandeur »**, ou épreuves en justice, pour lesquelles les forces mises en jeu et qui s'y mesurent sont spécifiées, **et des « épreuves de force »** qui ne sont ni spécifiées, ni contrôlées.

On peut objecter à cette vision « *de la vie sociale [comme] une succession d'épreuves de toutes sortes* » (Nachi [2006], p. 57) que tout dans la vie n'est pas épreuve. « *L'extension donnée au concept d'épreuve dans le modèle conduit ainsi à mettre dans le même sac des situations qui ne sont pas traitées comme telles par les acteurs et des situations dont ils sont prêts à reconnaître le caractère proprement éprouvant* » (Boltanski [1990], p. 102). S'il est vrai que toute épreuve est une rencontre de forces, toute rencontre de forces n'est pas nécessairement une épreuve. De plus, certaines épreuves sont davantage *instituées* que d'autres, parce qu'elles ont fait l'objet d'un encadrement réglementaire ou juridique et que leurs différents paramètres sont bien spécifiés (Boltanski et Chiapello [1999]). Celles-ci seront plus certainement considérées comme des épreuves par les acteurs. Tout en reconnaissant que, dans la vie, tout n'est pas épreuve, **notre objet des « transitions**

¹¹⁴ Cette partie s'appuie sur un texte co-écrit avec F. Eymard-Duvernay (Eymard-Duvernay et Remillon [2008]).

critiques » nous invite à mettre l'accent sur les moments de bifurcation dans les parcours qui relèvent de l'épreuve. Les interviewés mettent en avant, au cours des entretiens, les épreuves qu'ils ont subies au sens « d'épreuve de soi » (Périlleux [2001]). Dans le sens courant, l'épreuve est en effet un moment où les difficultés à surmonter sont accentuées. « C'est un moment qui a des résonances subjectives et biographiques en contribuant (positivement ou négativement) à la reconnaissance du sujet (Périlleux [2001], p.11). En outre, si un grand nombre d'événements de la vie quotidienne ne sont pas *a priori* des épreuves, ils peuvent progressivement le devenir. L. Boltanski [1990] souligne ainsi qu'on peut graduellement passer de situations de routines à des situations d'épreuves, en citant l'exemple d'un « pupitreur » dont le travail routinisé est l'objet de défaillances qui se répètent. Au bout d'un certain temps, il va subir le poids du regard et du jugement de ses collègues, voire devoir passer des tests plus formels.

Nous analysons ainsi les parcours d'emploi et de chômage comme des « parcours d'épreuves » qui donnent lieu à des valorisations ou des dévalorisations¹¹⁵. En suivant F. Vatin [2009], on peut, en effet, distinguer l'évaluation de la valorisation. L'évaluation consiste à attribuer une valeur à un bien ou à une personne, à déterminer son rang au sein d'une hiérarchie d'états, à l'aide de dispositifs métrologiques. La valorisation s'entend dans un sens plus dynamique d'accroissement de la valeur par ajout d'une plus-value. Cette distinction remonte à K. Marx qui considère qu'il ne se crée aucune valeur dans l'échange, puisque les marchandises sont échangées contre d'autres de valeur équivalente. Pour expliquer la création de valeur, K. Marx considère qu'il faut sortir du paradigme de l'échange fondé sur ce principe d'équivalence : la source de la valorisation serait à rechercher dans l'organisation industrielle. Dans notre conception, la valorisation (dévalorisation) n'est pas le seul fait des employeurs mais de l'ensemble des intermédiaires du marché du travail parmi lesquels des institutions publiques (ANPE, association d'insertion...)

La valorisation (dévalorisation) issue de l'épreuve est un accroissement (une réduction) des « capacités », au sens d'A. Sen [2000], d'accès à l'emploi des personnes. La capacité ou *capabilité* désigne la liberté réelle d'accomplir certaines réalisations ou de se trouver dans certains états, ce qu'A. Sen appelle des *fonctionnements*. Plus précisément, la capabilité est l'espace des fonctionnements réellement accessibles à la personne et qu'elle a des raisons de valoriser. L'emploi est le fonctionnement sur lequel nous nous focalisons dans

¹¹⁵ Pour un exemple détaillé d'analyse d'un parcours en termes de séquences d'épreuves de valorisations / dévalorisations cf. Chapitre 5, 2.2.3.

cette recherche. Il ne fait pas nécessairement partie des fonctionnements de base (dont A. Sen s'est d'ailleurs toujours refusé à établir une liste, considérant que c'était du ressort de choix collectifs, de débats et discussions démocratiques). Mais parce que l'emploi permet dans notre société d'accéder à un grand nombre d'accomplissements matériels et à une reconnaissance¹¹⁶, l'évaluation des capacités à exercer un emploi paraît centrale. Qu'apporte la notion de « capacité » par rapport à celle « d'employabilité » ? Comme le rappelle N. Farvaque, « *ce n'est pas l'emploi qui est source de privation, mais l'absence de capacité à travailler* » (Farvaque [2005], p. 222). Cette approche par les capacités a un double avantage. Alors que l'employabilité désigne la possibilité d'accéder à un emploi quelconque, on se restreint aux seuls emplois valorisés par le candidat. D'autre part, l'accent est mis sur la liberté de choix entre plusieurs emplois, et non plus seulement sur l'emploi effectivement occupé.

2.2.2 Le rôle des environnements socio-économiques et des intermédiaires

Ces épreuves se caractérisent par une certaine incertitude. Comme nous l'avons mentionné dans l'introduction, J. C. Passeron distingue deux modes d'études des biographies en sciences sociales : une approche « durkheimienne » d'une part, qui « *subordonne l'intelligibilité biographique à la description des structures objectives [...] qui la précèdent et la déterminent* », l'objet de l'analyse longitudinale étant alors la recherche de ces pré-structurations ; une approche « sartrienne » d'autre part, qui analyse les biographies comme le produit des structures et de l'action individuelles (Passeron [1990], p. 17). Pour M. Grossetti, la sociologie s'est longtemps désintéressée de l'analyse des événements et de la contingence pour privilégier la première approche (Grossetti [2006]). Certains courants sociologiques mettent néanmoins l'accent sur l'indétermination et l'innovation (approche des réseaux socio-techniques), les *turning points* (Hughes et Abbott), les *bifurcations* (Grossetti [2006] ; Bidart [2006]) ou encore les épreuves.

Contre l'approche fonctionnaliste, le courant interactionniste américain, autour d'E. Hughes ou de H. Becker, a ainsi développé une analyse des *carrières* qui redonne une place au choix des individus pour rendre compte des « tournants » (*turning point*) de l'existence. Par ailleurs, M. Grossetti et C. Bidart proposent de construire une « sociologie des bifurcations » qui analyserait ces tournants, sans renoncer à toute idée de régularité et de

¹¹⁶ L'importance de cette notion de reconnaissance et ses liens avec celles de *capacités* et d'identité sera abordée dans le chapitre 6, 2.3.2.

prévisibilité. L'approche des réseaux sociotechniques insiste également sur la construction des associations par les acteurs et une certaine indétermination des relations, source d'innovation. De même, la notion d'épreuve, introduite par l'anthropologie des sciences (Latour) avant d'être incorporée au modèle des *économies de la grandeur*, se conçoit dans un cadre d'incertitude. La valeur attribuée aux différents acteurs à l'issue des épreuves paraît indéterminée avant l'épreuve. Notre approche s'inscrit dans cette perspective sans pour autant contester l'idée de déterminisme. Avec F. Bessis [2008], on peut même défendre l'idée d'un déterminisme méthodologique intégral, mais complexe compte tenu de la grande pluralité de déterminants et ouvert à l'innovation radicale. La notion de « hasard » signifiant à la fois « chance », « bonne fortune » et « chances objectives » (dans le modèle statistique) permet de faire le lien entre déterminisme et incertitude (Lemieux [2008]). L'issue de l'épreuve sera ainsi déterminée par son contexte socio-économique :

« Prévoir l'action, dans cette perspective, est une opération qui implique avant tout l'examen de la façon dont les formes de vie sont organisées et fournissent aux personnes des chances d'agir ou de ne pas agir [...] Elle se fonde par conséquent sur l'analyse, y compris statistique, de la présence ou de l'absence de certains objets, outils cognitifs ou dispositifs dans certaines formes de vie, et plus largement de la place que chacun occupe dans la structure sociale ou organisationnelle, en tant que celle-ci lui donne accès ou non, actuellement, à certaines raisons d'agir. Cette perspective respecte le principe d'indétermination en ce qu'elle suggère que les individus sont susceptibles de changer pour peu que leur environnement immédiat change. » (Lemieux [2008], p. 203).

Pour comprendre les parcours ascensionnels et régressifs des individus sur le marché du travail, il faut les mettre en relation avec leurs contextes. Ces derniers relèvent de plusieurs niveaux : les structures sociales et leurs évolutions historiques (le changement de *cité* que nous avons décrit dans le chapitre précédent), les grands événements macroéconomiques, l'histoire des organisations (par exemple celle des marchés internes), les groupes sociaux et réseaux d'individus, etc.

Dans ces éléments de contexte, on peut distinguer certains acteurs qui participent fortement à la construction de la qualité et que l'on peut rassembler sous le terme générique « d'intermédiaires ». Ils jouent un rôle important sur le marché du travail (Bessy et Eymard-Duvernay [1997]). Les intermédiaires participent en premier lieu à la circulation de l'information. Dans les théories du *job search* , le chômage est une activité rationnelle de recherche d'information sur les emplois disponibles. Le coût de cette recherche peut générer

une activité professionnelle particulière, celle d'intermédiaires facilitant la rencontre entre offreur et demandeur. Ils sont rémunérés par le surplus né de la réduction du temps de recherche. Comme le soulignent E. Marchal *et al.*, ces intermédiaires sont supposés ne pas modifier la nature du bien échangé (Marchal, Mellet et Rieucou [2005]). Mais dans les faits, comme le montre l'exemple que développent F. Eymard-Duvernay et E. Marchal [1997] dans leur ouvrage sur les *Façons de recruter*, l'intermédiaire participe activement à la construction de l'information diffusée et des qualités valorisées. Il permet d'effectuer des traductions entre différents registres de qualification, qui se manifestent d'abord par des mondes lexicaux différents. Ainsi, la recherche par le patron d'une petite PME d'un « bras droit » est retranscrite dans l'annonce par le terme d'« adjoint de direction ». Les exigences assez floues de l'employeur, qui s'intéresse surtout à l'activité concrète qu'il entend confier au recruté, sont traduites en critères facilement identifiables (l'âge, le diplôme, etc.) permettant un tri rapide des candidatures, alors même que ces critères n'émanent pas d'une demande directe du recruteur. Ces traductions ne sont pas neutres. Elles vont avoir un impact sur les qualités valorisées et, *in fine*, sur la sélection opérée. On peut donc affirmer que les intermédiaires agissent sur la qualification de l'offre et de la demande par les mises en équivalence et / ou « attachements » entre acheteurs et vendeurs auxquels ils contribuent. Outre ce rôle direct dans la construction de la qualité, ils ont d'autres fonctions comme le relais de la confiance et de la réputation, qui sont étroitement liés aux questions de qualité (Bureau et Marchal [2005a]).

Aussi, le choix, par un intermédiaire, d'un mode de jugement implique de l'exclusion pour les individus mal classés dans ces conventions. Une première façon d'analyser ces processus de sélection consiste à s'intéresser aux outils de mesure de la compétence. En effet, **l'évaluation** n'est pas une opération qui « passerait » dans la tête des personnes. Elle **est distribuée dans l'environnement socio-économique. Étudier les dispositifs métrologiques et leurs évolutions**, en lien avec les contextes dans lesquels ils s'inscrivent, **permet un premier aperçu sur l'évolution des conceptions de la qualité du travail et les inégalités et sélections qui en résultent**. Ce sera l'angle adopté dans la section suivante.

Section 3 : Étude de quelques dispositifs d'évaluation et de prédiction de la qualité du travail¹¹⁷

« Qualifications », « aptitudes », « compétences », « employabilité », ces termes sont tous employés en sciences sociales pour désigner les capacités des individus à exercer un travail. Selon les cas, l'accent est mis sur la mesure de cette capacité au sein de l'organisation – que ce soit sur un marché interne (*aptitudes ; qualification*) ou sur un marché professionnel (*compétences*) – ou sur le marché externe du travail (*employabilité*). Certains termes font davantage écho à une capacité de nature individuelle (*aptitudes ; employabilité*) ou collective (*qualification ; compétences*) (cf. encadré 4.3).

Il ne s'agit pas de s'arrêter sur ces nuances, ni de réaliser une histoire des concepts comme B. Gazier l'a fait avec celui « d'employabilité » (cf. annexe 8, p. 388) mais d'**étudier des dispositifs formels de mesure, qui cherchent à prédire la qualité du travail**. Nous voulons mettre en évidence les systèmes de valeur inscrits dans ces « boîtes noires » pour montrer que **ces métrologies ne sont pas neutres. Elles valorisent différentes qualités ; elles ont donc un impact sur les personnes sélectionnées et *in fine* sur la répartition de l'emploi**. Ce faisant, nous serons amenés à faire des comparaisons entre des constructions et des usages de mesures que nous jugeons proches (par exemple entre les tests médicaux américains décrits par B. Gazier et les tests des psychotechniciens français) avec l'idée que derrière les différences de terminologie (*employabilité* dans un cas, *aptitudes* dans l'autre) se cachent un même concept et des finalités proches. Au centre de notre démarche se trouvent donc les dispositifs concrets d'évaluation de la *capacité d'accéder à un emploi*.

Cette approche par les instruments de mesure n'est pourtant pas neutre. Selon F. Eymard-Duvernay et E. Marchal [1997], les tests sont des épreuves qui individualisent les compétences dans la mesure où le sujet est extrait de son contexte pour être placé dans des conditions analogues à celles d'un laboratoire¹¹⁸. **Cette attention aux dispositifs concrets d'évaluation nous conduira donc à privilégier les approches individualistes de la compétence en termes d'aptitude ou d'employabilité** (conception selon laquelle l'individu est considéré comme étant le seul support de sa compétence) **qui s'opposent à des approches**

¹¹⁷ Cette section reprend un article écrit en collaboration avec A. Vernet (Remillon et Vernet [2009]).

¹¹⁸ Eymard-Duvernay et Marchal [1997], pp. 170-171.

plus sociologiques (selon lesquelles les compétences s'acquièrent et se consolident dans les collectifs)¹¹⁹ **qui sont plus difficilement implémentables dans des tests.**

Un autre intérêt de se centrer sur ces approches individualistes tient au constat, fait par de nombreux auteurs, d'**une tendance actuelle à l'individualisation de l'évaluation du travail** (Eymard-Duvernay et Marchal [2000], Dubar [1996], Monchatre [2007]), parallèle à un processus « d'économicisation du monde » (Bidet *et al.* [2003]). Il est dès lors intéressant de comparer les dispositifs actuels d'évaluation de l'employabilité avec des exemples plus anciens de mesure des aptitudes pour **analyser l'évolution des modèles d'évaluation qui constituent l'arrière-plan de ces outils métrologiques.**

Selon G. Bachelard, « *les instruments ne sont que des théories matérialisées. Il en sort des phénomènes qui portent de toutes parts la marque théorique.* » [2006 (1934)]. Cette idée que sont incorporés dans l'outil son contexte social de production et l'univers théorique qui ont permis son élaboration, justifie de s'intéresser aux dispositifs de mesure en les replaçant dans leur contexte ; ainsi nous pourrions montrer comment, en se traduisant dans des dispositifs techniques, une pensée « performe » le monde (Callon [1998]). On cherche à identifier les espaces métrologiques élaborés par les acteurs, à reconstruire le sens qu'ils leur donnent et à analyser l'effet de ces dispositifs de mesure sur les relations et la sélection sociales (Vatin [2009]).

Nous nous efforcerons ce faisant de montrer le déplacement qui s'est opéré dans le temps, d'une mesure des aptitudes des individus mise en relation avec les aptitudes requises pour le poste de travail (3.1) à une échelle unifiée de l'employabilité, déconnectée de toute référence à un emploi concret (3.2). Nous analyserons comment ce déplacement relève d'une double logique : l'évolution du contexte économique d'une part, et la sophistication des tests statistiques qui déconnecte la mesure d'une observation de terrain d'autre part. Dans une période de chômage massif, l'action des intermédiaires de l'emploi se réduit à entretenir l'employabilité des demandeurs d'emploi. Mais comment justifier des mesures toujours plus techniques quand le retour à l'emploi reste incertain ? On assiste alors à une remise en cause de ce type de mesure, critique interne (de la part des agents des services publics de l'emploi qui l'opposent à leur propre expertise) et externe (par certains organismes para-publics d'insertion qui rejettent la notion d'employabilité et, partant, sa mesure).

¹¹⁹ Cf. la distinction entre jugement collectif et individualisé faite par F. Eymard-Duvernay et E. Marchal, 1.2.3

Encadré 4.3 : Qualification, compétence, aptitude, employabilité

Nombreux sont les termes employés pour désigner les qualités des travailleurs et leurs capacités à exercer une activité professionnelle et il n'est pas facile de distinguer clairement les notions, parfois employées comme synonymes, de qualification, compétence, aptitude et employabilité. Un retour sur les définitions de ces termes s'avère utile.

Selon le *Petit Robert 2009*, **l'aptitude** désigne une « *disposition naturelle* », un don, un penchant, rendant possible certaines performances. Elle est donc avant tout de nature individuelle et considérée comme substantielle à la personne. Les *tests d'aptitude* permettent de situer le niveau intellectuel du sujet, d'établir son profil individuel en le classant, d'après ses performances, par rapport au niveau moyen établi pour le groupe d'âge auquel il appartient. En parallèle, la *méthode des aptitudes* est utilisée pour l'évaluation des emplois. Il s'agit d'apprécier les aptitudes et connaissances de base nécessaires pour exécuter correctement l'activité correspondant au poste considéré. Toujours selon le dictionnaire, la **qualification** désigne « l'ensemble des aptitudes et des connaissances *acquises* d'un travailleur pour l'exercice d'une activité de production. La qualification apparaît davantage comme le résultat d'une construction sociale, mais toujours en référence à l'activité concrète de travail dans la mesure où la qualification est relative au poste de travail occupé. C'est un statut social reconnu, fondé sur les qualités qu'exige l'occupation d'un poste de travail donné. La **compétence** est une « connaissance approfondie, *reconnue*, qui confère le droit de juger ou de décider en certaines matières », une capacité que possède une personne de porter un jugement de valeur dans un domaine où elle a une expertise. Selon C. Dubar [1996], la distinction entre qualification et compétence renverrait à des stratégies différentes d'acteurs collectifs pour faire reconnaître leur qualité et à des modes distincts de régulation de l'activité de travail. La **compétence** serait la marque distinctive des membres des groupes professionnels qui sont parvenus ou qui aspirent à se constituer en marché du travail fermé ; *a contrario*, la **qualification** serait relative aux négociations entre employeurs et syndicats au sein d'une organisation. Les compétences apparaissent donc plus transversales que la qualification, plus déconnectées d'un poste de travail donné. Elles sont d'ailleurs associées à l'idée de polyvalence. Le *bilan de compétences* permet ainsi de définir un nouveau projet professionnel, en transférant ses compétences dans un nouvel univers de travail. Enfin, **l'employabilité** – terme d'usage plus récent en français – est lié à la question du chômage et à la capacité générale à exercer un emploi. Elle est définie par le dictionnaire comme la « capacité *individuelle* à acquérir et maintenir les compétences nécessaires pour trouver ou conserver un emploi » (cf. aussi les travaux de B. Gazier, annexe 8, p. 388). Compétence de nature individuelle, elle s'évalue de façon déconnectée de toute situation de travail.

Il est donc possible de distinguer ces termes, qui désignent une capacité à travailler, selon deux axes de controverses. D'une part, certaines capacités sont le résultat d'une construction collective (les qualifications et compétences) et d'autres sont plus individualisées et conçues comme substantielles à la personne (aptitudes et employabilité). D'autre part, les aptitudes et les qualifications sont définies en relation avec l'activité au sein d'une organisation particulière, alors que l'employabilité et la compétence sont plus transversales et permettent de circuler sur un marché. Ces distinctions ne sont que des premières approximations qui demanderaient à être étayées. Elles sont reproduites dans le tableau ci-dessous qui distingue ainsi quatre modes de jugement sur la qualité des travailleurs.

Tableau 4.3 : Les différentes conceptions de la qualité des travailleurs		
	Organisation	Marché
Capacité individuelle, naturalisée	Aptitudes <i>Dispositif métrologique</i> : les tests d'aptitude	Employabilité <i>Dispositif métrologique</i> : le profilage
Capacité construite collectivement	Qualifications <i>Dispositif métrologique</i> : les grilles de qualification	Compétences <i>Dispositif métrologique</i> : les bilans de compétence

3.1 De l'observation du travail à l'évaluation des aptitudes

Nous nous intéressons à des dispositifs de mesure qui évaluent les aptitudes des individus en rapport avec un poste de travail particulier. Nous commençons par l'analyse de la mesure psychotechnique telle qu'elle a été pratiquée par J.M. Lahy à la *Société des Transports en Commun de la Région Parisienne* (STCRP, future RATP) à partir de 1924 (3.1.1) ; puis nous étudions sa généralisation à toutes les professions, dans le contexte de l'orientation scolaire (3.1.2). Le troisième dispositif analysé sera le *Dictionary of Occupational Titles* (DOT) élaboré par le *U.S. Department of Labor* à la fin des années 1930 (1.3.3). Ces trois dispositifs font la part belle à l'observation du travail à partir de laquelle ils mesurent l'adéquation d'un travailleur donné avec le poste de travail, considéré non seulement en termes de capacité intellectuelle et de dextérité, mais aussi en prenant en compte la fatigue¹²⁰ que peut supporter un individu. Cependant, il existe une différence fondamentale entre ces outils : les tests de J.M. Lahy mesurent la capacité des individus relativement à un poste de travail spécifique, tandis que la grille du DOT inscrit chaque poste de travail sur une échelle unifiée des aptitudes individuelles (3.1.4).

¹²⁰ La fatigue est en effet le concept utilisé par les psychotechniciens pour permettre une mesure du travail, du point de vue du travailleur, qui unifie l'évaluation du travail physique et mental (Vatin [1996]).

3.1.1 Adapter la mesure au travail : J.M. Lahy et la mesure du travail des conducteurs de tramways

Les travaux de J.M. Lahy et des autres psychotechniciens français s'inscrivent dans un contexte de grandes transformations industrielles : sous l'effet du développement du machinisme, la dimension physique du travail perd de son importance ; il devient plus difficile de sélectionner les personnes pour les emplois, car il faut mesurer des critères autres que la force physique. En outre, ces nouvelles technologies sont parfois sources d'accidents si les travailleurs n'ont pas la compétence requise (Reuchlin [1971]). La raison d'être du laboratoire dirigé par J.M. Lahy à la STCRP réside dans la diminution du nombre d'accidents impliquant les conducteurs de tramways. **Les tests de J.M. Lahy sont élaborés à partir d'une observation minutieuse du travail des conducteurs de tramways**, qui mobilise diverses sources et combine différentes méthodes : entretiens avec les techniciens et les machinistes, pratiques des gestes professionnels, études statistiques des accidents et de leurs causes, étude physiologique de ce qui se passe dans l'organisme humain qui travaille (grâce à des appareils permettant l'étude des échanges respiratoires), analyse graphique des gestes du machiniste. Toutes ces mesures permettent d'élaborer une « fiche » résumant les aptitudes requises pour exercer la profession de machiniste : effort dynamographique soutenu, bonne résistance à la fatigue musculaire et nerveuse, grande régularité dans les réactions motrices, attention toujours en éveil.

Une fois cette liste établie, J.M. Lahy élabore des machines pour tester les aptitudes des nouveaux entrants ou des conducteurs responsables d'un accident. Par exemple, les conducteurs sont invités à répondre à des « *excitations visuelles ou auditives par des réactions motrices exactes et promptes* » (Lahy [1927], p. 70 et suivantes et Le Bianic [2005]). L'aptitude nommée *attention diffusée* désigne cette capacité à différencier ces types d'excitations et à les traiter. Tel est l'objet de ce test qui reproduit au mieux les conditions réelles de conduite : le machiniste est mis en position de répondre à des excitations lumineuses (9 lampes de couleur) et / ou auditives (sonneries) par des pressions sur des boutons et une pédale, tout en lui diffusant, en fond, un film qui reproduit le spectacle de la rue et de ses distractions. Ce test est donc fortement inspiré de la réalité du travail observé. Cette étude minutieuse de l'activité conduit à élaborer des machines spécifiques qui permettront de mesurer des choses aussi variées que l'effort musculaire, la suggestibilité motrice ou l'émotivité.

Les diverses machines élaborées par J.M. Lahy vont permettre de séparer les tests de l'observation directe du travail. En effet, après élaboration des tests pertinents, il est possible d'utiliser les machines pour tester les individus sans avoir recours à l'observation. On est bien loin du but que poursuivait J.M. Lahy. Pour lui, les mesures d'aptitude des travailleurs n'ont de validité qu'en rapport avec un emploi spécifique, dont le psychotechnicien doit avoir une connaissance précise (Pillon et Vatin [2003]). J.M. Lahy ne cherche pas à constituer une échelle unifiée qui permettrait de construire un répertoire de métiers à partir d'un dispositif de mesure universel. Ses tests visent à améliorer la gestion de la main-d'œuvre sur le marché interne d'une entreprise particulière. J.M. Lahy conclut toutefois son étude en affirmant que l'expérience qu'il a menée est généralisable à toutes les professions, à la condition que chaque test soit adapté à la mesure de configurations particulières de travail, qui doivent donc faire l'objet d'une investigation préalable, *in situ*. Cette généralisation fut tentée par ses collègues au sein de l'« école française de psychotechnique » (Huteau [1996]), école dont J.M. Lahy peut être considéré comme le fondateur.

3.1.2 Description unifiée des aptitudes individuelles et des métiers : l'orientation scolaire

Un autre terrain d'application privilégié du travail des psychotechniciens fut en effet l'orientation scolaire et professionnelle. Cette nécessité de juger de la compétence hors situation de travail pose des problèmes particulièrement difficiles. Orienter rationnellement les élèves vers les métiers nécessite une description analytique fine de leurs aptitudes, mais aussi de celles requises par les différents métiers auxquels ils peuvent être destinés (Huteau [1996]). Du côté des enfants, les mesures sont à la fois anthropométriques, physiologiques et psychologiques. Leurs aptitudes sont ensuite mises en relation avec les exigences des activités professionnelles envisagées, pour aboutir à un conseil d'orientation (Fessard, Laugier et Weinberg [1935] et encadré 4.4 pour un exemple). En parallèle, il est donc nécessaire de construire **une grille de définition des postes, elle aussi en termes d'aptitudes.**

Parmi les principaux psychotechniciens français qui ont contribué à ce travail, il faut citer H. Laugier (fondateur avec J.M. Lahy de la revue *Le travail humain* en 1933), qui a élaboré, avec D. Weinberg une fiche biotypologique pour l'étude des professions (Laugier et

Weinberg [1938])¹²¹. Cette fiche a pour objectif la réalisation de monographies de professions, « *selon un schéma établi d'avance, qui évite les oublis et permet d'ordonner l'ensemble des résultats recueillis* ». Elle rassemble des informations sur la morphologie des individus (des items tels que la taille des mains), mais aussi sur les risques sanitaires de la profession (risque de chute, risques spécifiques au système digestif, au système circulatoire, etc.), les aptitudes visuelles, auditives, les fonctions de l'intelligence, les conditions d'entrée dans la profession... Un dernier chapitre concerne les fonctions affectives ou « intelligence sociale ». Il s'agit de décrire les conditions sociales de l'activité – s'agit-il d'un travail solitaire ou non ? Individuel ou collectif ? À quel niveau hiérarchique se situe-t-il ? Etc. Dans la discussion qui suit la présentation de cette méthode dans la revue, G. Ichok¹²² rappelle la très grande importance, dans le travail, des facteurs d'ordre social ; il félicite les auteurs d'avoir intégré cet aspect et appelle à une plus grande collaboration entre les biotypologistes et les sciences sociales.

On reconnaît dans ce débat les deux conceptions de la compétence – individuelle ou collective – évoquées en introduction. Cette opposition a été source de controverses importantes entre les psychologues et les sociologues, ce qui explique la remarque de G. Ichok. Mais malgré la présence de l'item « intelligence sociale », on ne peut réellement considérer que les biotypologistes développent une approche collective de la compétence. L'évaluation reste individuelle. Il s'agit de tester si un individu donné a ou non les capacités d'exercer une profession. La capacité à travailler en équipe fait partie de la liste de ces aptitudes ; pour autant, l'évaluation de la compétence ne porte pas sur le travail de l'équipe mais sur les aptitudes individuelles. Cette conception s'oppose à celle que développera P. Naville en 1945 dans sa critique des méthodes psychologiques d'orientation professionnelle¹²³ (Naville [1945]).

¹²¹ Lors de son assemblée constitutive, le 8 juillet 1932, la société de Biotypologie décrit ainsi la particularité de la Biotypologie en tant que discipline : « *En fait, aucune des disciplines [médecine, psychologie, physionomie] ne peut, à elle seule, construire la science de la personnalité humaine, en vue notamment d'un classement social, à moins de se contenter de descriptions fragmentaires. Pour une étude plus approfondie, il est indispensable de coordonner les diverses recherches* » ; et plus loin : « *Ainsi, la Société de Biotypologie aura notamment pour mission d'établir les bases d'examens biotypologiques, d'étudier les corrélations entre les caractères biologiques, pathologiques et psychologique et d'encourager les efforts d'application pratique dans les diverses branches de l'activité humaine* » (Biotypologie, bulletin de la société de Biotypologie, Tome I, n° 1, p. 37).

¹²² Le docteur G. Ichok est l'un des membres fondateurs de la société de Biotypologie. Directeur des dispensaires municipaux de Clichy, il fut aussi professeur à l'Institut de Statistique. Il a notamment écrit des ouvrages d'hygiène sociale et de démographie.

¹²³ P. Naville, formé pendant la guerre à la psychotechnique, se brouillera avec le milieu des psychotechniciens à l'occasion de la sortie de ce livre (Vatin [2007]).

Dans la continuité de la séparation de l'observation et des tests, première étape sur le chemin qui mène d'une mesure située du travail à une échelle universelle de l'employabilité, **la fiche biotypologique s'éloigne un peu plus du poste de travail puisqu'elle est utilisée pour tout type de travail.** La philosophie qui sous-tend cette grille est très semblable à ce que l'on trouve dans le *Dictionary of Occupational Titles* américain¹²⁴ Cependant, alors que la fiche biotypologique se présente comme une « *check list* » d'items à observer lors de l'étude d'une activité, le DOT pousse plus loin la synthèse, supposant que toutes les caractéristiques des métiers peuvent être décrites selon le même schéma et les mêmes échelles de mesure.

Encadré 4.4 : Exemple d'orientation scolaire à partir de tests psychotechniques

Cas n°12, Fille, 14 ans

Goûts : Assez dispersés. L'enfant souhaite plus spécialement faire de la couture (très affirmative sur ce point). Éventuellement aimerait être vendeuse.

Famille : Voudrait que l'enfant fût couturière. Raisons : goûts de l'enfant ; nécessité de gagner vite.

Scolarité : Très bonne élève. Bonne en calcul. Attentive. Travailleuse, intelligente. A son C.E.P

Examens psychophysiologiques :

- Développement physique : au-dessous de la moyenne.
- Capacité vitale et force : inférieures à la moyenne.
- Motricité : mauvaise
- Acuité visuelle : faible
- Vision chromatique : défectueuse.
- Acuité auditive : normale
- Mémoires des formes : mauvaise.
- Intelligence (bon sens) : supérieure.
- (technique) : en dessous de la moyenne
- Caractère : Peu expansive, méfiante, n'aime pas se livrer.

Conseil d'orientation : le métier choisi est contre-indiqué en raison de la mauvaise vue, de la vision défectueuse des couleurs et de l'infériorité constatée dans le domaine moteur. Le travail intellectuel semble conseillé, mais l'enfant refuse de continuer ses études bien que le milieu soit d'un certain niveau intellectuel (frère à l'École normale d'instituteurs). De plus, il serait souhaitable que l'enfant gagnât tout de suite.

Suggestion : Employée de bureau spécialisée. Comptable, par exemple. Pour gagner tout de suite, pourrait commencer par un emploi d'écriture, en suivant des cours de comptabilité. Mais ce projet ne plaît pas à l'enfant.

2^{ème} métier envisagé : vendeuse. Le métier correspond au goût exprimé en second lieu et à plusieurs reprises par l'enfant. Pas de contre-indication.

Attitude de la mère : la communication des contre-indications n'est pas mal accueillie. Demande des suggestions. En discute calmement.

Décision prise : métier de vendeuse accepté.

Source : Fessard, Laugier et Weinberg [1935].

¹²⁴ La première édition du DOT est d'ailleurs contemporaine de la « fiche biotypologique pour l'étude des professions » de H. Laugier et D. Weinberg, à une année près.

3.1.3 Une échelle unique pour décrire les métiers : le DOT

Publié en 1939 dans sa première édition, le DOT¹²⁵ est un outil de référence pour les **antennes locales de l'U.S. Employment Service. L'objectif est d'aider les travailleurs sociaux à apparier les demandeurs d'emploi et les emplois.** Le DOT référence 12 099 postes (dans sa quatrième édition de 1977). Les postes sont appréhendés à partir de 44 caractéristiques, rassemblées en 7 catégories : *worker functions* (3c), *training time* (2c), *aptitudes* (11c), *temperaments* (10c), *interests* (5c), *physical demands* (6c), *working conditions* (7c). Selon les caractéristiques, les notes peuvent simplement signifier la présence ou l'absence ou représenter une gradation plus nuancée. Par exemple, la note est 0 ou 1 pour la caractéristique COLD, le 0 signifiant que le poste n'implique pas de travailler dans le froid. L'item SVP (*specific vocational preparation*) est noté de 1 à 9 selon le temps passé en formation spécifique, 1 correspondant à "*short demonstration only*" et 9 à "*over ten years*". Pour cette caractéristique, l'échelle écrase très fortement la diversité des situations puisque la formation est entièrement résumée à sa durée en nombre d'années. Pour les trois items de la catégorie *Worker functions* – DATA, PEOPLE, THINGS –, le DOT mesure la complexité de la fonction, sur une échelle de 0 à 6, 0 à 8 et 0 à 7 respectivement. Plus le chiffre est élevé, plus les relations sont simples. Par exemple, pour les relations avec les données (DATA), le codage « 6 » signifie que le poste nécessite de savoir comparer des données, « 5 » de pouvoir les copier et « 0 » de les synthétiser. Ici encore, rendre commensurables les multiples activités d'un individu conduit à une simplification de ce qu'est l'activité.

Cependant, **les données initiales proviennent d'observations sur le terrain menées par des enquêteurs** de l'un des dix centres d'analyse dédiés à l'élaboration du DOT. Quand l'observation directe est impossible, les données sont collectées par entretiens. Les analystes remplissent des fiches de métier qui sont ensuite centralisées. **Cette échelle se singularise par la volonté de rendre tous les emplois salariés mesurables à partir d'un faible nombre de caractéristiques** (44). Cet objectif d'exhaustivité n'est pourtant pas atteint. Même sans rentrer dans la critique des classifications pour des emplois particuliers, le DOT tend à sur-représenter les emplois industriels et à sous-représenter les emplois tertiaires : deux tiers des postes décrits sont dans le secteur secondaire¹²⁶.

¹²⁵ Pour une description complète du DOT et de son historique, cf. Cain et Treiman [1981].

¹²⁶ Y compris dans les éditions actuelles du DOT.

Les tests de J. M. Lahy ont servi au partage binaire des individus au sein de la compagnie des tramways entre les aptes et les inaptes à la conduite¹²⁷. Une telle distinction dichotomique rappelle l'une des sept conceptions de l'employabilité décrite par B. Gazier : l'employabilité socio-médicale qu'il situe essentiellement aux États-Unis à partir des années 1950 (définition E2 cf. annexe 8, p. 388). Cette conception de l'employabilité consiste à déclarer employable ou non un individu après un bilan fonctionnel. Rapidement, cette définition cessera toutefois d'être dichotomique afin de faciliter la réorientation des individus vers des emplois où leur handicap (physique, mental, ou social – manque d'éducation scolaire) ne les empêchera pas de travailler. Ces tests sociaux-médicaux explorent un handicap ou une pathologie spécifiques. Ils visent à établir une liste de limitations comportementales et fonctionnelles, qui pourra ensuite être confrontée aux exigences requises par les différents emplois, telles que répertoriées dans le DOT (Gazier *et al.* [1987]).

3.1.4 Mesures en temps de plein-emploi

Tous les dispositifs de mesure que nous venons d'étudier avaient pour but de mettre en relation des individus et des postes de travail. **L'idée sous-jacente à ces métrologies est que les performances des individus s'expliquent par des aptitudes stables et objectivables qu'il faut repérer pour les apparier au mieux avec les exigences requises par les emplois.** Ainsi, J.M. Lahy établit une distinction nette entre les jugements objectifs des tests psychotechniques et les jugements subjectifs des chefs. La psychotechnique est même présentée comme une garantie pour le machiniste, qui dispose ainsi d'une contre-expertise objective face à l'arbitraire patronal. Plus généralement, si les psychotechniciens mettent en avant des objectifs d'efficacité (machines plus adaptées, meilleure productivité) et financiers (baisse des coûts due à la diminution du nombre d'accidents et diminution des frais d'apprentissage) favorables aux patrons, leurs arguments principaux sont la sécurité publique et la justice sociale (c'est-à-dire le bien-être commun).

Ces différentes mesures de l'adéquation des hommes à leurs activités de travail sont traversées par deux lignes d'opposition : leur caractère uni ou multidimensionnel d'une part ; leur caractère dichotomique (apte *versus* inapte) ou continu d'autre part. Les approches unidimensionnelles renvoient la diversité des aptitudes à un seul facteur

¹²⁷ Il faut cependant relativiser cette lecture dichotomique. Les inaptes à la conduite ne quittent pas le marché interne de l'entreprise, mais sont reclassés sur des postes qui leur sont mieux adaptés, sauf lorsque ces tests étaient utilisés dans un but de sélection à l'entrée de l'école de tramways.

objectivement mesurable (le QI ou facteur g ¹²⁸). À l'inverse, J.M. Lahy et les biotypologistes soulignent la nécessité d'une pluralité de tests pour s'approcher, au plus près, des conditions réelles de la profession¹²⁹. L'autre distinction – échelle dichotomique distinguant les aptes des inaptes ou continue – dépend en partie du contexte macroéconomique. Ainsi, selon J.M. Lahy, ses tests sont assez souples pour répondre à toutes les conditions de recrutement ; « *c'est le marché de la main-d'œuvre qui doit régler la rigueur de [la] loi de sélection* ». Mais en affirmant que la répartition entre les activités ne doit se fonder que sur les aptitudes objectives, les psychotechniciens rejettent l'argument des besoins de l'économie qui ne constituent pas leur préoccupation première. Ainsi, M. Reuchlin [1971] relate une conférence au cours de laquelle les psychotechniciens s'insurgent contre un modèle d'orientation qui se donnerait pour unique objectif la satisfaction des offres d'emploi¹³⁰. Il faut cependant noter que le DOT comme les tests psychotechniques sont utilisés dans un contexte où l'accès à l'emploi se fait sans difficulté. Les conducteurs de tramways de J.M. Lahy sont déjà employés et le DOT, certes conçu pendant la dépression, est surtout utilisé aux États-Unis après-guerre dans un contexte de plein emploi.

Malgré leurs ressemblances, les tests de J.M. Lahy et le DOT se différencient par un aspect majeur. J.M. Lahy considère que les mesures doivent être spécifiques à chaque métier et qu'il n'est pas possible d'approcher tous les métiers avec la même batterie de critères. **Au contraire, le DOT est un classement méthodique des métiers sur une grille unique** qui réduit la diversité des métiers (et donc des travailleurs) à l'évaluation de 44 caractéristiques (dont 21 binaires). Dans cette évolution, c'est le statut de la mesure qui change. On passe d'une mesure complémentaire à une observation, à une mesure synthèse qui résume et contient l'observation et, à terme, en dispense. **Ce glissement s'accompagne d'un déplacement des marchés internes** (étude de J.M. Lahy au sein d'une organisation) **aux marchés externes** (orientation scolaire et placement). Or, la nécessité de juger de la compétence « hors travail » soulève des problèmes particulièrement difficiles ; nous allons le

¹²⁸ Après l'anthropométrie (mesure des caractéristiques physiques des hommes), les psychométriciens cherchent à leur tour à construire des mesures des caractéristiques mentales des individus. Les psychologues du début du XX^e siècle portent un vif intérêt à cette recherche. Elle aboutit à la définition du *facteur g* (intelligence générale), censé mesurer à lui seul l'intelligence humaine, par le psychologue américain C. Spearman, et à celle du QI (*quotient intellectuel* appelé *quotient mental* à l'origine) par le psychologue allemand W. Stern.

¹²⁹ Les représentants de l'école psychotechnique française étaient réticents à toute mesure unidimensionnelle de l'intelligence.

¹³⁰ Il s'agit donc là d'un autre axe de controverse : ces outils métrologiques doivent-ils « se caler » sur les besoins des entreprises ou au contraire doivent-ils être élaborés en fonction d'autres objectifs, de justice sociale, et par là même contribuer à la transformation des politiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises ?

voir en détail avec les questions d'orientation des chômeurs. Nous allons en effet montrer que ce glissement s'est poursuivi vers une perspective encore plus radicale où l'évaluation de la qualité du travailleur s'est détachée de l'analyse de l'activité de travail – désormais considérée comme inutile pour mesurer l'employabilité des individus.

3.2 Une mesure réifiée de l'employabilité

On a vu à l'œuvre une première évolution : de l'évaluation de l'employabilité des travailleurs par rapport à une activité précise, demandant une analyse fine du travail en situation (comme dans le cas des conducteurs de tramways), à l'établissement d'échelles de mesure unifiées pour l'ensemble des postes de travail (le DOT). Ces dispositifs unifiés évaluaient jusqu'alors des critères d'aptitudes fonctionnels ou mentaux. Les métrologies que nous allons présenter maintenant se détachent peu à peu de ces items médicaux ou psychologiques pour introduire des critères socio-culturels qui vont devenir dominants (c'est le cas dans « l'échelle d'évaluation de l'employabilité de Estes) (3.2.1). La définition même de l'employabilité évolue. On ne mesure plus une aptitude (physique et mentale) à occuper tel ou tel emploi mais la capacité à accéder à l'emploi et à travers elle, l'attractivité vis-à-vis des employeurs (cf. annexe 8 p. 388, définitions E3, E5, E6 et E7), comme dans les modèles de profilage (3.2.2). L'employabilité concerne désormais les chômeurs et potentiellement, tous les individus (Périlleux [2005a]). Implicitement, on suppose que les exigences des employeurs sont les mêmes, quel que soit le type d'emploi, et qu'elles ont avant tout trait à des éléments de présentation de soi et de savoir-être (3.2.3). Ces dispositifs métrologiques suscitent de vives critiques de la part de certains acteurs de l'insertion qui tentent de construire des anti-métrologies (3.2.4).

3.2.1 « L'échelle d'évaluation de l'employabilité » de Estes [1974]

L'après seconde guerre mondiale correspond, aux États-Unis, à une période d'activisme fort en faveur de l'emploi. **Les travailleurs sociaux ont alors pour tâche d'évaluer l'employabilité des différentes catégories de défavorisés** (chômeurs, pauvres, minorités raciales, etc.) **afin d'identifier les caractéristiques de ces derniers qui constituent des « barrières à l'emploi », et, sur la base de cette connaissance, d'élaborer des plans d'amélioration de leur employabilité.**

L'échelle de J. Estes¹³¹, conçue dans ce contexte comprend 51 critères que l'on peut regrouper en cinq classes. Pour chaque critère, le travailleur social juge de l'employabilité selon trois niveaux : faible, modéré ou fort. La première classe de critères regroupe une liste d'aptitudes physiques ou intellectuelles, comme les problèmes d'élocution et de lecture, de santé ou d'addiction, touchant l'individu évalué ou l'un de ses proches. C'est ce qui rapproche cette grille de celles, socio-médicales ou psychotechniques, étudiées auparavant. La deuxième classe comprend des critères objectivables, attachés à la personne ou à son parcours passé : l'âge, le niveau de qualification ou la durée de chômage écoulée, etc. Par exemple, concernant l'âge, il est considéré que les moins de 18 ans et les plus de 55 ans sont faiblement employables, les 19-24 ans et 46-54 ans, moyennement employables, et les 25-45 ans, fortement employables. Le troisième ensemble de critères regroupe les obstacles institutionnels (familiaux, légaux...) à l'employabilité : par exemple, le fait d'avoir des enfants à charge, l'absence de papiers, la faible mobilité par manque de moyens de transport, etc. ; ainsi que des critères touchant à la mesure de l'attractivité sur le marché du travail c'est-à-dire à des facteurs socio-culturels : la motivation, le rapport au travail (uniquement instrumental ou intérêt intrinsèque au contenu du travail), l'apparence physique, etc. Un dernier ensemble de critères est relatif à l'état du marché du travail local : notamment le taux de chômage et l'importance de la vacance d'emplois dans l'aire géographique. Mais cette partie du questionnaire est indiquée comme étant optionnelle, ce qui dénote d'**une conception individualiste de l'employabilité, ses déterminismes étant à rechercher, avant tout, du côté de l'offre de travail.** Le but est d'arriver à prédire l'employabilité et de mettre en œuvre des plans correctifs relatifs aux items identifiés comme faibles, sans chercher à agir, en amont, sur les critères de sélection des employeurs.

¹³¹ J. Estes [1974], pp. 46-54; Échelle d'évaluation de l'employabilité reproduite dans B. Gazier *et al.* [1987], pp. 68-69.

3.2.2 Les modèles de profilage

On retrouve cette perspective dans les modèles de profilage, nés aux États-Unis au début des années 1990 et mis en œuvre, depuis, dans plusieurs pays européens (Pays-Bas, Danemark et plus récemment, la France)¹³². **Le but des modèles de profilage est de construire un diagnostic objectif et transparent, permettant de concentrer les aides à la recherche d'emploi sur les chômeurs ayant le risque de chômage de longue durée le plus élevé.** L'enjeu est de permettre un retour rapide à l'emploi du chômeur et, ainsi, de raccourcir la durée d'indemnisation au bénéfice des comptes publics. Ces modèles permettent ainsi d'outiller les agents des services publics de l'emploi afin qu'ils allouent au mieux des ressources rares (les prestations d'accompagnement à l'emploi).

Ces mesures de l'employabilité s'éloignent du modèle du test que l'on trouvait encore chez J. Estes, et mobilisent les avancées des économètres qui sont d'ailleurs chargés de leur élaboration¹³³. N. Georges [2007b] montre comment différents modèles ont été construits dans les pays ayant mis en œuvre le profilage. Ils se distinguent à la fois par la technique économétrique – régressions logistiques puis linéaires (MCO) aux États-Unis, modèles de durée au Danemark, arbres de décision en France – mais aussi par le choix de la variable dépendante. Le choix de cette dernière est à relier aux objectifs sous-jacents. Ainsi, aux États-Unis, la variable expliquée (dichotomique) est la probabilité de rester au chômage plus de 26 semaines, durée au-delà de laquelle les droits à l'indemnisation sont épuisés. Ce choix révélerait en creux l'objectif principal du profilage à savoir la maîtrise des dépenses de l'assurance chômage. En effet, la détection précoce des individus à risque permet une concentration des ressources des services public de l'emploi sur le retour à l'emploi de ces individus susceptibles d'épuiser leurs allocations chômage (donc de coûter cher à la collectivité). Si une concentration de ressources (et de pression) permet leur sortie du chômage avant épuisement de leurs droits, c'est autant de semaines d'indemnisation d'économisées. Au Danemark, en revanche, la variable expliquée est la probabilité de rester au chômage plus de six mois en lien avec l'objectif premier qui serait de permettre aux chômeurs un retour rapide à l'emploi de qualité (l'évaluation *ex post* des politiques d'amélioration de l'employabilité est d'ailleurs fondée sur la qualité des appariements réalisés). En France, officiellement, le profilage doit permettre de prévenir le chômage de

¹³² Pour cette partie sur le profilage, nous nous appuyons sur les travaux de N. Georges [2006 ; 2007a ; 2007b].

¹³³ Cela leur donne un avantage : ces modèles sont moins statiques que l'échelle de J. Estes puisqu'ils peuvent être réestimés régulièrement.

longue durée pour tous les chômeurs, mais parce qu'il se déroule aux Assedic, il s'appuie sur des variables plus fines pour les chômeurs indemnisés (que les Assedic gèrent directement) que pour les autres, ce qui laisse penser que le dispositif français de profilage des chômeurs ne serait pas totalement étranger à des préoccupations de limitation des dépenses de l'assurance chômage. Au-delà de ces différences de techniques d'estimations ou du choix de la variable expliquée, ces modèles se rejoignent sur les variables prédictives introduites qui sont peu ou prou identiques : il s'agit à la fois de variables de formation, de qualification ou d'expérience professionnelle passée et de variables socio-démographiques telles que l'âge, le sexe, l'origine ethnique, etc. Dans tous les cas, ce sont les caractéristiques de l'offre de travail qui sont privilégiées dans la grille de mesure.

Au Danemark et aux Pays-Bas, les modèles de profilage ont été critiqués pour la faible efficacité de leurs prédictions en comparaison avec l'expertise propre des agents. Il peut paraître paradoxal qu'en cas d'échec des prévisions (un demandeur d'emploi qui reste plus longtemps au chômage que ce que le modèle avait prédit), ce soit l'outil de mesure qui soit critiqué et remis en cause. En effet, une durée de chômage plus longue que prédite pourrait être imputée à l'absence d'efficacité des programmes d'amélioration de l'employabilité plutôt qu'aux limites de l'évaluation initiale. Par ailleurs, le retour ou non à l'emploi dépend avant tout des emplois disponibles. L'action sur l'employabilité, même si elle est bien opérée, sur des chômeurs bien orientés, ne garantit en rien le retour à l'emploi. Quoiqu'il en soit, cette critique interne des agents des services de l'emploi a conduit à l'abandon de l'utilisation systématique du profilage aux Pays-Bas et au Danemark.

3.2.3 Mesures de crise

L'étude de ces deux nouveaux dispositifs de mesure, celui de J. Estes et les modèles de profilage, laisse voir une double évolution : d'une part, l'importance prise progressivement par les critères de savoir-être. Ce ne sont plus simplement les aptitudes physiologiques que l'on cherche à mesurer, ni même les aptitudes intellectuelles, mais également cette compétence abstraite qu'est le savoir-être (cf. échelle de J. Estes). On retrouve une logique similaire dans la nouvelle version du code Rome¹³⁴ de l'ANPE qui introduit le concept « d'aires de mobilité ». Il s'agit de définir des aires dans lesquelles les compétences des individus seraient facilement transférables, ce qui faciliterait leur reconversion. La constitution de ces aires est fondée sur la description des « compétences cognitives » que mobilise chaque métier. Le choix de ces critères « *permet de mettre l'accent sur autre chose que le geste opératoire, de dépasser le savoir-faire tel qu'il est classiquement analysé au travers de la notion de qualification* » (Stroobants [2002]). **Ces dispositifs métrologiques dénotent donc d'une conception nouvelle de la compétence qui suppose que ce ne sont pas tant les compétences physiques ou les connaissances techniques qui déterminent la capacité à être performant dans un emploi que des qualités relationnelles et psychosociales¹³⁵.**

L'évaluation de l'employabilité est d'autre part de plus en plus déconnectée d'une quelconque référence à l'emploi : il ne s'agit plus de mesurer l'adéquation d'un travailleur à un emploi particulier mais d'évaluer son aptitude générale et abstraite à être employé. Ce glissement provient du contexte macroéconomique de chômage massif qui contraint les agents des services publics de l'emploi à « gérer la file d'attente ». Leur cible se déplace du placement des demandeurs d'emploi au maintien de l'employabilité, seul objectif sur lequel ils ont pris.

Malgré ces déplacements, **les objectifs de ces dispositifs de mesure** restent les mêmes que ceux des premiers étudiés (les métrologies psychotechniques) : ils ont à la fois pour visée **d'améliorer l'efficacité du marché du travail** (ici favoriser les appariements, réduire les coûts de l'indemnisation du chômage ; avant, diminuer les accidents et améliorer la

¹³⁴ Le « Répertoire opérationnel des métiers et des emplois » de l'ANPE peut être rapproché du DOT dans la mesure où il cherche également à identifier les offres et les demandes d'emploi, et à les rapprocher. Il traite ainsi plus de 100 000 appellations de métiers et d'emplois dans 66 fiches emplois-métiers.

¹³⁵ On retrouve là une évolution que l'on avait déjà évoquée dans le chapitre 3, concomitante à l'instauration d'une nouvelle organisation du travail, sur le modèle de la *cité par projets*.

productivité) **et son équité** (ici, lutter contre les inégalités face au chômage ; avant, objectiver la sélection et lutter contre les déterminismes sociaux). En outre, si les critères de ces modèles (l'âge, le sexe, les emplois occupés précédemment...) véhiculent moins l'idée d'aptitudes ancrées de façon stable dans les personnes, ils intègrent ces relations entre variables et employabilité de façon strictement déterministe. Cela tend à figer des critères changeants (qui dépendent notamment de l'état du marché du travail qui rend les employeurs plus ou moins exigeants) et à naturaliser la compétence (ici l'employabilité), en en faisant une caractéristique stable et substantielle des personnes. Or, **les jugements d'inemployabilité émis par ces dispositifs ont des effets importants, puisqu'ils déterminent l'accès aux formations, aux offres d'emploi, etc.** Les individus sont fortement marqués par ces jugements d'inemployabilité qu'ils intériorisent (Demazière [2000]). La répétition des épreuves d'évaluation est source d'insécurité pour les chômeurs, qui courent le risque d'être considérés comme inemployables, sans que les déterminants de cette inemployabilité ne soient clairement explicités (Bureau et Marchal [2005b]).

Les agents qui émettent ces jugements en s'appuyant sur ces métrologies ont pour objectif d'améliorer l'employabilité de la personne qu'ils accompagnent, afin de faciliter sa réinsertion dans l'emploi. Pourtant, ce qui peut fonctionner au niveau microéconomique, pour un demandeur d'emploi, n'est *a priori* pas transposable au niveau macroéconomique pour l'ensemble des demandeurs d'emploi. Ils ne peuvent agir que sur la répartition du chômage (l'ordre dans la « file d'attente »), non sur son niveau global, à moins de supposer une employabilité macroéconomique qui reposerait par exemple sur le niveau général de formation (c'est l'idée sous-jacente aux débats actuels sur la flexicurité et la formation tout au long de la vie dans une optique de concurrence internationale). Ces jugements pourraient bien, cependant, avoir un impact macroéconomique sur le chômage : la naturalisation progressive des critères, instrumentée par les dispositifs de mesure, conduit à la disqualification d'un certain nombre d'individus, exclus quasi définitivement du marché du travail. Même en cas de reprise économique, il se pourrait alors qu'ils aient des difficultés à être embauchés étant considérés comme inemployables. La métrologie classe l'individu dans une catégorie et parce que cette mesure est considérée comme légitime par ceux qui l'administrent (le service public de l'emploi comme institution, non ses agents individuels) et par ceux qui la subissent, la mesure est ici *performative* au sens de M. Callon, elle réalise un jugement qui discrimine les individus et en exclut certains du marché du travail. Cette exclusion est réalisée par l'acquisition d'un statut d'invalidité partielle ou totale suite au

chômage de longue durée. Ainsi, quand bien même, au gré d'un changement de conjoncture, le déficit d'emplois disponibles se résorberait, ces individus sont définitivement mis à l'écart du marché du travail.

Nous allons voir à présent, comment certains acteurs de l'insertion, partant de ce constat d'exclusion durable d'une partie des demandeurs d'emploi, ont décidé de mettre en œuvre de nouvelles méthodes d'insertion, passant par une critique radicale des métrologies telles que le profilage.

3.2.4 L'anti-métrologie IOD

Un bon exemple de cette critique est donné par **la méthode IOD** (Intervention sur l'Offre et la Demande de travail) portée par l'association Transfer (Castra et Valls [2007] ; Salognon [2006])¹³⁶. Ces acteurs de l'insertion **rejettent la notion même d'employabilité et ce qui touche à sa mesure car elle a tendance, à leurs yeux, à reporter la responsabilité du chômage sur le demandeur d'emploi et à le stigmatiser**, faisant à la limite de l'inemployabilité une nouvelle « pathologie mentale » (Béraud [2006]). Derrière leur mot d'ordre « personne n'est inemployable », se trouve l'affirmation que chaque demandeur d'emploi doit se voir proposer un emploi et que la poursuite d'un tel objectif constituerait la seule ligne d'action légitime pour un acteur de l'insertion. Cela les conduit à refuser toutes les actions non directement liées à l'emploi (comme les ateliers d'apprentissage des techniques de recherche d'emploi, les formations, etc.). Et même à refuser de centrer les échanges entre les personnes suivies et les chargés de mission sur des informations utilisées dans les modèles de profilage, comme le parcours passé de la personne. **Les interactions sont uniquement tournées vers la recherche d'une mise en correspondance d'une personne et d'un poste de travail, en luttant contre les exigences excessives de sélectivité des employeurs**. Cela oblige les chargés de mission de ces organismes à un positionnement original dans le milieu de l'insertion actuel, à mi-chemin entre les demandeurs d'emploi et les entreprises.

Pour réaliser ces appariements, on retrouve en effet la nécessité d'une étude précise de l'activité, propre à un emploi donné. Les chargés de mission prospectent les entreprises pour trouver des offres d'emplois disponibles, puis font un travail d'observation minutieuse du poste afin de le décrire le mieux possible, par ses caractéristiques concrètes (conditions matérielles de travail, horaires, travail seul ou en équipe, tâches concrètes à

¹³⁶ Ayant réalisé un tiers de nos entretiens par l'intermédiaire de cette association, nous serons amené à revenir plus en détail sur les particularités de cette méthode d'insertion dans le chapitre 6.

réaliser...). Ils proposent ensuite l'offre disponible à un des demandeurs d'emploi qu'ils suivent (et un seul, leur principe étant de ne pas les mettre en concurrence), en lui décrivant précisément ces caractéristiques pour qu'il soit en condition d'opérer un choix, en connaissance de cause. Il faut noter que ces équipes visent avant tout des emplois de « premier niveau de qualification », qui sont souvent durs à nommer. Cette description fine des postes permet donc d'expliquer le poste au candidat potentiel et de faire émerger un dialogue entre les attentes du demandeur d'emploi et celles de l'entreprise. On revient en quelque sorte à la démarche de J.M. Lahy qui prônait l'observation fine du travail. Seulement les chargés de mission IOD peuvent proposer le poste à tout demandeur d'emploi qui se présente à eux, l'idée sous-jacente étant que tout le monde est apte à exercer des emplois de premier niveau de qualification et que la compétence se construit dans le collectif de travail (d'où l'insistance sur le suivi post-embauche et l'intégration en entreprise). En outre, ce que défendent les chargés de mission IOD et que récusent complètement les psychotechniciens, c'est que la personne évaluée doit avoir son mot à dire sur ce qu'elle veut ou se sent capable de faire. Aussi, **même si comme J.M. Lahy, la méthode IOD met l'accent sur l'observation des activités de travail, elle se démarque de l'analyse psychotechnique, en ce qu'elle adopte une conception collective et « négociée » de la compétence**¹³⁷.

Les dispositifs de mesure étudiés répondent à des contraintes pratiques et permettent d'outiller les acteurs de terrain dans leur travail, qu'il s'agisse de la sélection des travailleurs (J.M. Lahy) ou de l'orientation des élèves (les biotypologistes), d'apparier des demandeurs d'emploi et des postes (le DOT, le code ROME, la méthode IOD) ou de cibler les aides à la recherche d'emploi sur ceux qui en ont le plus besoin (profilage). C'est parce que les acteurs de terrain se trouvent dans la nécessité de faire des choix, d'orienter des individus au sein de systèmes de ressources rares, que ces dispositifs de mesure prennent sens. Nous avons vu comment des tests de plus en plus sophistiqués avaient été élaborés, depuis la psychotechnique du début du XX^e siècle, jusqu'aux techniques économétriques modernes de profilage. Ce faisant, nous avons montré à nouveau que **les qualités d'un travailleur ne sont pas des propriétés déjà là. Leur définition (objectivation) suppose une métrologie spécifique et de forts investissements matériels pour réaliser ces mesures** (Callon *et al.*

¹³⁷ Cf. l'autre opposition faite par F. Eymard-Duvernay et E. Marchal [1997] entre jugement planifié et négocié, 1.2.3.

[2000]). L'accord sur les caractéristiques est parfois difficile. La liste peut être controversée ainsi que la valeur donnée à chacune d'elle. **Les controverses sur les outils de mesure révèlent les conceptions sous-jacentes de la compétence et les objectifs sociaux liés à l'utilisation de ces dispositifs métrologiques.** Ceux-ci ne sont pas neutres. Ils ont un impact important sur les qualités valorisées et *in fine* sur la hiérarchie sociale. Ainsi, une mesure dichotomique (apte / inapte) exclut davantage qu'une mesure continue. De même, une évaluation plurielle de la compétence (telle que pratiquée par exemple par les premiers psychotechniciens français) est moins discriminante qu'une mesure unidimensionnelle (telle que le QI ou facteur g). L'adolescente qu'A.B Fessard, H. Laugier et D. Weinberg cherchent à orienter (encadré 4.4) n'a peut-être pas les aptitudes visuelles et techniques lui permettant de devenir couturière, mais d'autres qualités pourraient lui permettre de se lancer dans une carrière de comptable ou de vendeuse.

Néanmoins, **les différents instruments de mesure de l'employabilité étudiés ici mobilisent une même conception générale (individualiste et objectiviste) de la compétence.** Mais, à travers le temps, s'est opéré un double déplacement : premièrement de la mesure de l'employabilité des travailleurs (dans une logique de marché interne du travail) à celle de l'employabilité des chômeurs (dans un contexte de chômage de masse) ; deuxièmement, d'une étude parallèle et située des aptitudes des personnes et des caractéristiques des emplois, à la construction d'une échelle unifiée de mesure des aptitudes humaines, forcément déconnectée des caractéristiques concrètes du travail et donc fondée sur des critères transversaux et psychologiques.

Ce mouvement peut se comprendre comme le résultat de deux tendances. D'une part un effet propre de la technicité croissante des mesures : dès Lahy en fait, le développement des tests a opéré un déplacement, de la mesure de l'aptitude par le test, à la définition de l'aptitude comme résultat du test (Vatin [1996]). Les mesures économétriques de l'employabilité développées plus tard, dans un but explicatif, ont également été reprises dans un but prédictif (dans les modèles de profilage), avec pour conséquence de tordre la mesure probabiliste, et de réifier des critères d'employabilité changeants. D'autre part, il faut tenir compte des contraintes auxquelles ont à faire face les services publics de l'emploi. Dans un contexte de chômage massif, les agents de l'insertion doivent « gérer la file d'attente » (Demazière [2000]). Leur cible se déplace du placement des demandeurs d'emploi au maintien de l'employabilité, seul objectif sur lequel ils ont prise. Le glissement des politiques de l'emploi, de l'insertion professionnelle, vers une logique d'insertion avant tout sociale peut se

comprendre comme une réponse aux contraintes dans lesquels les professionnels sont eux-mêmes pris (Castel [2007]).

Ces mesures déconnectées de l'analyse du travail se heurtent donc à une limite irréductible : leur réussite – ou leur échec – est très étroitement dépendante du contexte du marché du travail, contexte auquel une méthode comme la psychotechnique pratiquée par J.M. Lahy est moins sensible, parce que plus située. L'aporie de ces mesures est de vouloir étudier la capacité à occuper un emploi sans étudier le contenu des emplois. J.M. Lahy avait pressenti cet écueil : *« L'analyse du travail est la chose la plus longue et la plus difficile car c'est elle qui pose avec précision le problème scientifique pour celui qui cherche. Prétendre pouvoir résoudre un problème de cet ordre sans l'analyse préalable du travail reviendrait à prescrire des médicaments à un malade sans l'avoir examiné. »* (Lahy [1933])¹³⁸. Comme l'expliquent M.-C. Bureau et E. Marchal ([2005b]), cette déconnexion de l'évaluation, qui s'éloigne de plus en plus des situations de travail pose la question de son point d'appui ; c'est l'une des raisons pour lesquelles sont mis davantage en avant des critères de personnalité et de savoir-faire (avec l'idée que ceux-ci sont constants, et indépendants de tout contexte de travail). L'exemple de la méthode IOD permet de montrer qu'une autre perspective est possible, qui remette au centre du travail des professionnels de l'emploi l'analyse (et la mesure) conjointe de l'offre et de la demande, au plus près des caractéristiques concrètes du travail, et qui défende une conception collective et « négociée » de la compétence.

¹³⁸ Cité par T. Le Bianic [2001].

Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons mis en évidence des processus intenses de construction de la qualité que l'EC résume sous le terme de « conventions de qualité », là où la théorie économique standard ne voit que des ajustements marchands par l'intermédiaire des prix. Elle rejoint en cela les travaux de sociologie économique qui ont contribué à « dénaturiser » le marché et montré que l'économie était de plus en plus caractérisée par une recherche de singularité et de distinction par la qualité. Toutes ces analyses soulignent que la qualité n'est jamais donnée et qu'elle résulte d'une construction sociale, jamais totalement achevée, selon des logiques plurielles, le prix n'étant qu'un signal de qualité parmi d'autres.

Ainsi, l'évaluation des compétences suppose un choix parmi plusieurs façons de juger la personne. L'épreuve est le moment où un tel jugement sur la qualité est porté. Le jugement dans l'épreuve suppose deux temps qui sont confondus dans l'action de juger : le choix d'un principe de valeur et la mesure proprement dite de la valeur au sein de cette échelle particulière. Le jugement final sur la compétence dépend ainsi largement du choix initial du modèle de valorisation. L'enchaînement des épreuves au sein d'un parcours donne à voir des processus de valorisation ou dévalorisation « en cascade » qui accroissent ou réduisent progressivement les capacités d'être en emploi des personnes et peuvent ainsi les conduire progressivement vers l'exclusion du marché du travail. L'issue de l'épreuve est à mettre en relation avec le contexte socio-économique dans lequel elle s'inscrit.

L'évaluation est en effet distribuée dans l'environnement socioéconomique traversé par la personne évaluée. Une première façon d'analyser ces processus d'évaluation et de sélection a consisté à s'intéresser de plus près aux dispositifs métrologiques d'évaluation et de prédiction de la compétence. Nous avons ainsi montré que l'évolution des dispositifs de mesure était concomitante d'une transformation des modes de jugement de la compétence. La sophistication croissante des tests, de plus en plus déconnectés des situations de travail, conduit à mettre en avant des qualités différentes, plus stables et plus détachées de l'activité concrète, telles que le savoir-être, ce qui n'est pas sans effet sur l'évolution des inégalités face au chômage.

CONCLUSION DE LA DEUXIÈME PARTIE

Cette deuxième partie nous a permis d'esquisser un cadre théorique permettant de rendre compte des inégalités de carrière face au chômage et de leur évolution. Nous avons mis l'accent sur les processus de sélection qui s'opèrent en référence à des modèles d'évaluation de la qualité du travail, modèles d'évaluation qui sont eux-mêmes en perpétuel changement, sous l'effet des transformations endogènes des institutions en réaction à la critique.

Aussi, pour comprendre cette sélection, il faut admettre que l'évaluation de la qualité (et de l'inemployabilité) est conventionnelle. Ceci implique de mettre au coeur de l'analyse la construction des jugements sur la qualité du travail qui ont lieu au cours d'épreuves. Le choix de ces modèles d'évaluation n'est pas neutre en ce qu'il induit une hiérarchie de qualités qui rejette vers l'inemployabilité ceux qui sont mal classés dans cette échelle de valeurs. Nous avons proposé une première manière d'analyser ces sélections en étudiant les évolutions des dispositifs métrologiques d'évaluation et de prédiction de la qualité du travail et en les mettant en relation avec des conceptions plurielles de la compétence.

La troisième partie de cette thèse propose une autre entrée empirique : nous observerons la dynamique des moments d'évaluation et de sélection au sein de biographies professionnelles recueillies sur un mode qualitatif, et la façon dont ces épreuves successives peuvent conduire au chômage. Nous décrirons ce faisant la pluralité des modes de valorisation du travail qui se dégage de notre corpus d'entretiens. C'est donc une analyse empirique de la construction sociale de l'inemployabilité que nous proposons dans la troisième partie. Nous montrerons que celle-ci se construit au cours d'épreuves qui mettent en jeu les individus et les institutions.

PARTIE III : LE CHÔMAGE DANS LES BIOGRAPHIES PROFESSIONNELLES

Introduction de la troisième partie : Des récits de vie pour une analyse du chômage

CHAPITRE 5 : DES MONDES LEXICAUX AUX MONDES SOCIAUX.
TYPOLOGIE DES PARCOURS D'EMPLOI ET DE CHÔMAGE

CHAPITRE 6 : L'ÉPREUVE CRITIQUE DE LA RECHERCHE D'EMPLOI
ET SA REMISE EN CAUSE

Conclusion de la troisième partie

INTRODUCTION DE LA TROISIÈME PARTIE : DES RÉCITS DE VIE POUR UNE ANALYSE DU CHÔMAGE

Les deux chapitres suivants s'appuient sur une enquête qualitative réalisée auprès de demandeurs d'emploi et portant sur les parcours professionnels et les expériences de chômage. En préambule, nous exposons les objectifs et les conditions de réalisation de cette enquête (1). Cela nous conduit à présenter également les débats méthodologiques que soulève l'usage des récits de vie en sociologie et à préciser notre position dans ces controverses (2).

1. Présentation du terrain

Comme nous l'avons vu dans la première partie, les données quantitatives sur les trajectoires ne permettent pas d'analyser les carrières de façon totalement satisfaisante. Des informations cruciales sur les environnements socio-économiques et notamment sur la nature des emplois, des entreprises et des secteurs d'activité font défaut. En outre, travailler sur les transitions critiques dans les carrières nécessite de mobiliser des données subjectives pour comprendre les ruptures et le sens que l'enquêté leur confère. C'est pourquoi, **65 entretiens biographiques qualitatifs¹³⁹ de type « histoires de vie »¹⁴⁰ ont été réalisés auprès de personnes âgées de 40 à 60 ans, au chômage** ou ayant connu récemment une période sans emploi¹⁴¹. Le choix de cette tranche d'âge était motivé par le désir d'**observer de longues carrières sur le marché du travail, afin de saisir des processus cumulatifs d'évaluation et de sélection**. Étant données les difficultés des « seniors » sur le marché du travail français – que nous documenterons dans le chapitre 6 – ce choix nous a conduit à sélectionner des personnes relativement « éloignées » de l'emploi, voire, pour certaines d'entre elles, dans des situations de réelle « désaffiliation » (Castel [1995]). L'enjeu n'est donc pas d'avoir un

¹³⁹ La liste anonymisée des interviewés ainsi que leurs caractéristiques socio-démographiques sont données en annexe 9, p. 389.

¹⁴⁰ Il s'agit donc d'entretiens rétrospectifs, tout comme les enquêtes statistiques mobilisées dans la première partie.

¹⁴¹ Cette enquête s'inscrit dans le cadre d'un projet collectif auquel ont participé, de 2004 à 2008, des économistes et des sociologues de l'Université Paris-X Nanterre et du Centre d'Études de l'Emploi : Yolande Benarrosh, François Eymard-Duvernay, Guillemette de Larquier, Emmanuelle Marchal et Delphine Remillon, et comme enquêteurs, Zineb Rachedi, Corentin Gallo, Jérôme Huguet, Liza Kerivel et Norah Benarrosh. Ce projet a été financé par une ANR du ministère de la Recherche.

échantillon représentatif de l'ensemble des chômeurs – ce qui ne pourrait d'ailleurs pas être le cas avec une enquête qualitative – mais d'analyser des situations de chômage de sélection ou d'exclusion, telles que nous les avons décrites dans la partie II.

Les interviewés ont été contactés par différents intermédiaires, afin de diversifier les profils rencontrés :

- Une agent de l'ANPE ;
- Des permanences juridiques à la Bourse du travail assurées par un des enquêteurs ;
- Des formations destinées aux demandeurs d'emploi ;
- Des organismes d'insertion (notamment deux organismes IOD¹⁴²) ;
- Une annonce passée sur le forum Internet d'un site dédié au chômage (sur le forum « discrimination seniors ») ;
- Le réseau familial et amical des enquêteurs.

Ces différents intermédiaires induisent des relations différenciées entre enquêteur et enquêté : proximité de l'enquêteur qui a participé à la même formation pour demandeur d'emploi, qui a donné des conseils juridiques, qui est en relations avec la même agent de l'ANPE, qui fréquente le même site Internet, qui connaît les mêmes personnes. Ce rapport induit des représentations et des attentes de la part de l'interviewé. Telle personne, contactée sur le forum Internet « discrimination seniors » s'attend à ce que l'entretien porte sur l'âge, telle autre, rencontrée par l'intermédiaire de l'ANPE anticipe des questions sur sa recherche d'emploi, etc. D'où la nécessité de bien cadrer l'interaction, d'explicitier les positions de chacun¹⁴³ et le sujet de l'enquête. Au début de chaque entretien, nous avons donc été amenés à faire un retour sur le sujet et les conditions de l'enquête, dans le but d'instaurer un « contrat de communication » (Demazière et Dubar [2004]).

Les entretiens qualitatifs ne s'inscrivent pas dans une recherche de représentativité statistique, ni d'exhaustivité. Les informations issues des entretiens sont en effet validées par le contexte et la confrontation à d'autres matériaux et non par leur probabilité d'occurrence. Pour autant, notre souhait était de réunir une grande diversité de cas, afin d'avoir un aperçu

¹⁴² Cf. chapitre 4 (3.2.4) et chapitre 6 (section 3).

¹⁴³ Avec pour but, notamment, de se démarquer des acteurs institutionnels : ne pas être perçu comme quelqu'un travaillant pour l'ANPE ou un organisme de formation, ce qui pourrait « brider » le discours sur ces institutions.

aussi complet que possible des situations de chômage que connaissent les personnes de cette tranche d'âge. Nous avons donc cherché à faire varier la PCS, la durée de chômage connue¹⁴⁴, les secteurs d'activité, etc. Aussi, nous avons réalisé des entretiens dans 4 régions : l'Île de France, une zone rurale (le Morbihan), une ancienne région industrielle (la région lilloise) et une ville provinciale de taille moyenne (Tours). Par ailleurs, le recours à des intermédiaires variés nous a permis de rencontrer des personnes aux parcours très différents : aussi bien des cadres que des ouvriers, des individus ayant connu de longues carrières au sein d'une seule entreprise et d'autres ayant enchaîné les petits boulots, des personnes d'origine étrangère, etc. Notre hypothèse sous-jacente était que chaque intermédiaire (et intervieweur) a une influence sur le type de personne rencontré et l'entretien en lui-même. Cette hypothèse a d'ailleurs été confirmée par les différents traitements textuels du corpus que nous avons pu réaliser (cf. annexe 11, p. 402).

Au sein de l'ensemble des entretiens se distingue **un sous-échantillon composé des personnes passées par deux organismes d'insertion**, l'un en Île-de-France (IOD1) et l'autre dans le Nord de la France (IOD2). Tous deux sont affiliés au réseau associatif Transfer qui s'emploie à promouvoir la méthode IOD. Celle-ci consiste à s'occuper des publics les plus discriminés sur le marché du travail et à lutter contre la sur-sélectivité des employeurs à leur égard. La méthode, qui a déjà été abordée dans le chapitre 4 (3.2.4) et qui sera développée plus en détail dans la dernière section du chapitre 6, se caractérise par une prospection directe auprès des entreprises, conduisant à proposer des offres concrètes d'emploi aux chômeurs, sans les mettre en concurrence, et en évitant autant que possible, toutes les étapes du recrutement – telles que la sélection sur CV et lettres de motivations...– susceptibles de focaliser l'attention sur des signaux discriminants (l'âge, la durée de chômage, l'origine étrangère). Les chargés de mission, qui accompagnent le demandeur d'emploi pendant l'entretien et même ensuite, une fois que la personne est en poste, s'efforcent de faire porter l'interaction avec l'employeur uniquement sur ce qui concerne l'activité de travail. Cette méthode entend donc, d'une certaine façon, lutter contre la sélectivité du chômage (cf. chapitres précédents). C'est pourquoi il nous a semblé particulièrement intéressant de réaliser un travail spécifique sur les parcours d'insertion IOD, en lien avec le parcours préalable des personnes faisant partie de ce sous-échantillon. **Ce travail a été complété par plusieurs entretiens auprès des chargés de mission de ces deux organismes** (cf. chapitre 6).

¹⁴⁴ Une partie importante de l'échantillon était cependant en situation de chômage de longue durée au moment de l'enquête.

Concernant le contenu même des entretiens, l'un des risques est de recueillir un récit standard, une « parole toute faite ». En effet, les demandeurs d'emploi sont très souvent mis en situation de raconter leur parcours devant des recruteurs et les différents intermédiaires du marché du travail (ANPE, organismes d'insertion, de formation, etc.). Une stratégie retenue pour créer une interaction particulière et se démarquer des acteurs institutionnels a été de faire passer les entretiens hors des cadres institutionnels. À l'exclusion des entretiens « IOD », la plupart des interviews ont été réalisées au domicile des personnes ou dans des lieux publics neutres tels que des cafés. Le lieu a en effet une influence sur le contenu de l'entretien ainsi que sur les sujets abordés. À l'extérieur des institutions du chômage, les interviewés sont plus à même d'aborder des sujets personnels tels que leur vie familiale et se sentent aussi plus libres de critiquer les institutions du chômage.

Dans la mesure du possible, les entretiens ont été enregistrés et retranscrits intégralement. **52 entretiens ont été soumis à une analyse textuelle avec le logiciel Alceste¹⁴⁵. Cette étape exploratoire a permis de répertorier les univers de discours sur le travail et le chômage présents dans le corpus global**, et de trier les entretiens pour faire ensuite une analyse de contenu. Deux types de traitement des entretiens seront exposés dans les chapitres suivants : une analyse transversale où est élaborée une typologie des mondes sociaux de l'emploi et du chômage ; et une analyse spécifique de quelques entretiens pour exploiter plus avant la dimension longitudinale du matériau recueilli et analyser la dynamique des parcours professionnels en termes d'épreuves.

2. Réflexions sur l'usage des récits de vie

Les récits de vie sont soumis à ce que Bourdieu appelle « l'illusion biographique » (Bourdieu [1986]). La tentation, pour les interviewés, est de se faire « idéologue de sa propre vie » (Bourdieu [1986]) en organisant le récit autour d'une trame qui soit significative pour soi et pour ceux qui écoutent. Pour les personnes qui racontent leur parcours, il s'agit de ne pas « perdre la face » (Goffman [1974]) en livrant un récit incohérent. L'interviewé réordonne ainsi dans sa mémoire les moments de son parcours, sélectionne certains événements significatifs, en omet d'autres, établit des connexions logiques entre les épisodes dans une

¹⁴⁵ Plusieurs entretiens n'ont pas pu être retranscrits et donc analysés textuellement du fait du refus de la personne interrogée d'être enregistrée, de problèmes techniques lors de l'enregistrement ou de la mauvaise la qualité de celui-ci. Ils ont toutefois été analysés à partir des notes prises au cours de l'interview et seront exploités dans l'analyse de contenu.

« mise en intrigue » en adéquation avec la situation présente. L'exposition de la trajectoire se fait le plus souvent dans un ordre chronologique qui se veut également un ordre logique. L'instant de l'entretien imprime sa marque au discours, qui s'ordonne en référence à cette fin (Demazière [2003]). Comme le souligne D. Demazière [2003], le récit est susceptible de varier avec les conditions d'énonciation, les nouvelles expériences vécues, le moment où le regard rétrospectif est sollicité. On pourrait ajouter à cette liste l'ensemble des conditions de l'entretien : le lieu, l'intervieweur, la façon dont se déroule l'interaction, etc. Aussi est-il essentiel, dans l'interprétation des discours, de faire le lien entre les expériences relatées et leurs conditions d'énonciation.

La méthode des entretiens biographiques pour décrire et analyser les carrières est souvent dénoncée en ce qu'elle conduirait à une reconstruction plus qu'à une reconstitution du parcours. De plus, cette reconstruction subjective, par l'enquêté, s'opère dans son langage indigène et non par le biais de catégories précodées par l'enquêteur (Demazière [2003]). Tous ces « biais », qui vont bien au-delà des biais mémoriels évoqués dans le premier chapitre, conduisent P. Bourdieu à récuser cette méthode d'enquête¹⁴⁶, critique qu'il illustre par sa métaphore des déplacements dans le métro :

« Essayer de comprendre une vie comme une série unique et à soi suffisante d'événements successifs, sans autre lien que l'association à un « sujet » dont la constance n'est sans doute que celle d'un nom propre, est à peu près aussi absurde que d'essayer de rendre raison d'un trajet dans le métro sans prendre en compte la structure du réseau, c'est-à-dire la matrice des relations objectives entre les différentes stations » (Bourdieu [1986], p.71).

Selon P. Bourdieu, les événements biographiques sont des placements et déplacements dans l'espace social c'est-à-dire dans les différents états successifs de la structure de distribution des espaces de capitaux en jeu dans le champ considéré. Plutôt que d'étudier une trajectoire biographique, il conviendrait donc de s'intéresser aux états successifs du champ. J.C. Passeron [1990] considère que seules les méthodes quantitatives peuvent permettre de dresser ce plan, mobile historiquement, du réseau complet de contraintes dans lesquelles s'inscrivent les biographies. Mais, faisant appel à une autre métaphore de J. Schumpeter

¹⁴⁶ P. Bourdieu lui-même reviendra quelque peu sur sa position, dans la mesure où il a publié un grand nombre d'entretiens de ce type dans son ouvrage *La misère du monde* (Bourdieu [1993]). Cependant il y défend une posture « restitutive » à l'égard des entretiens : l'enquêteur doit donner la parole aux interviewés en « s'effaçant ».

[1972] – toujours dans le registre des transports –¹⁴⁷, il complète le programme des chercheurs qui travaillent sur les carrières, leur suggérant de s'intéresser aussi « *aux segmentations, plus ou moins contraignantes, plus ou moins durables, selon lesquelles sont conjoints ou disjoints les paquets d'individus véhiculés dans un réseau de déterminations* », c'est-à-dire au devenir des classes sociales (Passeron [1990], p. 8). Il y aurait donc trois perspectives possibles sur les biographies : le fait de suivre les individus, le « bus » – c'est-à-dire les classes sociales ou groupes sociaux desquels entrent et sortent les individus et qui connaissent elles-mêmes des cheminements historiques –, ou d'analyser les « arrêts de bus » c'est-à-dire la structure du réseau. Les traitements statistiques du premier chapitre de cette thèse ont permis d'appréhender en partie les contraintes qui pèsent sur les itinéraires individuels. À partir des biographies recueillies sur un mode qualitatif, nous proposons à présent d'**étudier les trajectoires sous un angle triple : celui des carrières types sur le marché du travail ; celui de la dynamique des parcours des individus** – que nous cherchons à suivre y compris dans leurs changements de « modes de transport » – **celui des épreuves majeures (recherche d'emploi notamment) qui structurent les itinéraires individuels.**

Nous adoptons **une posture compréhensive** qui consiste à faire confiance aux acteurs et à leurs capacités à comprendre et à restituer leur parcours. Nous prenons comme objet d'étude ces interprétations. Dans cette perspective, « l'illusion biographique » n'est plus un problème, c'est l'objet même de l'analyse. D'où le choix d'un mode d'entretien dit « semi » ou « non-directif »¹⁴⁸, le degré de non-directivité pouvant varier en fonction de l'enquêté et de l'intervieweur. La question initiale « racontez-moi vos principales expériences d'emploi et de chômage » avait ainsi pour but de susciter des « conduites de récit » (Demazière et Dubar [2004]). Les relances ont ensuite cherché à encourager les justifications de la part de l'enquêté, et éventuellement à explorer des dimensions de son parcours professionnel qu'il n'aurait pas spontanément évoquées, comme les conditions de travail, de rémunération, les ruptures de contrats, etc. L'objectif n'était pas tant de récolter un récit exhaustif de la trajectoire professionnelle que d'amener l'enquêté à argumenter sur les différents moments de

¹⁴⁷ « Les classes sociales [...] sont comme des autobus dont le trajet constitue un objet spécifique de description, même si les véhicules ne contiennent plus à l'arrivée les mêmes voyageurs qu'au départ et, à la limite, au terminus plus aucun de ceux qui y étaient montés » (Passeron [1990], p. 8).

¹⁴⁸ Nous reprenons ici l'appellation usuelle en sociologie de ce type d'entretiens non guidés par une grille de questions fermées. Pour autant, cela ne signifie pas que l'intervieweur, par ses relances, ses questions, ses interprétations, n'agit pas lui aussi sur le produit du discours. En réalité, le récit est co-construit par l'enquêteur et l'enquêté. Aussi l'enquêteur n'est-il pas neutre et a bien une influence sur le discours produit, comme nous le montre l'analyse textuelle (cf. annexe 11, p. 402), ce qui n'est pas un biais, mais la condition même d'un récit « de qualité », résultat d'une réelle interaction (Demazière [2007b]).

son parcours et ainsi d'explorer les significations diverses qu'il accorde à ses expériences de travail et de chômage.

Ces entretiens se distinguent donc des calendriers que nous avons exploités dans la première partie. **Il ne s'agit pas ici de reconstituer de façon exhaustive le parcours des interviewés** année après année, **mais de se centrer sur les événements qu'ils identifient comme ayant eu un impact important dans leur itinéraire. Les interprétations qu'ils livrent** en entretien **sont au centre de l'analyse**. En effet, comme le souligne L. Boltanski [1990], les interviews biographiques sont des « mises en demeure » de rapporter sur des actions accomplies en d'autres lieux. **Les biographies sont donc des situations de justification** : elles supposent de sélectionner les actes pertinents, de les évaluer, d'en juger les conséquences, de les organiser en série, dans une logique nécessairement subjective. Pour autant, l'entretien est sous-tendu par les contraintes de référence à des mondes communs. L'entretien lui-même constitue une épreuve dans laquelle tout ne peut être dit. Aussi, les interviewés justifient-ils leur parcours par rapport à un nombre pluriel mais limité d'épreuves traversées, ils « théorisent » leur vie en empruntant des outils aux sciences sociales (Boltanski [1990]) faisant finalement de l'entretien une situation de dialogue avec les thèses officielles du chômage (Demazière et Dubar [2004]).

Au final, ces entretiens biographiques produisent des justifications ou interprétations. Ces interprétations ont leur importance : elles induisent des comportements des personnes. Celles-ci ne subissent pas passivement les épreuves. Elles valorisent / dévalorisent certains emplois ou situations de travail et, sur cette base, ont des comportements d'engagement, de défection ou de critique (Hirschman [1970]). L'entretien biographique conduit à mettre l'accent sur les inférences réalisées implicitement ou explicitement par l'enquêté entre différents événements et sa situation du chômage. La réflexion, menée en commun avec le chercheur, fait ressortir les moments jugés cruciaux de la biographie et constitue donc un matériau particulièrement intéressant pour analyser les transitions critiques dans les parcours. Enfin, la dimension temporelle permet de montrer que l'inemployabilité supposée de certains demandeurs d'emploi est relative à un contexte donné : leurs récits donnent à voir d'autres moments où leur employabilité était reconnue et valorisée. Ces récits de vie permettent ainsi de saisir les bifurcations des itinéraires professionnels – pour filer la métaphore : descendre du bus, prendre telle direction à telle station, etc. – et de recueillir le sens que les personnes confèrent aux itinéraires suivis.

CHAPITRE 5 : DES MONDES LEXICAUX AUX MONDES SOCIAUX. TYPOLOGIE DES PARCOURS D'EMPLOI ET DE CHÔMAGE

INTRODUCTION

SECTION 1 : PLURALITÉ DES GRAMMAIRES DU TRAVAIL ET DU CHÔMAGE

1.1 Principes de l'analyse textuelle par Alceste

1.1.1 Une analyse pragmatique du langage

1.1.2 Les paramètres de l'analyse

1.2 Résultats de l'analyse textuelle

1.2.1 Trois classes mères et six classes stables

1.2.2 Le réalisme des conditions de travail et de l'instabilité professionnelle

1.2.3 Aux frontières du travail

1.2.4 Le monde des carrières

1.2.5 Trois grammaires du travail et du chômage

SECTION 2 : PLURALITÉ DES PARCOURS D'EMPLOI ET DE CHÔMAGE AU SEIN DES MARCHÉS DU TRAVAIL

2.1 Quatre parcours types d'emploi et de chômage dans des espaces de valorisation distincts

2.1.1 Le marché des emplois non qualifiés (segment secondaire)

2.1.2 Les marchés professionnels (à l'intersection des segments primaires et secondaires)

2.1.3 Les marchés internes d'entreprise (segment primaire)

2.1.4 Deux parcours « atypiques » aux frontières de l'activité, du chômage et de l'inactivité

2.2 Des théories de la segmentation à celles de l'identité

2.2.1 Proximités avec la sociologie des formes identitaires

2.2.2 Segmentation du marché du travail et/ou des identités ?

2.2.3 Réversibilité, irréversibilité et dynamique des épreuves

CONCLUSION

Introduction

D. Demazière et C. Dubar [2004] insistent sur le fait que les données de terrain « ne parlent pas d’elles-mêmes » et qu’elles doivent être « mises en forme » (p. 8). Pour ce faire, une première étape de l’analyse des entretiens – exposée dans la section 1 de ce chapitre – a consisté à étudier les univers lexicaux c’est-à-dire les catégories indigènes que les enquêtés utilisent pour restituer leur parcours. D. Demazière [2007b] souligne l’importance d’une telle analyse du langage, « *ces termes renvo[yant] à des univers de référence et des systèmes de valeurs pluriels, à des dimensions variées du travail* » (p. 79). Cette « mise en mots » est en effet riche d’enseignements sur les univers de sens qu’expriment les individus. Le corpus des 52 entretiens retranscrits a ainsi été soumis à une analyse textuelle afin de distinguer les différents registres que mobilisent les interviewés lorsqu’ils parlent de leur carrière passée et de leur chômage. Il s’agit donc d’une analyse transversale, inter-entretiens, qui n’est pas directement thématique, mais centrée sur l’utilisation du langage.

Nous proposons ensuite dans la section 2 une « analyse de contenu » s’appuyant sur celle de la « mise en mots ». Nous montrons en effet que les mondes lexicaux distingués peuvent s’interpréter comme l’expression de parcours professionnels types sur des segments distincts du marché du travail : les marchés secondaires, les marchés internes d’entreprises, les marchés professionnels et deux univers de travail aux frontières des autres sphères de la vie (notamment familiale et artistique). Nous analyserons donc la pluralité des expériences de chômage, à l’intérieur ou aux frontières de la catégorie statistique. Comme le souligne D. Demazière [1995] les analyses « pionnières » en sociologie du chômage étaient peu attentives à la diversité des expériences individuelles. L’ouvrage fondateur de P. Lazarsfeld *et al.* [1982] porte peu d’attention à la diversité des expériences individuelles. La réaction dominante qui semble caractériser la petite communauté qu’ils étudient, plongée dans le chômage par la fermeture de l’usine locale, est la « lassitude » : réduction des activités et des ambitions, éclatement du cadre temporel et de la sociabilité. Ils distinguent cependant quatre comportements qu’adoptent ces chômeurs : les « résignés » mènent une vie sans but et sans espoir, sans projection dans l’avenir, avec le sentiment qu’il n’y a rien à faire contre le chômage ; chez les « stables », les besoins ont été moins réduits, l’horizon est moins limité et l’énergie est plus grande ; enfin les « désespérés » vivent la situation très difficilement, de même que les « apathiques » qui se distinguent des précédents par un abandon de tout effort de tenue du ménage. Cependant, les auteurs n’avancent pas de facteur explicatif de ces

réactions qui constituent plutôt des stades successifs par lesquels chaque chômeur est condamné à passer. Ces premières analyses sociologiques du chômage sont en fait centrées sur un profil particulier de chômeur – masculin, chef de famille, licencié économique – qui n’est pourtant pas le seul existant (Demazière [1995]). Elles montrent par ailleurs un chômeur sans attache, sans caractéristiques sociales. À l’inverse, D. Schnapper [1994] explique les réactions différenciées au chômage qu’elle distingue (« chômage total », « inversé », « différé ») par le parcours antérieur à la perte d’emploi, les situations traversées et les relations nouées.

Dans la même logique, nous nous emploierons, dans la section 2, à mettre en relation la pluralité des expériences de chômage observée avec des modes de valorisation sur différents segments du marché du travail, en tentant de lier ces expériences (qui s’expriment d’abord dans les « mises en mot » du chômage) aux contextes socio-économiques traversés. Notre typologie présente au final de fortes similitudes avec celles élaborées par certains sociologues qui distinguent différentes formes identitaires liées au travail, en particulier avec l’analyse de D. Demazière et C. Dubar [1996]. Ce qui nous conduit à nous interroger sur les liens entre théories de l’identité et de la segmentation. Nous verrons également que mettre l’accent sur la construction de l’identité est essentiel pour analyser la dynamique des épreuves dans les parcours professionnels et la réversibilité / irréversibilité des trajectoires.

Section 1 : Pluralité des grammaires du travail et du chômage

Nous avons d'abord soumis notre corpus d'entretiens à une analyse textuelle. D. Demazière [2007b] souligne que cette analyse de la composante langagière des pratiques sociales est peu fréquente en sociologie. Or, ajoute-t-il, c'est « *à travers la mise en mot de la réalité que celle-ci acquiert de la signification* » (p. 85). Ceci est d'autant plus vrai dans les entretiens « non-directifs » qui laissent une grande place à la parole de l'individu. La construction de la réalité n'est pas dissociable de celle de sa catégorisation par la mise en mots. C'est cette composante langagière du social que nous proposons d'analyser dans cette section.

Nous y exposerons l'analyse textuelle réalisée sur le corpus des 52 entretiens retranscrits. Pour ce faire, nous avons utilisé le logiciel Alceste©¹⁴⁹. Celui-ci constitue une aide efficace au déchiffrement et à la comparaison des entretiens et permet de formuler des hypothèses de recherche (Guérin-Pace [1997]). Il permet surtout d'analyser la dimension proprement langagière du matériau recueilli. Nous explicitons tout d'abord les enjeux d'une telle analyse du langage des interviewés et présentons les principes et paramètres de cette analyse : Alceste permet d'étudier la distribution du vocabulaire dans un corpus, en postulant que cette distribution lexicale constitue une « trace » des « univers mentaux » ou « mondes sociaux » investis dans le récit par le locuteur (1.1). Nous exposerons ensuite les résultats de l'analyse, à travers les 6 classes de vocabulaire distinguées par le logiciel. Ces classes terminales se regroupent en trois classes mères qui sont trois grammaires sur le travail et le chômage (1.2).

1.1 Principes de l'analyse textuelle par Alceste

Nous soulignerons d'abord le caractère pragmatique de l'analyse du langage faite par Alceste (1.1.1) puis nous décrirons les paramètres et différentes étapes de l'analyse (1.1.2).

¹⁴⁹ Cet acronyme signifie : « Analyse des lexèmes co-occurents dans un ensemble de segmentations du texte étudié ».

1.1.1 Une analyse pragmatique du langage

Le logiciel Alceste permet d'étudier les lois de distribution du vocabulaire dans un corpus. Il ne consiste pas à rechercher le sens d'un texte – ce qui supposerait des codages *a priori* – mais analyse la façon dont sont organisés les éléments qui le constituent, au travers d'un décompte des co-occurrences de mots. L'hypothèse sous-jacente est la suivante : pour pouvoir énoncer, le locuteur doit se représenter ce qu'il va dire dans un certain espace mental, le choix de cet espace impliquant un type de vocabulaire :

« Le locuteur au cours de son énonciation investit des mondes propres successifs et ces lieux, en imposant leurs objets, imposent du même coup leur type de vocabulaire. En conséquence, l'étude statistique de la distribution de ce vocabulaire devrait pouvoir permettre de retrouver la trace des "univers mentaux" que le locuteur a successivement investis, trace perceptible sous forme de "mondes lexicaux" » (Roure et Reinert [1993]).

Aussi, la méthodologie Alceste privilégie-t-elle le « dimension pragmatique du langage » (Defalvard [2005]). Il faut garder à l'esprit le fait que **les mots classés le sont indépendamment de leur sens**. Ce classement fait seulement accéder à la situation d'énonciation du discours. Les suites de mots sont considérées comme révélant une association d'idées qui se construit dans le discours. L'articulation du contenu lexical de la classe (les mots signifiants) à la construction syntaxique du discours (les opérateurs logiques et grammaticaux) permet ainsi de distinguer des classes interprétables comme des « mondes lexicaux » (Zalio [2004]). M. Reinert, le concepteur du logiciel, insiste sur le fait qu'Alceste n'est pas un outil de validation, mais seulement une aide à la construction d'hypothèses.

1.1.2 Les paramètres de l'analyse

L'ensemble des entretiens est analysé d'un seul bloc mais ceux-ci sont néanmoins séparés par des « lignes étoilées », c'est-à-dire un ensemble de variables donnant des informations sur les interviewés. Nous avons retenu 5 variables pour les caractériser :

- Le sexe ;
- L'âge en 5 tranches (moins de 40 ans ; 40-45 ans ; 46-50 ; 51-55 et 56-60) ;
- Le lieu d'habitation (Tours, l'Ile de France, le Morbihan et le Nord) ;
- L'intervieweur ;

- Le prénom des enquêtés, afin d'identifier ces derniers dans l'analyse.

La première étape de l'analyse par le logiciel consiste à lemmatiser le corpus : les marqueurs de la syntaxe, les *mots outils*, les désinences de la conjugaison, certains suffixes sont délaissés, pour ne retenir que les éléments signifiants des *mots pleins*. La diversité des terminaisons est ainsi regroupée en une seule forme. Cette lemmatisation a pour intérêt de réduire la diversité du vocabulaire, permettant de mieux mettre en évidence les proximités sémantiques¹⁵⁰. L'analyse ne porte que sur ces *mots pleins* (noms, verbes, adjectifs, certains adverbes), les *mots outils* et les *mots étoilés* (les variables que nous avons définies pour caractériser les différents entretiens) n'étant utilisés qu'en tant que variables supplémentaires, pour décrire les classes de vocabulaire obtenues¹⁵¹.

Le logiciel Alceste découpe ensuite le texte en *unités de contexte élémentaires* (UCE), qui sont des segments d'environ 200 caractères respectant, si possible, la ponctuation. Le logiciel utilise la méthode de classification descendante hiérarchique (CDH) pour aboutir à des classes de vocabulaires ou mondes lexicaux. Afin d'assurer la stabilité des classes, Alceste procède à deux découpages du corpus en *unités de contexte* (UC). Les UC sont obtenues à partir de la concaténation d'UCE contenant au moins 11 mots pleins pour le premier découpage et 13 pour le second. Ces nombres sont calculés automatiquement par le logiciel, en fonction de la longueur totale du corpus, ou résultent d'un paramétrage de l'utilisateur. Le fait de faire varier ce paramètre permet de s'assurer que les résultats sont stables, non dépendants de l'arbitraire de la coupure. Deux tableaux à double entrée (correspondant aux deux découpages du corpus) sont ensuite considérés, avec en ligne les UC et en colonne les formes réduites (les mots pleins, c'est-à-dire les mots réduits à leur racine dont la fréquence est supérieure à 4 dans le corpus). L'analyse statistique des tableaux permet de distinguer des classes d'UC en fonction de leur vocabulaire. À chaque étape, les classes ayant le vocabulaire le plus différent entre elles sont séparées, jusqu'à ce que plus aucune subdivision du corpus ne soit pertinente en termes de maximisation des oppositions. Les deux tableaux ne diffèrent que par leurs lignes (les UC). Ces analyses sont comparées et pour former les classes, seules sont retenues les UCE appartenant aux mêmes classes dans les deux classifications.

¹⁵⁰ Les fichiers de résultats permettent néanmoins de voir ensuite la diversité des formes qui ont été regroupées en une seule.

¹⁵¹ Ces variables étoilées ne participent pas à la constitution des classes de discours que réalise le logiciel. Mais elles permettent de voir ensuite si certaines variables sont sur-représentées dans telle ou telle classe.

1.2 Résultats de l'analyse textuelle

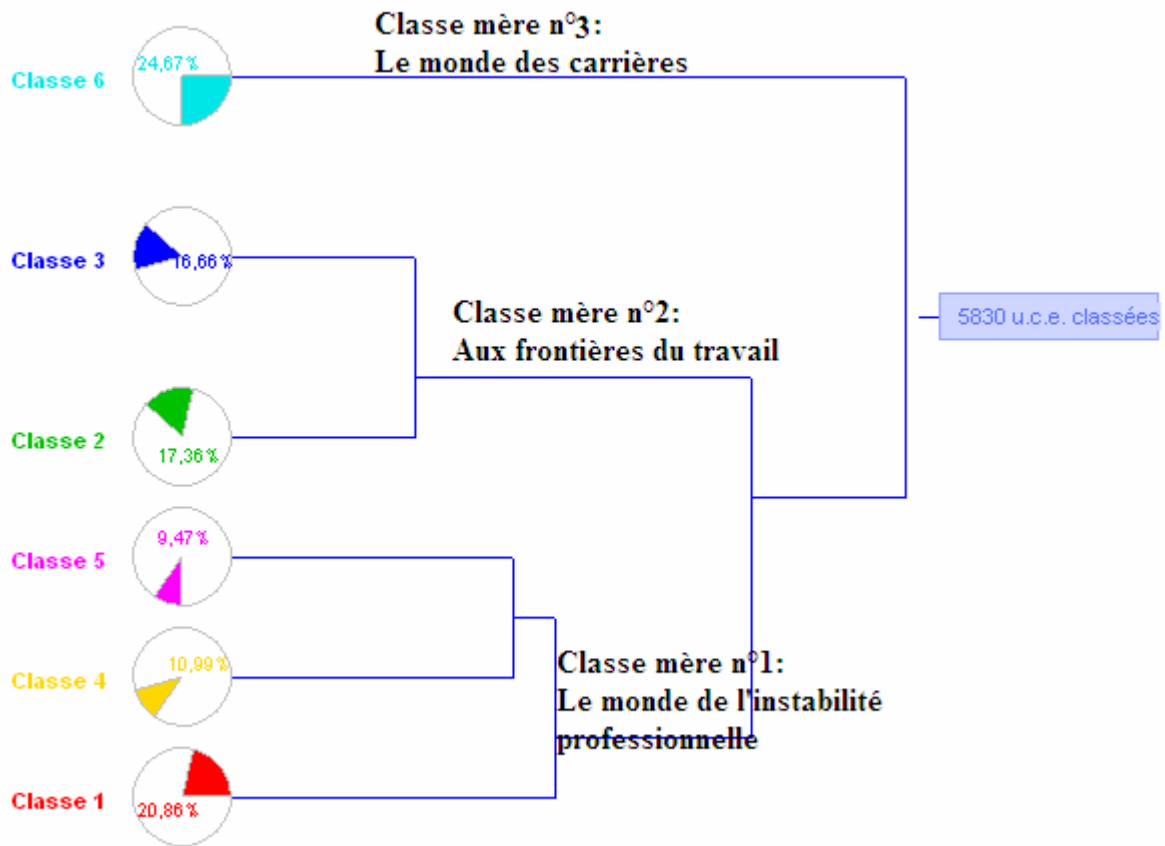
Les résultats de l'analyse textuelle sont présentés ici en trois étapes. Après les avoir décrits globalement à travers l'analyse du dendogramme (1.2.1) nous présentons successivement les six classes stables qui ressortent de l'analyse, regroupées en 3 classes mères : le monde lexical de l'instabilité professionnelle (1.2.2) ; celui du hors travail (1.2.3) et enfin, celui des carrières (1.2.4). Celles-ci constituent 3 classes de vocabulaire que nous interprétons, dans un dernier temps, comme trois grammaires sur le travail et le chômage (1.2.5).

1.2.1 Trois classes mères et six classes stables

Pour que l'analyse soit significative, il importe d'avoir un certain pourcentage d'UCE classées, les non-classées étant retirées. Avec un découpage à 11 et 13 UC, on obtient 73 % d'UCE classées, ce qui constitue un bon pourcentage. À moins de 50 %, le corpus est trop hétérogène pour faire apparaître des classes significatives. Ici, le corpus est suffisamment homogène et l'analyse distingue six classes stables. Le dendogramme ci-dessous (p. 242) permet de voir les contrastes successifs autour desquels se sont constituées les classes. La classe 6, la plus importante en termes d'UCE classées, se distingue d'abord de toutes les autres, puis les classes 1, 4 et 5 se séparent des classes 2 et 3. Une dernière subdivision se fait entre la classe 1 et les classes 4 et 5.

Aussi, peut-on distinguer **deux niveaux de classifications : trois classes mères et six classes stables**. Chaque classe se caractérise par un vocabulaire spécifique, les segments de textes (UCE) les plus caractéristiques et les variables supplémentaires (*mots outils* et *mots étoilés*) les plus représentatives. À chaque fois, la valeur du Chi-2 indique le degré d'association à la classe. En annexe 10 (p. 396) est présenté le vocabulaire caractéristique de chacune des classes (par catégorie de vocabulaire et Chi-2 décroissant) ainsi que les variables supplémentaires qui permettent d'enrichir leur description. Notons que l'analyse n'a porté que sur la parole des enquêtés. Les questions des enquêteurs ont été retranscrites en majuscules afin qu'elles ne participent pas à la définition des classes (les mots en majuscule sont exclus de l'analyse par le logiciel). Il est néanmoins intéressant de regarder quels mots en majuscules sont ensuite rattachés à quelle classe, afin de voir quelles sont les questions qui suscitent l'expression des différents mondes lexicaux, le discours étant co-produit par l'enquêteur et l'enquêté (cf. introduction de la troisième partie).

Graphique 5.1 : Le dendrogramme des 6 classes stables et 3 classes mères



1.2.2 Le réalisme des conditions de travail et de l'instabilité professionnelle

La classe 1 regroupe un vocabulaire très marqué par les démarches de recherche d'emploi. Il y est question de *lettres*¹⁵², de *courriers* et de *CV envoyés*, de *rendez-vous* à L'ANPE et aux Assedic, de *réponse aux annonces*, de dépôt de *dossiers*, auprès de la *mairie*, etc. Pour autant, cette recherche de *contrats*, qui s'adresse aussi à l'*intérim*, ne semble pas déboucher sur des résultats très fructueux : il faut *réappeler* sans cesse, dans l'*attente* d'une *réponse* pour des *places* qui le plus souvent sont déjà *prises*, ce qui entraîne un certain *découragement*. Le demandeur d'emploi doit pourtant faire la preuve de sa *recherche* ou courir le risque d'être *radié*.

Cette classe est donc marquée par une grande activité (c'est la classe dans laquelle il y a le plus de verbes, cf. annexe 10, p. 396), mais cette activité semble déboucher seulement sur

¹⁵² Dans toute cette partie d'analyse lexicale, les mots en italiques désignent les « mots-plein » qui ont participé à la formation de la classe.

l'attente. Les enquêtés opposent ces démarches à d'autres, qui avaient cours auparavant, ou que certains pratiquent encore, consistant à entrer en contact *directement* avec l'employeur, à lui *téléphoner*, etc. Les acteurs évoqués dans cette classe sont peu nombreux et uniquement de type institutionnel : *agents* (*dame* ou *monsieur*) de L'ANPE, des *Assedic* ou des *mairies*, *intérim*. Concernant les catégories grammaticales, outre les verbes, les mois et jours ainsi que les mots en majuscule comme ANNONCE, INTÉRIM, ANPE, MAIRIE, PROPOSE sont sur-représentés. Cela peut signifier que l'expression de ce monde lexical est souvent suscitée par les relances de l'enquêteur.

La classe 5 est caractérisée par un vocabulaire très marqué par la rémunération, à la fois au niveau des noms (*euros, francs, argent, chèque, indemnité, paye, prime, salaire...*) que des verbes (*toucher, augmenter, payer, gagner, calculer, déclarer...*). L'argent est ici un problème car les salaires sont au niveau *minimum* autorisé par l'État (le *Smic*) ou du fait du faible niveau des *indemnités chômage* ou du *RMI* après un *licenciement* qui permettent difficilement de faire face à un ensemble de *frais* incompressibles (*essence, loyer, impôts, crédit*). La lecture des UCE les plus significatives de cette classe montre que la rémunération est également souvent source de conflits avec l'employeur, amenant certains salariés à attaquer leur entreprise devant les *Prud'hommes*, et à prendre un *avocat*. Enfin, certains enquêtés expriment une sorte d'arbitrage entre le *travail mal payé* et le fait de rester au chômage, car le fait de reprendre un emploi entraînerait des *frais* (de déplacement, de garde d'enfants...) qui ne sont pas rentables si le travail proposé est faiblement rémunéré et à temps partiel. Concernant les catégories grammaticales, on trouve également une sur-représentation des nombres et de la catégorie mois / jours (temporalité) ainsi qu'une sous-représentation du vocabulaire de la famille et des mots en majuscules (les questions de l'enquêteur).

Vocabulaire spécifique de la classe 1 :

recu+(40), vendredi+(22), allée+(39), annonce+(74), courrier+(39), dame+(49), dossier+(48), lettre+(68), mairie+(42), papier+(46), place+(78), prise+(32), rendez-vous(40), semaine+(90), appel+er(104), attendre.(94), convoqu+er(40), demand+er(160), envo+yer(128), present+er(41), radi+er(18), repondre.(59), voir.(291), telephon+16(71), anpe(194), assedic+(46), cv(85), bureau+(38), stage+(52), rappel+er(38), telephon+er(19), lund+er(20), agent+(22), collegue+(32), jour+(146), ordinateur+(22), peine+(27), reponse+(28), donn+er(139), rempl+ir(17), interim+(49), droit+(55), directement(25), accueil+(19), adresse+(15), affiche+(10), agence+(18), aide+(42), appareil+(18), date+(15), demission+(9), essai+(19), fois(146), secretariat+(16), cherch+er(102), coordonn+er(10), decourag+er(10), montr+er(18), prendre.(166), recevoir.(26), recherch+er(24), suivre.(50), trouv+er(166), appele+(28), employ+e(44), feuil+23(10), netto+23(10), pres+ent(25), standard<(12), assistante_sociale(15);

Quelques UCE caractéristiques de la classe 1

u.c.i. : 1 *1 *Sexe_m *TrAge_46-50 *Région_idf *Interview_dr *Nom_AbelkabiIOD1

Ça aussi, ça a été une nouveauté. AVANT, LES CONTACTS ÉTAIENT PLUS DIRECTS? C'était par *téléphone* : moi je *prenais* le *journal*, je *téléphonais* : « *J'appelle* pour la *place* de ça, le poste untel ». On me disait : « *Présentez-vous* avec tel document » et j'y allais. MAINTENANT, C'EST MOINS COMME ÇA? Maintenant, oui, c'est plus : « *Envoyez* le *CV* et la *lettre de motivation*, *photo*, etc. ».

u.c.i. : 9 *9 *Sexe_f *TrAge_<40 *Région_idf *Interview_dr *Nom_HélèneIOD1

J'ai fait, j'*envoie*, et pas de *réponse*. TOUJOURS PAS ? Non, j'ai *appelé* ça va faire deux *semaines* j'ai dit : *attends* une *semaine*, des *fois*...entre-temps, j'*appelle*, ils me disent : « Il faut *attendre* », je dis : « *Attendez*, ça fait deux *semaines* », oui, mais bon ah, d'accord mais bon, j'ai fait une *photocopie*, comme quoi j'ai fait la *photocopie* avant d'*envoyer* les deux *papiers*, le *papier* qu'ils m'ont *envoyé* eux, mon *CV* et la *lettre*, comme ça, s'ils me *demandent*...

u.c.i. : 12 *12 *Sexe_f *TrAge_56-60 *Région_idf *Interview_zr *Nom_Marie

C'est nouveau. Alors, il faut *donner* à l'*ANPE*. Alors, j'avais une *annonce*, il fallait *donner* à l'*ANPE* d'Issy-les-Moulineaux. Il y avait *écrit* audioprothésistes Aubervilliers. J'ai *cherché* Aubervilliers il ne doit pas y avoir beaucoup d'*audioprothésistes* j'ai *trouvé* les *numéros* de *téléphone*, j'ai *appelé*. On m'a dit : « Oui, on *cherche* quelqu'un. *Envoyez-nous* le *CV* ». Je ne suis pas passée par l'*ANPE*, tu parles. Ils ne m'ont pas *répondu*.

u.c.i. : 26 *26 *Sexe_f *TrAge_46-50 *Région_idf *Interview_dr *Nom_FrancineIOD1

À chaque *annonce*, je fais des *photocopies*, je les *montre* à mon *assistante sociale*, comme ça, ils ont bien et même à l'*ANPE*, on est *convoqué* une *fois* par mois maintenant. MÊME VOUS QUI N'AVEZ PAS D'ALLOCATION CHÔMAGE? Même moi, oui, oui : je suis *convoquée* une *fois* par mois, et je suis *obligée* de *ramener* des preuves, si je fais bien mes *démarches* et tout.

u.c.i. : 41 *41 *Sexe_m *TrAge_40-45 *Région_idf *Interview_zr *Nom_Fathi

Voilà. ET, ÇA, C'EST DEPUIS 91 92 ; D'ACCORD. ET, L'ANPE, ILS NE VOUS ONT PAS AIDÉ À FAIRE DES CV ? Ah, si, ils m'ont *aidé* pour les *CV*. Je les ai *envoyés* dans les hôtels, les restaurants, toujours ils me *répondent* : « Y'a pas de *place*, tout ça ». ILS VOUS RÉPONDENT? Ah, oui, toujours ils m'*envoient* la *lettre*. Ils me *répondent*. Des *fois*, je *téléphone* *directement* : « Non, on a pas de *place* y avait mais quelqu'un a *pris* la *place* ».

Oui. ET VOUS FAITES COMMENT? Je vais *voir* la *dame*, je lui dis, elle me *donne* les *papiers* pour *téléphoner* ou *envoyer* les *CV*. ET, VOUS AVEZ DÉJÀ TROUVÉ UN TRAVAIL GRÂCE À EUX? Ah non, non. À chaque *fois*, l'*intérim*, les amis et moi même ET, À CHAQUE FOIS QUE VOUS ARRÉTIEZ UN TRAVAIL, C'EST PARCE QUE LE CONTRAT ÉTAIT FINI? C'est la fin du *contrat*.

Vocabulaire spécifique de la classe 5 :

frai+14(19), fran+14(85), net+(14), decembre+(12), juillet+(11), novembre+(10), octobre+(17), argent(70), avocat+(13), chequ+e(12), compte+(55), essence+(8), fin+(52), impot+(10), indemnité+(17), loyer+(33), mois(149), paie+(12), prime+(26), salaire+(112), toucher+(19), touche+(38), augment+er(16), gagn+er(58), pa+yer(161), touch+er(20), chom+23(57), euro+(93), prud(14), rmi(30), smic(38), licencie+(31), fevrier+(10), janvier+(12), retir+er(8), cne(6), congés_payés(9), balle+(10), credit+(9), fiche+(13), hiver+(7), homme+(20), maximum(11), calcul+er(9), declar+er(12), travail<(179), cher+(19), double+(7), froid+(7), logement+(12), poche+(8), somme+(6), syndicat+(6), accept+er(21), compt+er(11), preavis(7), beau+(14), foutu+(7), gauche+(5), heur+eux(11), neu+f(20), norma+l(28), perdu+(14), prochain+(7), caisse+(8), etat+(12), file+(5), jardin+(5), loi+(9), minimum(10), moitié+(9), signe+(10), cotis+er(5), descendre.(8), enlev+er(9), licenci+er(7), perdre.(13);

Quelques UCE caractéristiques de la classe 5

u.c.i. : 28 *28 *Sexe_m *TrAge_46-50 *Région_idf *Interview_dr *Nom_Bruno

PENDANT CES CINQ MOIS ? Voila. Et pour moi c'était le cinq *janvier*. Il y en a d'autres c'était *fin février*. Au-dessus de cinquante ans, le *préavis* est de six *mois*. Donc six *mois* de *préavis*, plus le délai de carence, euh ça fait *pratiquement neuf mois sans salaire*. Bien sûr vous avez *touché* au prorata de votre ancienneté, mais ce n'est pas de *l'argent*, comment dire, ça n'est pas de *l'argent* en plus.

u.c.i. : 27 *27 *Sexe_m *TrAge_56-60 *Région_idf *Interview_zr *Nom_Malik

Lui, il ne m'a rien donné il m'a donné le *licenciement* et c'est tout. Il ne m'a pas donné les deux *mois* de *préavis*. Il ne m'a pas donné les *congés payés* et le *double* IL NE VOUS A PAS DONNÉ L'INDEMNITÉ SPÉCIALE DE LICENCIEMENT? Non, voilà alors, moi, je n'ai pas *signé* le papier comme quoi j'ai *touché* le solde je n'ai pas *signé*.

u.c.i. : 18 *18 *Sexe_f *TrAge_<40 *Région_idf *Interview_zr *Nom_Nicole

C'est ça le problème parce que *gagner 900 euros* ou malheureusement, le *RMI*, je ne sais plus si c'est *800 euros*, bah, je suis *gagnante* encore à être au *RMI* que malheureusement j'ai *calculé* en fait au *RMI*, je *perdrais* par rapport à mon *salaire*, ça me ferait *150 euros de perdus* par rapport au *salaire* mais par rapport à la nourrice et au *travail*, je *perdrais* quand même *250 euros* !

u.c.i. : 38 *38 *Sexe_f *TrAge_46-50 *Région_idf *Interview_zr *Nom_Catherine

Mais, je ne pouvais pas *accepter* au niveau du *salaire*, un *CDD* de trois *mois payés* à *1 300 euros*, je ne peux pas. Je ne passe pas avec mon *crédit* je suis seule. Donc, j'ai refusé. Mais, ça aurait été un niveau de *salaire* équivalent au niveau plancher... ET, LE NIVEAU PLANCHER, C'EST À PEU PRÈS COMBIEN? *1500 euros*, c'est ce que j'ai comme *indemnités* Assedic Donc, voila.

u.c.i. : 43 *43 *Sexe_f *TrAge_51-55 *Région_idf *Interview_zr *Nom_Jacqueline

Mais par obligation, on *accepte*. Et, moi, quand j'ai trouvé mon boulot qui était à côté de chez moi qui me *permettait* de m'occuper de mes enfants, malgré le fait de ne pas *toucher* beaucoup plus que le *RMI*. Bien sûr que j'étais *contente*, bien sûr. QU'EST CE QUI FAIT QUE VOUS ÉTIEZ CONTENTE? Le fait de *gagner* de *l'argent*, de *travailler* pour avoir *l'argent* qu'on a.

u.c.i. : 4 *4 *Sexe_m *TrAge_<40 *Région_morbihan *Interview_lk *Nom_Michel

Encore, *travailler* comme ça avec des *salaires* décents, des *primes*, je ne sais pas, de dureté de *travail*. Il n'y a rien. Ils donnent le *minimum* qu'ils doivent donner selon la *loi*. Il n'y a même pas de *primes* de salissures, que dalle. C'est d'un lamentable là, les gens n'ont aucune motivation, c'est *normal* quitte à aller bosser pour un *SMIC* [...]

u.c.i. : 17 *17 *Sexe_f *TrAge_40-45 *Région_morbihan *Interview_lk *Nom_MartineGilbert

Je leur ai dit que j'appelais D. et j'ai demandé lequel des deux je mettais aux *prud'hommes*. Que j'allais aller en justice pour des heures non rémunérées. Soit disant, les heures de *travail*, D. ne les avait pas transmises à l'agence intérim et quand on appelait D. elles avaient été données. Comme je suis de nature *franche*, j'ai demandé qui je mettais aux *prud'hommes*. Mais la journée de *salaire* impayée, qu'avait été *faite* par ma femme, elle a été *payée* en *février*.

Vocabulaire spécifique de la classe 4 :

conducteur+(13), matin+(42), batiment+(40), casse+(22), chantier+(50), chauffeur+(18), chef+(46), déplacement+(16), engin+(14), equipe+(26), ferraille+(13), gueule+(16), machin+16(45), plombier+(11), poids(12), conduire.(21), embauch+er(47), livr+er(14), mont+er(32), tourn+er(29), artisan<(20), camion<(25), electri<(19), lourd+(13), mecan+16(12), patron<(66), flochage+(16), floqueur+(10), maçonnerie(12), interimaire+(13), parti+(47), barre+(12), coup+(34), route+(18), travaux(11), long+(15), ouvrier<(19), boulot+(73), carte+(14), charge+(18), dos(17), gars(18), heure+(70), journee+(32), livraison+(8), metre+(10), piece+(17), porte+(21), prix(15), restaurant+(16), ramass+er(7), venir.(74), plast+16(10), fatigu+(9), carre+(6), ferme+(21), interieur+(11), accident+(12), feu+(8), macon+(8), main+(23), mec+(24), menuis+12(9), permis(16), tombe+(20), tour+(16), transport+(11), boire.(13), boss+er(32), commenc+er(52), engueul<(10), oper+er(8), partir.(41), arrete+(31);

Quelques UCE caractéristiques de la classe 4

u.c.i. : 37 *37 *Sexe_m *TrAge_40-45 *Région_idf *Interview_jh *Nom_Pierre

Jusqu'au clash et là, on s'est *engueulés*, et ils m'ont dit : « Ce n'est plus possible, tu *pars* ». SUR QUOI VOUS VOUS ÊTES ENGUEULÉS? Sur la *charge* de travail. Au bout d'un moment je leur ai *fait* comprendre : « Ok, c'est bien d'amortir les *camions*, mais des fois il y a trop de *boulot*, il faudrait *venir* me filer un *coup de main* ».

u.c.i. : 14 *14 *Sexe_m *TrAge_40-45 *Région_lille *Interview_cg *Nom_JoëliOD2

J'en reviens : c'est convivial oui, mais quand on a une *charge* de travail phénoménale il *vient* de *s'installer* il n'y a pas très longtemps donc il a peur de se *casser* la *gueule*. Il s'est déjà *cassé* la *gueule* une fois. Il avait vingt *ouvriers*. Là il redémarre donc on a une *charge* de travail et du *coup*... mais sinon ça va.

u.c.i. : 50 *50 *Sexe_m *TrAge_56-60 *Région_idf *Interview_zr *Nom_Nabil

VOUS M'AVEZ DIT QUE VOUS ÊTES RESTÉ UN AN? VOUS N'ÊTES PAS RESTÉ LONGTEMPS DANS CETTE ENTREPRISE? Parce qu'on a trouvé mieux dans le *flochage*. On a trouvé mieux, qu'ils payent plus. Toute l'*équipe* qui travaille à la *tour* Montparnasse, on est tous *parti* dans l'entreprise là parce qu'il *vient d'ouvrir* la *boîte*.

u.c.i. : 50 *50 *Sexe_m *TrAge_56-60 *Région_idf *Interview_zr *Nom_Nabil

Il m'a licencié. J'ai *fait* la *carte d'artisan*. C'est *parti* comme ça. Lui, il cherche le travail, moi, je fais le *boulot*. C'est *parti*, lui, il a gagné, moi, j'ai gagné. Après, ça a *changé*, il m'a dit : « Écoute, ça ne vaut pas le *coup*, moi, *j'arrête*, je vais faire la *maçonnerie*, je *monte* les pavillons maintenant ». Moi, je ne sais pas faire la *maçonnerie*. C'est un métier que je n'aime pas.

u.c.i. : 50 *50 *Sexe_m *TrAge_56-60 *Région_idf *Interview_zr *Nom_Nabil

C'EST QUI, QUI A CASSÉ LES PRIX? Les Hindous, les Pakistanais, les Turcs. Ils ont *cassé* les *prix*. Donc, ça ne vaut pas le *coup* d'être *artisan*. Ça ne vaut pas le *coup* d'être *artisan*. Il vaut mieux être salarié. Je suis *embauché*, j'étais *chef d'équipe*, *chef* de *chantier*. Et, après, quand j'ai été *embauché* à X, il m'a *embauché* comme *chef d'équipe*. Il m'a donné un salaire.

u.c.i. : 27 *27 *Sexe_m *TrAge_56-60 *Région_idf *Interview_zr *Nom_Malik

C'était un grand *chantier* alors, à chaque *équipe*, c'est dans sa zone. Il y a plusieurs zones D'ACCORD. ET QUAND VOUS EN ÊTES PARTI EN 1979, C'ÉTAIT UNE DÉMISSION OU UN LICENCIEMENT? J'ai *démisionné* parce que j'ai trouvé les *déplacements* c'est là que je suis *parti* faire les *déplacements* vers les *ponts*.

u.c.i. : 49 *49 *Sexe_m *TrAge_<40 *Région_idf *Interview_zr *Nom_Mehdi

Si vous faites un truc pendant vingt ans, vous ne pouvez pas *changer* un truc le lendemain, oui ou non? OUI. Ce n'est pas possible. Si un *mec*, il *fait* la *peinture*, il *fait* la *peinture*, il ne *fait* pas la *maçonnerie*. Si le *mec*, il dit : « Ouais, je fais la *maçonnerie* », il va chez le *patron*, il ne sait pas faire, les gens ils disent : « Ouais, il n'y a pas de *boulot* ».

Le vocabulaire de la classe 4 comprend de nombreux noms de métiers : *conducteur d'engins*, de *poids lourds*, *chauffeur*, *tourneur*, *plombier*, *floqueur*, *électricien*, *menuisier*, etc. souvent dans les secteurs du *bâtiment*, des *chantiers*, mais aussi de la *restauration*. Les conditions de travail sont marquées par la pénibilité du travail physique qui entraîne au minimum de la *fatigue* et au pire, des problèmes de *santé* (de *dos* notamment) ou des *accidents* du travail. Ce monde est celui des petits *patrons*, avec qui s'établissent des relations de proximité, relations qui peuvent parfois dégénérer et conduire à des *engeulades*. Ces métiers ouvrent sur plusieurs horizons rémunérateurs : de l'*embauche* en tant qu'*intérimaire* et de la possibilité de faire des *déplacements* mieux payés, à l'opportunité de passer *chef d'équipe*, ou même de se mettre à son compte, c'est-à-dire de prendre sa *carte d'artisan*. Mais cette dernière option peut s'avérer risquée, du fait du poids des *charges* sociales et des *prix cassés* par la concurrence étrangère dans certains secteurs. D'ailleurs, l'une des caractéristiques de ce monde est la fréquence des ruptures du fait de boîtes qui *ferment*, se *cassent la gueule*. Mais les départs sont aussi souvent volontaires, pour de meilleures conditions de travail ou de rémunération.

Au final, la première *classe mère* regroupe ces trois classes 1, 4 et 5. Le dendogramme (cf. graphique 5.1) montre qu'une dernière subdivision sépare les classes 4 et 5. On peut penser que ces deux classes s'opposent sur la question de la rémunération et des possibilités d'évolution. Dans le *monde des métiers* (classe 4) que nous venons de décrire, les emplois sont généralement relativement bien payés, car les salariés possèdent un savoir-faire reconnu, qu'ils peuvent valoriser, quitte à faire jouer la concurrence entre les entreprises. Ceci est facilité par le fait qu'ils sont mobiles, leurs compétences étant facilement transférables. De plus, ils ont aussi la possibilité de se mettre à leur compte. Au contraire, dans le *monde de la rémunération* (classe 5), les caractéristiques principales des emplois proposés sont la faiblesse des rémunérations et l'absence de perspectives d'évolution. On peut supposer que ces deux classes sont regroupées avec celle de la *recherche permanente de contrats* (classe 1) dans la mesure où les enquêtés y expriment **une certaine instabilité de leur trajectoire, plus ou moins importante et plus ou moins subie**. Mais surtout, les trois classes sont caractérisées par **le même réalisme du vocabulaire**, qu'il s'agisse de la description des métiers exercés, des conditions de travail ou de la recherche de contrats (cf. 1.2.5)

1.2.3 Aux frontières du travail

La classe 2 comporte **un vocabulaire très marqué par la famille proche** – le *père*, la *mère*, le *mari*, les *enfants* – **et par ce qui concerne les origines, à la fois géographiques** (*Côte d’Ivoire, Algérie, Gabon, français*) **et scolaires**, avec beaucoup de termes liés aux études (*cinquième, troisième, sixième, bac, BEP, certificat d’études, collège, école, lycée, études, prof, devoirs, diplôme...*). Enfin, on trouve des références à des activités : la *couture, garder des enfants, auxiliaire de vie, le ménage, être nourrice* ; ou à des lieux de travail : les *écoles maternelles, les maisons de retraite...* En lisant les UCE les plus significatives de cette classe, on voit que la famille est mobilisée à plusieurs égards : c’est d’abord elle qui détermine l’origine sociale et est souvent perçue comme étant en partie responsable des difficultés scolaires rencontrées (par manque d’information conduisant à de mauvaises orientations, absence d’aide pour les devoirs, etc.). Ces inégalités scolaires sont parfois à leur tour transmises aux enfants, même si ces personnes – qui expliquent souvent leurs difficultés à trouver un emploi par leur manque de diplômes – insistent pour que leurs enfants poursuivent des études le plus longtemps possible. La famille intervient ensuite en ce qu’elle permet parfois de trouver un travail (un père ou une mère qui fait rentrer dans la société dans laquelle il / elle travaille). Enfin, la famille entre en tension avec la vie professionnelle, notamment pour les femmes (qui sont sur-représentées dans cette classe). Ces tensions conduisent souvent à des arrêts de plusieurs années, le temps que les enfants soient plus autonomes, d’où des difficultés à retrouver un travail après, et une orientation vers des activités en lien avec les personnes âgées et les enfants.

La classe 3 comprend un ensemble de références à des acteurs qui sont des proches des interviewés, mais non des relations familiales comme dans la classe précédente ; il s’agit plutôt de **relations amicales** (*ami, pote, copain, copine*). Ces *rencontres*, qui sont souvent le fruit du *hasard* semblent être le mode relation privilégié dans ce **monde des artistes** : monde de la *musique* (*guitare, disques*), du *théâtre* (*comédien*), des *livres*. Cet univers est valorisé comme renvoyant à une *époque*, une ambiance *bizarre* mais *sympa*, en opposition au monde *bourgeois*. Il est fondé sur la communication (*raconter, parler, marrer...*). Mais vivre selon ses envies expose aussi au fait d’avoir du mal à boucler les fins de mois, voire à être *pauvre*, à *souffrir* moralement. À la lecture des UCE caractéristiques de cette classe, on voit donc que certains hésitent entre les deux voies : le monde du travail conventionnel ou cet autre mode de vie, plus valorisé mais plus risqué.

Au final, on peut supposer que **ces deux classes**, celle **de la famille et des artistes**, proviennent d'une même classe mère parce que toutes deux renvoient à **un univers du travail non conventionnel**, à mi-chemin entre la famille, le bénévolat, la passion artistique et l'activité salariée. Surtout, ces deux classes sont caractérisées par **un vocabulaire différent des trois premières : le registre de l'imaginaire** (cf. 1.2.5).

Vocabulaire spécifique de la classe 2 :

age+(93), cinquieme+(15), francais+(39), frere+(39), maman+(28), mere+(76), pere+(77), an+(259), bac(35), cap+(33), colleg+16(20), ecole+(155), etude+(66), famille+(54), fille+(101), garçon+(16), ivoire+(14), lycee+(37), maison+(87), mari+(40), menage+(51), nourrice+(16), parent+(51), deced+er(25), grand+ir(20), eleve+(22), enf+ant(200), hotel<(28), mari+23(21), matern+el(15), troisieme<(31), bep(23), prof+(20), sœur+(47), algerie(16), devoir+(11), femme+(64), fils(30), vecu+(24), gard+er(32), habit+er(30), jeune+(70), ex(12), gabon+(11), auxiliaire+(15), ne+(13), scolaire+(13), sixieme+(10), seulement(26), boucher+(15), classe+(19), club+(14), coutur+e(12), cuisin+e(26), gamin+(22), math+(10), niveau+(74), retraite+(36), apprendre.(53), restaur+er(21), a_la_chaine(10), connu+(26), malade+(19), pratique+(14), annee+(79), certificat+(12), cite+(11), concours(13), diplome+(32), garde+(24), metier+(54), rentree+(15), salle+(10), continu+er(26), manqu+er(10);

Quelques UCE caractéristiques de la classe 2 :

u.c.i. : 40 *40 *Sexe_f *TrAge_40-45 *Région_idf *Interview_zr *Nom_Josiane

Au lycée à Blanc-Mesnil, qu'est-ce que j'ai fait après... après la mort de mon père heu, je *regrette* beaucoup *l'école* sincèrement, ça, c'est une chose que je *regrette énormément*. Aujourd'hui, je m'en bouffe les doigts. Je n'ai jamais voulu travailler en *classe*. Je ne voulais pas faire les *devoirs* tout ça et, moi, j'avais personne pour m'aider à la *maison* quand on est un *enfant*, à l'âge de neuf *ans*, les *parents* moi, ma *mère*, elle ne savait pas écrire parce qu'elle est d'origine espagnole.

u.c.i. : 43 *43 *Sexe_f *TrAge_51-55 *Région_idf *Interview_zr *Nom_Jacqueline

Mais, j'ai été très mal *orientée*. En fait, s'il était *rentré* s'il avait pas fait sa *troisième*, s'il était *rentré* en CFA à quatorze *ans*, ils l'auraient pris en CFA parce que là-bas, *l'école continuait* pour lui, c'est-à-dire qu'ils auraient foncé sur les *maths* mais, ça moi, je ne le savais pas. LES PROFS NE VOUS L'ONT PAS DIT? Non. Non, sinon, il serait *rentré* en CFA et, il aurait *appris* son *métier* d'électricien.

u.c.i. : 46 *46 *Sexe_f *TrAge_40-45 *Région_idf *Interview_zr *Nom_Joëlle

C'était en 1977. Après, mon *père*, il travaillait au Fond de Garantie Automobile, il m'a dit : « Si tu veux, je te trouve du travail » ; je lui ai dit « Oui ». Donc, je suis *rentrée* au Fond de Garantie Automobile à 17 *ans* pareil, sans *diplôme*. Bon, moi, j'ai un *niveau troisième*. Et, je suis restée dedans 26 *ans* entrecoupé par des périodes de congé parental pour élever mes *enfants* pendant six *ans*.

u.c.i. : 22 *22 *Sexe_m *TrAge_46-50 *Région_morbihan *Interview_lk *Nom_André

Et je vois mon *fils* le *mercredi* et le *dimanche* VOUS AVEZ DES ENFANTS? Bah oui j'ai une *filles* d'un *premier mariage*. Et elle, c'est pareil, sa *mère* l'a montée contre moi donc on ne s'est pas revus depuis 10 *ans*, depuis ses 15 *ans* quoi je ne sais même pas où elle est et j'ai mon *fils*, là, qui va avoir 16 *ans*.

u.c.i. : 43 *43 *Sexe_f *TrAge_51-55 *Région_idf *Interview_zr *Nom_Jacqueline

Et, puis, voila. Et, j'ai *gardé* des *enfants* à la *maison*. VOS ENFANTS? Non, moi, j'en ai *gardé* d'autres. Parce que comme j'élevais mes *enfants*, pour participer je *gardais* aussi d'autres *gamins*. J'étais *nourrice*, non agréée, mais *nourrice* quand même. À l'époque, ça se faisait. Maintenant, ça ne se fait plus. Donc, j'ai fait ça.

u.c.i. : 51 *51 *Sexe_f *TrAge_40-45 *Région_idf *Interview_jh *Nom_Anne

Salair pas très bon, en plus je me suis retrouvée *maman* en 84, et tout de suite *mère* célibataire aussi parce que ça n'a pas marché. Au bout de neuf mois je me suis *séparée* du *père* qui lui même avait des *soucis*, il était au chômage, il avait un *métier* mais c'était en disparition, il était coupeur dans la fourrure et donc il travaille pour une *petite boîte française*,

Et là je me suis syndiquée. Là il y a eu vraiment une montée de révolte, en plus, même, en tant que *femme*, ce qui est épouvantable dans le monde du travail c'est que tant que tu as 25, 30 *ans*, on te fait chier parce que d'*abord* tu es susceptible d'avoir un *enfant*, et quand tu en as, on t'emmerde parce que effectivement *l'enfant* il est *malade*, ma *filles* elle était en *crèche*, *malade* tout le temps, et je n'avais personne pour la *garder*, donc sans arrêt en arrêt maladie etc.

Vocabulaire spécifique de la classe 3 :

bizarr+e(19), vachement(27), bouquin+(13), copain+(49), copine+(25), disque+(21), ensemble+(29), espece+(23), guitare+(14), hasard+(21), musique+(43), rencontre+(48), rue+(26), tete+(48), theatre+(24), vie+(96), achet+er(40), devenir.(42), entendre.(46), marr+er(42), parl+er(98), racont+er(30), artist<(20), bourgeois<(14), esthet+16(21), saint+(22), tellement(35), cheveu+(14), coiffure+(11), mome+(14), monde+(84), quartier+(15), comprendre.(39), mourir.(13), conscienc+e(12), pauvre+(16), sympa+(20), genia+l(11), ami+(42), discours(11), pote+(11), studio+(9), trou+(14), truc+(105), type+(23), aim+er(57), rencontr+er(21), souffrir.(14), riche+(12), hyper(15), pff(15), bre+f(24), curi+eux(8), dur+(59), fou+(20), japonais+(9), mora+l(12), vrai+(100), complètement(28), vraiment(94), noir+(13), paris(38), bonjour+(11), bout+(14), comedien+(11), couleur+(9), epoque+(75), histoire+(28), impression+(19), instant+(20), livre+(9), paquet+(8), renne+(8), salon+(8), compliqu+er(17);

Quelques UCE caractéristiques de la classe 3 :

u.c.i. : 51 *51 *Sexe_f *TrAge_40-45 *Région_idf *Interview_jh *Nom_Anne

Les stratégies à avoir, et puis il y avait toujours des repas avec les *artistes*, j'ai beaucoup rigolé avec Serge Lama, j'ai *bouffé* à côté de Danny Brillant, non mais c'était *marrant*, j'ai même *discuté* avec Adamo, il y a même Chris Rea qui est venu nous *pousser* la chansonnette une fois. C'était *vraiment sympa* et puis les concerts *gratuits*, dès *l'instant* où j'ai quitté la télévente, je *sortais* des *disques gratuitement* pour les représentants, donc dès *l'instant* où il y avait *vraiment* une utilité, il ne fallait pas abuser [...]

u.c.i. : 47 *47 *Sexe_f *TrAge_40-45 *Région_idf *Interview_zr *Nom_Patrick

Oh, putain! Ça veut dire que le *hasard* est une *chance*: le *hasard* d'une *rencontre*, le *hasard* de *rencontrer* un *maître*, quelqu'un qui change ta *vie*. Mais, y'en a qui naissent sans *hasard*, malheureusement. Donc, le *monde* du chômage TU T'ATTENDAIS À QUOI QUAND T'ES PARTI DE MICHAEL PAGE? QUE CE SOIT AU NIVEAU DES INSTITUTIONS QUI SONT LÀ POUR AIDER LES DEMANDEURS D'EMPLOI ? J'ai eu très, très *peur*.

u.c.i. : 47 *47 *Sexe_f *TrAge_40-45 *Région_idf *Interview_zr *Nom_Patrick

J'ai *joué* avec mon professeur à l'institut culturel canadien. On était quatre *comédiens* à *jouer*. Ce sont des expériences *incroyables*. Le *hasard* a fait que j'ai quitté ce travail quand j'étouffais et, je suis arrivé dans quelque chose qui m'a, mais *vraiment*, *décollé* la *tête* et, qui m'a fait me *retrouver* moi.

u.c.i. : 44 *44 *Sexe_f *TrAge_51-55 *Région_idf *Interview_jh *Nom_Christine

Tous mes *copains* de l'époque qui sont encore là-bas, qui *vivent* encore de leur *truc*, ils *vivent* encore de leur *truc*, eux. Mais pas moi. J'ai réessayé de me réinstaller en tant qu'artisan ici. J'ai travaillé chez TWA, la *compagnie* aérienne et donc j'ai *essayé* de me réinstaller ici, mais bof.

u.c.i. : 52 *52 *Sexe_m *TrAge_45-50 *Région_idf *Interview_zr *Nom_Pascal

Alors, on est arrivé chez les gars. Et, ils *jouaient* comme des *fous*. Et, il a dit : « Ouais, *excuse*-moi, ce gars, il voudrait *essayer* cette *guitare* est ce que ça vous gênerait de *jouer* avec lui ? » ; les *types* ont dit : « Non, bien sûr. Je me suis assis, j'ai *joué* de la *guitare* et, j'ai *joué* pendant une heure. À un *moment*, l'un des batteurs s'est levé, il m'a dit : « Tu peux revenir ici tous les jours si tu veux ».

u.c.i. : 37 *37 *Sexe_m *TrAge_40-45 *Région_idf *Interview_jh *Nom_Pierre

Mais ça ne nous a pas *empêché* de *vivre*, finalement. Je ne suis même pas sûr que là en reprenant un job, on va changer nos habitudes de *vie*. C'est pas bon pour la consommation ce que je dis. Mais c'est *vrai* qu'on apprend à faire avec, on apprend à se *passer* d'un certain nombre de *trucs*, je *n'achetais* plus de cigarettes, je me les *roulais*.

Vocabulaire spécifique de la classe 6 :

commercia+l(99), doux(20), fina+l(22), personnel+(55), producti+f(32), relati+f(18), salarie+(61), forcément(68), carriere+(24), client+(82), critere+(22), developpement+(19), domaine+(48), emploi+(114), entreprise+(283), experience+(94), gens(269), groupe+(39), image+(30), marque+(56), poste+(132), produit+(95), projet+(88), reseau+(38), secteur+(39), societe+(87), structure+(37), terme+(41), vente+(42), vision+(22), accompagn+er(34), apercevoir.(43), correspondre.(28), cre+er(55), developp+er(36), li+er(21), recrut+er(34), restructur+er(18), act+ion(75), compet+ent(71), econom+16(32), format+ion(122), gestion<(28), hierarch+16(18), informat+16(104), re+el(21), technolog<(24), techn+16(48), aujourd(157), curs+(22), grundig(31), grundig(27), hui(157), philips(36), pme(22), recherche_d'emploi (32), financier+(40), fort+(16), qualifie+(15), france(77), aspect+(15), besoin+(105), capacite+(20), forme+(27), personnalite+(16), profil+(20), site+(30), specialis+er(21);

Quelques UCE caractéristiques de la classe 6

u.c.i. : 28 *28 *Sexe_m *TrAge_46-50 *Région_idf *Interview_dr *Nom_Bruno

Le problème que j'ai aujourd'hui dans ce milieu, les produits bruns, c'est que c'est un milieu qui a évolué très très rapidement depuis quinze ans, qui s'est restructuré de manière phénoménale et où il y a de moins en moins de possibilités, puisque tout se concentre de plus en plus. Ça veut dire quoi ? ça veut dire que sur ce marché de la télévision il y a de moins en moins de marques.

u.c.i. : 30 *30 *Sexe_m *TrAge_40-45 *Région_idf *Interview_dr *Nom_René

Alors que l'on a le sentiment, quand on sort d'une expérience comme la mienne, où on a créé une entreprise assez développée, elle était profitable, on a le sentiment que quelque part on est un modèle qui fonctionne, et que donc forcément les entreprises vont être intéressées par des gens qui ont mené à bien des bons projets, bah en fait c'est pas aussi évident que ça ;

u.c.i. : 32 *32 *Sexe_m *TrAge_<40 *Région_idf *Interview_dr *Nom_Denis

Même les grossistes eux-mêmes, donc quelques uns en France quand même, ont une équipe commerciale. Pour gérer tous les clients. Donc eux, les commerciaux, j'allais les former sur les produits. Donc c'était surtout pour dire que notre marque, parce que bon, le souci c'était surtout que les commerciaux, enfin les revendeurs, vendaient surtout les marques connues : Sony, Philips, les grands.

u.c.i. : 30 *30 *Sexe_m *TrAge_40-45 *Région_idf *Interview_dr *Nom_René

Et donc voilà. Et troisième projet, c'est quitter le monde de l'informatique parce que beaucoup d'entreprises, beaucoup de recruteurs aujourd'hui, dans les sociétés informatiques, grandes sociétés de 1000 personnes perçoivent les gens qui font de la technique et qui ont quarante ans, comme des gens obsolètes, même si quelque part, parce que vous avez fait de la technique pendant quinze ans vous vous mettez aux nouvelles technos, vous savez comment ça fonctionne, vous avez une capacité de générer des projets de nouvelle technologie,

u.c.i. : 11 *11 *Sexe_m *TrAge_51-55 *Région_idf *Interview_dr *Nom_François

Il y avait un titre qui phagocytait quasiment tout, c'était 01formatique. ET MAINTENANT? Maintenant, c'est totalement différent, parce que on ne peut pas faire de la recherche d'emploi, en informatique, je pense qu'ailleurs c'est aussi beaucoup vrai, mais, en informatique, c'est impensable, si on ne passe pas par Internet. Même si l'on veut faire des candidatures spontanées, de toute façon, on va prendre des renseignements sur les entreprises via Internet, on va consulter leur site, on va regarder s'ils ont des offres.

u.c.i. : 28 *28 *Sexe_m *TrAge_46-50 *Région_idf *Interview_dr *Nom_Bruno

J'ai aussi recherché, depuis le mois de septembre, dans d'autres secteurs d'activité. Avec mes compétences, d'accord? Plutôt commercial, management d'équipe, et responsable grands comptes, si on schématise. Donc, ça, des responsables grands comptes ou des managers d'équipe, vous en avez dans l'électronique grand public, ce qui est mon milieu, mais vous en avez aussi dans les services, dans l'agroalimentaire, dans tout ce que vous voulez.

1.2.4 Le monde des carrières

La classe 6 est celle ayant le vocabulaire le plus éloigné de toutes les autres : c'est la première séparée dans la classification descendante hiérarchique et elle constitue une classe mère à elle seule. Le champ lexical de cette classe est celui des **carrières ascendantes de poste en poste**. Ces *salariés* ont évolué au sein de grands *groupes* ou de simples *PME*, ont parfois aussi *créé* leur *entreprise*, en s'appuyant sur leurs *réseaux*. Ils parlent d'abord de leurs *expériences professionnelles*, des divers *emplois* qu'ils ont occupés, décrivant longuement leurs fonctions (*commercial*, *promoteur produits...*), les *entreprises* et les *marques* pour lesquelles ils ont travaillé. Leur licenciement fait suite le plus souvent à des *ventes d'entreprises* ou à des *restructurations* pour des motifs *financiers*. Du fait de leur longue *expérience* dans un *domaine*, un *milieu*, du succès des *projets* qu'ils ont menés, ils s'estiment *compétents* et développent tout un argumentaire marchand pour rendre compte de leurs stratégies de *recherche d'emploi*. Ils comptent sur leurs *compétences*, leur *cursus*, leur *personnalité* et leur *réseau* pour faire la différence lors d'un *recrutement* ; pour autant, ils peinent à se réinsérer dans leur *secteur d'activité*. Ce vocabulaire désigne des trajectoires professionnelles particulières, ascendantes au sein d'un milieu professionnel, sur le modèle des carrières. En outre, il relève pour une bonne part du **registre du symbolique** (cf. 1.2.5).

1.2.5 Trois grammaires du travail et du chômage

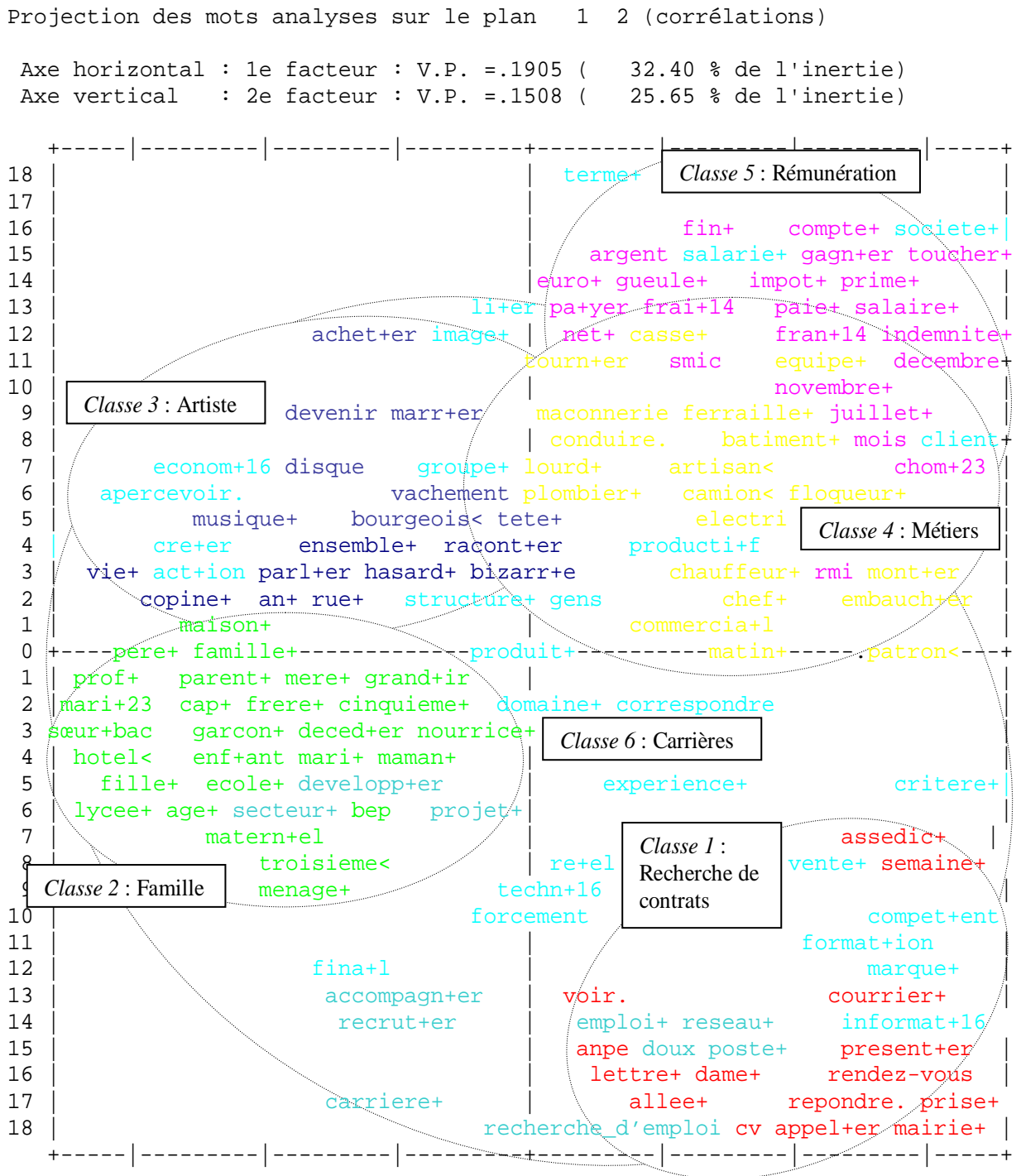
L'analyse textuelle de notre corpus d'entretiens a donc mis en évidence six mondes lexicaux stables sur le travail et le chômage qui s'organisent autour de trois classes mères. **L'analyse factorielle des correspondances permet de visualiser les oppositions entre ces classes selon deux axes** (cf. graphique 5.2, p. 255). Elle est construite sur un tableau de contingence croisant les mots et les classes obtenues à partir de la classification.

L'axe horizontal distingue à gauche des discours décrivant un certain flou des frontières entre travail et loisir et entre vie professionnelle et vie familiale et à droite un rapport plus conventionnel au travail. On retrouve une opposition assez proche de la distinction faite par Y. Benarrosh [2006] entre « travail pour soi » et « travail norme », le « travail pour soi » désignant les activités de travail valorisées pour elles mêmes. Le rapport au travail de ceux que nous avons nommés les « *artistes* » est bien de ce type. Ils l'opposent d'ailleurs au rapport au travail *bourgeois* qui consisterait à valoriser la rémunération. Celui des femmes qui composent majoritairement la classe que nous avons nommée « *famille* » est bien du même ordre lorsque le retrait sur la sphère familiale est vécu sur un mode choisi. Du

côté du « travail norme » on retrouve les trois composantes que Y. Benarrosh lui associe : le salaire, à travers la classe « rémunération », et le statut et la socialisation qui traversent les deux classes « carrières » et « métiers ».

L'axe vertical, quant à lui, oppose deux thématiques qui traversent l'ensemble des récits : en haut la description de l'activité concrète de travail, des emplois connus, des métiers exercés ; en bas la recherche d'emploi, que celle-ci prenne la forme d'une recherche permanente de contrats tout au long du parcours (monde *des contrats*), d'une recherche faisant suite à une longue expérience professionnelle sans interruption (monde *des carrières*) ou d'une tentative de réintégrer le marché du travail après une longue interruption pour congé parental (monde de la *famille*). Cette thématique de la recherche d'emploi, très présente dans les entretiens, donne lieu à différents investissements et types de démarches, à relier aux différentes significations attribuées au travail et distribuées de part et d'autre de l'axe vertical. Cette question sera approfondie dans le chapitre suivant. Commentons enfin la place particulière qu'occupe la classe 6 dans cette représentation factorielle. Il peut paraître surprenant, à première vue, qu'elle soit à ce point « étalée » sur les deux axes, alors qu'elle semble contenir un champ lexical très distinct des autres formes discursives (d'après le dendrogramme). Mais l'interprétation que nous avons donnée des deux axes permet de mieux comprendre ce positionnement particulier de la classe 6. En effet, ce discours sur les *carrières* est traversé par tous les univers lexicaux du cadran : à la fois valorisation du travail pour soi, en ce qu'il a de créatif et d'intrinsèquement motivant (termes *développer, créer, projet, lien, image*) et valorisation du travail pour le statut qu'il procure, la place dans la hiérarchie, secondairement la rémunération. Cette classe comprend également une description de l'activité par le biais de termes très concrets désignant aussi bien l'organisation (*structure, groupe, clients, société*) que les impératifs et objectifs du travail (être *productif*, vendre des *produits*) et une description de la *recherche d'emploi* s'appuyant sur le *réseau*, les *compétences* et l'*expérience*.

Graphique 5.2 : Représentation factorielle des mondes lexicaux



Au final, ces six mondes lexicaux et ces trois classes mères peuvent être interprétés de deux manières complémentaires. Ils renvoient d'abord à **différents registres que mobilisent les enquêtés lorsqu'on leur demande de relater leurs expériences d'emploi et de chômage**. En ce sens, chacun d'entre eux est susceptible de parcourir ces différents espaces discursifs au cours de l'entretien, ce qui est cohérent avec une vision plurielle de l'identité.

L'analyse des trajectoires discursives met ainsi en évidence « *un ensemble de lieux narratifs investis dans l'entretien et dont l'agencement constitue un parcours* » (Guérin-Pace [1997], p. 881). Il faut rappeler ici que chaque unité de contexte initiale (l'un des 52 entretiens) n'est pas distribuée exclusivement dans une classe. L'analyse est transversale à l'ensemble du corpus d'entretiens et les segments de chaque entretien sont répartis dans l'ensemble des classes, en fonction des co-occurrences de formes qu'ils contiennent. Aussi, les classes correspondent-elles d'abord aux différentes étapes contenues dans les récits qui s'organisent autour de plusieurs grands pôles : le pôle de la recherche d'emploi, celui des petits contrats, celui des plus longues expériences professionnelles et celui du hors-travail.

Les trois classes mères peuvent ainsi être interprétées comme trois grammaires générales d'expression sur le travail et le chômage qui traversent l'ensemble des récits. Elles peuvent être rapprochées par exemple des trois grammaires de l'action (grammaire du *réalisme, naturelle* et *publique*) que distingue C. Lemieux ([2000]) ou des trois univers de sens que M. Reinert a mis au jour dans divers corpus littéraires en utilisant Alceste (*imaginaire, réel* et *symbolique*) (Reinert [2000]). Pour C. Lemieux, la *grammaire du réalisme* a pour règle maîtresse la perception par l'acteur des limites de son action. Cette grammaire est celle qui domine dans la classe mère de *l'instabilité professionnelle* (classes 1, 4 et 5), et plus fortement encore dans les classes 1 et 5 où les acteurs expriment un sentiment d'attente et de frustration. Selon M. Reinert [2007], la grammaire du réalisme exprime une tension, des passions, des luttes sociales, des rapports sociaux... toutes choses que l'on retrouve dans ces trois classes de vocabulaire. Il ajoute qu'il s'agit d'un style narratif, incluant une temporalité, or nous avons vu que, dans cette première classe mère, les *mots outils* exprimant une temporalité (mois, jours, année) étaient sur-représentés. La seconde grammaire distinguée par C. Lemieux, la *grammaire naturelle* a pour règle première l'engagement spontané et la restitution des relations de confiance. Cette grammaire présente certaines proximités avec celle du « *hors-travail* » (classes 2 et 3) qui fait une large part aux relations familiales ou amicales. Elle rejoint également la grammaire de *l'imaginaire* mise au jour par M. Reinert qui désigne « *un monde de sensations ayant pris sens à travers un vécu depuis l'enfance, l'évidence matérielle des gestes quotidiens, formé de nos habitus et habitudes. Le vocabulaire associé à ce registre est caractérisé par sa concrétude, sa naturalité, sa corporalité et regroupe les mots du monde quotidien, de la nature, de l'extériorité* » (Reinert [2007], p. 202). Enfin, la règle maîtresse de la *grammaire publique* distinguée par C. Lemieux est la distanciation. Dans celle-ci, les acteurs s'appuient sur des raisons d'agir universellement

partageables par des tiers. De façon transversale dans de nombreux entretiens s'expriment de telles revendications et sentiments d'injustice, mais cette grammaire semble plus particulièrement présente dans le monde lexical « des carrières », qui au niveau des *mots outils*, est caractérisé par un discours beaucoup plus construit que les autres (sur-représentation des démonstratifs, indéfinis et relatifs, des adjectifs et adverbes, des marqueurs d'une relation discursive). Encore une fois, on peut également rapprocher le vocabulaire de cette classe de la troisième grammaire du *symbolique* que distingue M. Reinet qui est caractérisée par un niveau élevé d'abstraction du langage, un style plutôt assertif, prescriptif ou démonstratif. **Ainsi, chaque entretien serait traversé par différentes grammaires, signe d'une identité plurielle mais aussi générateur de possibles tensions et contradictions.** Ces dernières seront analysées plus spécifiquement dans le chapitre 6.

Avant cela, nous allons quelque peu durcir les positionnements des individus, en proposant une typologie des parcours professionnels. Il s'agit là de **la deuxième manière d'interpréter ces classes**. Elle consiste à passer des mondes lexicaux aux mondes sociaux, en analysant la classification d'Alceste comme **une trace de mondes professionnels différents, plus ou moins étanches, que parcourent les individus**. Ces deux approches ne sont pas contradictoires. Il nous a semblé nécessaire d'en passer d'abord par une description typifiée de ces mondes sociaux, avant d'étudier la dynamique des passages de l'un à l'autre.

Section 2 : Pluralité des parcours d'emploi et de chômage au sein des marchés du travail¹⁵³

Dans cette section nous entendons montrer que le chômage n'est pas un mais pluriel, à l'intérieur ou aux frontières de la catégorie administrative et statistique. La diversité des discours sur le chômage ressort de l'analyse textuelle que nous avons présentée dans la section précédente. Nous allons montrer maintenant qu'elle renvoie à des attachements et à investissements différents du monde du travail, sur différents segments du marché de l'emploi, valorisant des qualités et engendrant des expériences du chômage distinctes.

Cette typologie des parcours d'emploi et de chômage s'appuie sur les mondes lexicaux distingués dans la section précédente. L'hypothèse que nous testons est en effet que le langage ne peut être détaché du social, en ce qu'il en est un élément structurant. Le langage est un moyen d'ordonner le monde social, de le construire, de le catégoriser (Demazière [2007b]). L'analyse du langage doit ainsi permettre de relier des « univers de sens » et des « univers de vie » (Schwartz [1999]). L'analyse textuelle livre des informations sur le monde social, mais celui-ci n'est pas indépendant et préexistant au langage. De fait, les mondes sociaux que nous allons distinguer sont d'abord des « univers de sens », c'est-à-dire des mondes subjectifs, des univers de croyances partagées (Demazière [2007b]). Nous reviendrons sur cette délicate question de l'articulation entre langage et mondes sociaux, entre « univers de sens » (les « formes identitaires ») et « univers de vie » (les parcours sur des marchés du travail) à la fin de cette section.

Nous décrivons **six trajectoires types** (correspondant aux six classes de l'analyse textuelle) **que nous interprétons comme des parcours sur des marchés du travail dans une perspective segmentationniste** (cf. chapitre 2) : le marché des emplois non qualifiés (segment secondaire), les marchés internes d'entreprises (segments primaires inférieur et supérieur), les marchés professionnels (à l'intersection des segments primaires et secondaires) ; enfin, certains mondes professionnels se situent à la frontière de l'activité, de l'inactivité et du chômage. **Sur ces différents marchés nous montrons que les difficultés qui conduisent à des situations de chômage ou d'inactivité sont distinctes.** L'expérience du chômage n'est pas identique d'un marché à l'autre : elle a un caractère récurrent sur le marché

¹⁵³ Cette section et une partie du chapitre suivant s'appuient sur un travail antérieur réalisé avec E. Marchal (Marchal et Remillon [2007]).

du travail non qualifié, tandis qu'elle représente une vraie rupture dans la carrière des salariés des marchés internes en les projetant vers le marché externe (2.1). Nous établissons enfin un lien avec les théories des formes identitaires que nous pouvons rapprocher des segments du marché du travail identifiés et nous analysons plus spécifiquement la dynamique des biographies professionnelles au sein d'un monde donné (2.2).

2.1 Quatre parcours types d'emploi et de chômage dans des espaces de valorisation distincts

Les mondes lexicaux que distingue le logiciel Alceste sont transversaux à l'ensemble du corpus d'entretiens. Certains entretiens sont néanmoins sur-représentés dans une classe donnée¹⁵⁴. Nous les avons donc triés selon ces indications, afin de rechercher, à partir de la lecture des entretiens les plus représentatifs de chaque classe, si l'on pouvait trouver des points communs qui pourraient expliquer leur regroupement dans une même classe (alors même, on le rappelle, que le logiciel Alceste ne procède pas à une analyse de contenu du langage, c'est-à-dire du sens des phrases, mais à une analyse de la distribution du vocabulaire). Ceux-ci nous sont apparus homogènes au regard des trajectoires de leurs auteurs.

Nous décrivons six trajectoires types qui sont six mondes sociaux correspondant aux six mondes lexicaux de l'analyse textuelle. Nous pouvons en effet interpréter les différents univers lexicaux comme renvoyant à des parcours sur les trois marchés du travail mis en évidence par D. Marsden [1989] : les marchés du travail non qualifiés ou occasionnels (classes 1 et 5) sur lesquels les investissements en formation et la spécificité technique des postes sont faibles (2.1.1), les marchés professionnels à qualifications transférables (classe 4) (2.1.2) et les marchés internes d'entreprises (classe 6) où les qualifications sont non transférables car acquises par formation et apprentissage sur le tas et où l'adaptabilité de la main-d'œuvre est forte (2.1.3). À ces trois mondes, s'ajoute un quatrième, résiduel dans l'analyse textuelle, qui se situe aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité (2.1.4). Nous décomposons donc dans cette partie les étapes de la construction de notre typologie, des mondes lexicaux d'Alceste à la description de parcours types sur des segments

¹⁵⁴ On rappelle que les enquêtés sont repérables à partir des mots étoilés associés à chaque classe. Cf. annexe 10, p. 396.

du marché du travail distincts (cf. tableau 5.1, p. 283, pour un résumé de la démarche et de ces différentes étapes).

2.1.1 Le marché des emplois non qualifiés (segment secondaire)

Les trajectoires des personnes les plus représentatives de **la classe 1** de l'analyse textuelle sont faites d'une **succession d'emplois divers très instables, sans cohérence ni progression de carrière**. Elles sont **entrecoupées de périodes de chômage ou de contrats aidés**, à l'image de l'itinéraire d'Hélène (cf. encadré ci-dessous).

Encadré 5.1 : Hélène, 37 ans, Île-de-France : Grande instabilité et sous-emploi chronique

Hélène a arrêté ses études précocement, au milieu d'un CAP de sténo-dactylo, qu'elle n'a pas terminé. Un accident de sport l'a en effet empêchée de suivre ses études pendant plusieurs mois, suite à quoi elle n'a pas eu le courage de les reprendre. Elle connaît donc une première période de chômage, puis enchaîne pendant des années les missions d'intérim, essentiellement dans la manutention, sans jamais intégrer d'emploi stable. Des problèmes de dos la contraignent à trouver autre chose. S'ouvre alors une période où elle fait quelques petits boulots (garde d'enfants, remplacement de sa gardienne d'immeuble...) et s'éloigne encore davantage de l'emploi. Elle est à présent au RMI, n'ayant jamais cumulé assez d'heures de travail pour avoir droit à l'indemnisation chômage.

Étant donnée la très grande diversité des emplois qu'elles ont exercés (manutention, sécurité, éboueur, emplois saisonniers...), les personnes de ce groupe n'ont pas de profession définie. Dans leur cas, la multiplication des expériences professionnelles est un handicap plutôt qu'un atout. Leur polyvalence est considérée par les employeurs comme une absence de qualification. De fait, ces travailleurs polyvalents (sans profil professionnel défini) sont confrontés exclusivement à des postes de premier niveau de qualification. Ces personnes subissent de plein fouet la précarité de l'emploi : elles sont employées la plupart du temps en intérim ou en CDD. Beaucoup n'ont jamais été en CDI. Le travail est rémunéré au Smic, s'exerce souvent à temps partiel, et les parcours sont ponctués de périodes de chômage. Cette précarité est encore accrue pour les personnes qui, comme Fathi, n'ont pas de papiers. Pendant une période d'au moins cinq ans après son arrivée du Mali, ce dernier a fait du « *travail de ménage* », pendant 3 à 5 heures par jour, sans contrat de travail. Il a également trouvé quelques remplacements pour « *faire la plonge* » dans les restaurants, pendant l'été. Cette instabilité subie explique que ces personnes *a contrario* décrivent le « **bon emploi** » comme **un emploi stable**.

Ces salariés ne sont pas dépourvus de toute compétence, mais les emplois qu'ils occupent ne rentrent pas dans les formats classiques d'énoncés des qualifications : il n'existe

souvent pas de terme pour désigner leurs expériences (qui ne peuvent pas non plus se résumer à l'aide d'une batterie de compétences). Ces difficultés à faire reconnaître une qualification se traduisent d'ailleurs, dans les entretiens, par des problèmes pour restituer l'ensemble de leur parcours. **Il est malaisé, pour ces interviewés, de relater leurs expériences de façon organisée, de dater les événements et de leur trouver une logique, du fait de l'instabilité de leur itinéraire**, lequel ne s'apparente pas à une carrière structurée. On voit à cette occasion que le phénomène « d'illusion biographique » – que dénonçait P. Bourdieu comme étant une création artificielle de sens – n'est pas une caractéristique transversale à l'ensemble des entretiens biographiques. Certains interviewés ont plus de difficultés que d'autres à proposer des « conduites de récits¹⁵⁵ ». En effet, ce qui distingue un emploi d'un autre dans leurs récits, ce n'est pas le métier qu'ils exercent ou l'entreprise dans lequel il se déroule, mais l'activité concrète, les matériaux, objets ou personnes auxquels ils sont confrontés :

Je suis allée *aux crêpes bretonnes*. Je les pliais pour les mettre dans les emballages. Je faisais le garnissage. Mais j'ai fait ça qu'une journée. Après j'ai juste fait une semaine chez D., *chez les poules*, mais là, c'était pas de l'intérim. J'ai fait un peu à *l'emballage de la viande* et après *dans l'autruche...* j'ai fait des lettres, des CV, pour aller, soit *dans les personnes âgées*, à l'hôpital, à la clinique... j'attends une réponse, sinon, *pour les bébés*, enfin, les enfants petits, à la crèche (Martine, 44 ans, Morbihan).

Les personnes de cette classe ne sont pas « tombées » au RMI de façon brutale, mais peu à peu, à force de précarisation de leur condition salariale. L'exclusion est progressive et intervient au bout d'une succession d'emplois de courte durée et de périodes de chômage. Ce phénomène de précarisation – qui fait que l'on a du mal à distinguer les périodes d'emploi et de chômage de telle sorte que l'on peut parler de sous-emploi chronique – est encore plus accentué chez les femmes. Plusieurs d'entre elles touchent le RMI alors même qu'elles sont encore salariées.

Le glissement vers l'exclusion du marché du travail est relativement progressif, mais certains événements marquants accélèrent le processus et constituent les principaux obstacles au retour à l'emploi, notamment les problèmes de santé. En réalité, comme l'a montré A. Chenu [1988], la relation entre sélectivité du marché du travail et problèmes de santé est une relation complexe et à double sens : l'activité sélectionne les personnes en bonne santé ; un handicap ou certaines pathologies – qu'elles soient d'origine

¹⁵⁵ S. Berger et M. Piore soulignent aussi cette caractéristique des marchés secondaires : « [...] *the salient characteristic of the secondary sector becomes the impossibility of perceiving the work performed there in any coherent way at all* » (Berger et Piore [1980], p. 21).

professionnelle ou non – rejettent les individus concernés vers le chômage ou l’inactivité. Mais l’éloignement du marché de l’emploi peut également constituer la cause de l’apparition de problèmes de santé ; l’activité professionnelle aurait un rôle protecteur par son influence sur le moral, la socialisation... ou la capacité à se soigner (du fait des difficultés matérielles qui accompagnent les situations de chômage de longue durée).

Qu’est-ce qui distingue ces trajectoires de celles des personnes représentatives de la **classe 5**, qui concentre tout le vocabulaire sur les difficultés de rémunération ? Les individus les plus représentatifs de cette dernière ont également de faibles niveaux de qualification mais ils ont connu **des parcours un peu moins « heurtés » que les précédents, avec même quelques expériences de travail longues** comme en témoigne l’exemple de Gilles (cf. encadré ci-dessous).

Encadré 5.2 : Gilles, 37 ans, Tours : Les bons et les mauvais emplois de premier niveau de qualification

Gilles a obtenu un CAP de boucher. Il commence à travailler dans ce domaine, comme ouvrier dans une boucherie, mais il n’y reste qu’un mois avant d’être licencié par le patron qui trouvait qu’il ne prenait pas assez vite le rythme. Il part alors à l’armée suite à quoi il change complètement de voie : il entre dans une entreprise, comme préparateur de commandes. Il dénonce les conditions de travail qu’il subissait : horaires très étendus (même le week-end et les jours fériés) sans pour autant être payé en heures supplémentaires. Le fait que sa femme tombe enceinte le conduit à démissionner, car il voulait trouver un emploi qui lui laisse le temps de voir sa fille. Il est embauché chez Renault (en passant par l’intérim) où il reste huit ans, jusqu’à la fermeture du site entraînant son licenciement. Il trouve ensuite un emploi de magasinier, aux conditions là encore difficiles, qui s’achève par un conflit avec l’employeur. S’en suit une nouvelle expérience dans une grande entreprise de produits surgelés. Il critique les conditions de travail et de rémunération (900 € par mois, travail dans le froid) et part au bout de deux mois et demi. Il entre alors dans une grosse boîte de médicaments, par l’intermédiaire de l’intérim. Il commence comme préparateur de pesée, puis passe en CDD et enfin en CDI. Même s’il n’a guère de perspectives d’évolution, il apprécie cette fois les conditions de travail (la rémunération, les horaires, l’ambiance de travail, les avantages sociaux d’une grande entreprise) et ne veut pas quitter cet emploi. Toutes ces différentes expériences sont entrecoupées de périodes de chômage plus ou moins longues.

Les salariés de cette classe ont connu des expériences d’emploi plus longues que ceux de la classe précédente, mais ils cumulent également des emplois dans des secteurs divers, de sorte qu’ils n’ont pas de profession bien identifiée. S’ils sont parfois dotés de diplômes initiaux de types CAP-BEP, **ils n’ont jamais exercé le métier pour lequel ils ont été formés et n’ont connu aucune progression dans l’emploi même lors de leurs expériences les plus longues**. Le vocabulaire de cette classe tourne autour des conditions de travail et de

rémunération car c'est sur ces aspects là que les enquêtés comparent leurs emplois entre eux et les valorisent ou les dévalorisent. Pour eux, **un bon emploi** est avant tout **un emploi bien rémunéré**. Cela les conduit à valoriser l'intérim qui propose de meilleurs salaires est constitue parfois un tremplin pour intégrer de grandes entreprises proposant, à défaut de progression, de meilleures conditions de travail (cf. l'exemple de Gilles ci-dessus).

Comme dans la classe précédente, l'exclusion du marché du travail est progressive. Certains se découragent peu à peu et se déclarent usés par la succession des mauvaises conditions de travail. Cela les conduit parfois à refuser des offres d'emploi, préférant ne pas travailler que de les subir. C'est le cas de cet interviewé du Morbihan qui, après avoir travaillé onze ans comme électricien industriel dans une même entreprise, sans jamais connaître aucune progression ni hiérarchique, ni salariale (alors même qu'il exerçait un emploi qualifié), a préféré démissionner et travailler en intérim. Il refuse les offres d'emploi que lui propose l'ANPE :

Moi, il me faut un salaire de départ... j'ai 39 ans maintenant, et j'ai des frais comme tout le monde. Il faut bien que je vive quoi. Par rapport au travail que je suis capable d'apporter, il me faut quand même un minimum, et le minimum, ce n'est pas le Smic... Alors l'ANPE m'a proposé des boulots comme ça, et j'ai dit non. [...] Sur le secteur de Ploërmel, c'est toujours les mêmes boulots dans l'agro. Ou alors, c'est des tarifs...au Smic quoi. Des fois, ils mettent : « salaire à voir », mais bon...en réalité, c'est la même chose. (Michel, 39 ans, Morbihan).

Comme dans le cas précédent, certains événements accélèrent l'exclusion du marché du travail, parmi lesquels les problèmes de santé et de mobilité. C'est le cas de Michel qui habite une région dépourvue de moyens de transports collectifs et ne peut plus travailler en intérim depuis qu'il s'est fait retirer son permis de conduire.

À partir de ces deux parcours types, nous identifions **un premier segment du marché du travail qui est celui des emplois non qualifiés sur le marché secondaire**. Dans leur travail, T. Amossé et O. Chardon [2006] l'évaluent à un cinquième du total des emplois actuels et montrent que près de la moitié de la population y est passée au cours de sa carrière¹⁵⁶. L'instabilité de l'emploi y est forte (cf. les parcours des salariés de la classe 1), mais surtout, même dans des moments de plus grande stabilité, les salariés ne connaissent

¹⁵⁶ Ils décomptent le nombre de personnes exerçant un emploi non qualifié – ouvrier ou employé – en 2002 et l'évaluent à un peu moins de cinq millions de personnes. Ils montrent également que loin d'avoir disparu avec la désindustrialisation, l'emploi non qualifié a connu un regain depuis le milieu des années 1990.

aucune accumulation d'expérience sur ce marché qui pourrait constituer une ressource dans leur recherche d'emploi future (cf. les parcours des salariés de la classe 5). Nous regroupons ainsi ces deux parcours parce qu'ils s'effectuent sur le même type de marché du travail qualifié de « secondaire » :

« Secondary work situations are characterized by relatively low wages, poor working conditions, and generally inferior or demeaning social status. The jobs provide little security of career advancement ». (Berger et Piore [1980], p. 18).

Comme le souligne B. Gazier [2006], les emplois « secondaires » ne sont pas nécessairement des formes particulières d'emplois mais des emplois sans perspective de promotion, ce qui est bien le cas de ceux occupés par les individus de la classe 5. G. Ballot [1996] ajoute que le dualisme peut être interne à l'entreprise, les grandes entreprises offrant à une partie de leurs salariés des contrats courts et non intégrés aux filières de promotions, à l'image des emplois occupés par Gilles dans de grandes entreprises (Sanofi, Renault) (cf. *supra*). Ce qui rapproche les trajectoires des individus de ces deux classes, c'est qu'elles sont faites d'une succession d'emplois divers de plus ou moins longue durée, sans cohérence ni progression de carrière, entrecoupés de périodes de chômage ou de contrats aidés. **Ce n'est ni l'expérience ni la progression qui sont valorisées sur ce marché mais l'adaptabilité des individus, leur disponibilité et leur mobilité en réponse aux exigences de flexibilité des entreprises.**

Ces salariés sont donc pris au piège de la précarité sur le marché secondaire du travail. Par opposition aux marchés primaires (internes d'entreprises ou professionnels) au sein desquels les travailleurs ont la possibilité de construire une dynamique par l'accumulation de qualifications évaluées positivement, le marché secondaire ne propose que des postes qui n'offrent pas de perspectives d'évolution. Les personnes de ce groupe n'ont pas pu construire de carrière, ni même, pour certaines, s'insérer durablement dans le salariat. Autant que l'instabilité professionnelle, l'installation dans une situation de fragilité financière, sans perspective d'évolution favorable, suscite l'expression d'une frustration. La stratégie consiste pour les personnes à entreprendre des formations dans l'espoir d'accéder à un emploi stable et mieux rémunéré. Deux interviewés, ayant occupé de nombreux postes de manutention, envisagent un avenir dans la gestion des stocks et ont passé les diplômes dans ce domaine grâce aux formations ANPE. L'obtention des diplômes n'a rien changé pour eux, ce qui accroît leur amertume. L'un dit « *s'être fait avoir par les patrons et les formateurs* », tandis

que l'autre affirme ne plus avoir la patience de rester longtemps dans un emploi à attendre des promotions qui ne viennent pas. Il regrette que les employeurs ne lui fassent pas confiance.

Ce que ces demandeurs d'emploi valorisent dans l'emploi et recherchent ce sont avant tout de bonnes conditions de travail, c'est-à-dire des horaires « normaux » conciliables avec une vie familiale, un travail autonome pour lequel on peut s'organiser à sa guise, et surtout qui ne soit pas trop pénible physiquement. Le salaire a également son importance comme le montre l'analyse textuelle : de bons emplois sont des emplois payés un peu plus que le Smic, ou quand c'est au Smic, des emplois à plein temps, car ces salariés sont nombreux à subir le temps partiel, notamment les femmes dans les emplois de services. Ils ont peu de ressources financières ce qui rend les périodes de chômage très difficiles à vivre. **Ils sont ainsi soumis aux aléas de l'existence : dans leurs récits, les éléments extra-professionnels** (problèmes de santé, familiaux ou de logement) **interfèrent fortement avec leur vie professionnelle. Le chômage, dans leur cas, prend un caractère récurrent.** Cette récurrence risque de les faire sombrer à moyen-long terme dans une exclusion plus forte et plus définitive, du fait de certains événements aggravants comme l'âge, les problèmes de santé, le manque de mobilité¹⁵⁷ ou les mauvaises conditions de travail que l'on trouve sur ce marché. En effet, la gestion secondaire peut progressivement détériorer les qualités des salariés pour la suite de leur carrière (Ballot [1996]).

2.1.2 Les marchés professionnels (à l'intersection des segments primaires et secondaires)

Les parcours des salariés représentatifs de la **classe 4** sont caractérisés par **une instabilité contractuelle mais une stabilité de trajectoire**. En effet, leurs différents emplois se sont relativement bien enchaînés et leur ont permis de se constituer **une expérience dans un domaine d'activité précis** (par exemple le flochage dans le cas de Nabil ci-dessous). Ces activités leur ont procuré beaucoup de satisfaction et une certaine reconnaissance, à la fois financière et sociale (notoriété auprès des pairs et des clients).

Dans ces emplois que les personnes décrivent comme **des « métiers »**, la formation passe par l'acquisition de diplômes techniques ou se fait sur le tas en commençant par une

¹⁵⁷ Du fait d'un retrait de permis de conduire, d'un manque de moyens financiers pour passer le permis ou acquérir un véhicule, de l'absence de moyens de transports collectifs dans certains quartiers ou à des horaires incompatibles avec les emplois accessibles qui sont souvent à horaires décalés.

période d'apprentissage. Les salariés apprennent et évoluent avec l'entreprise, à l'image du parcours de Mehdi dans la menuiserie :

J'ai commencé avec un tournevis avec le premier. Et quand ça a marché la boîte, il a acheté une visseuse. Après, il a acheté une perceuse. Avant, on coupait à la main, après, il a acheté une machine. On a agrandi comme ça, et moi, j'ai grandi avec lui. (Mehdi, 37 ans, Île-de-France).

Ces salariés connaissent des relations de grande proximité avec leurs patrons, propriétaires de petites entreprises, souvent dans le bâtiment, l'artisanat, la restauration. La frontière entre les deux statuts est d'ailleurs assez mince, ces salariés ayant fréquemment tenté (ou se sont au moins vu proposer) de se mettre à leur compte, à un moment donné de leur parcours.

Encadré 5.3 : Nabil, 60 ans, Île-de-France : Un itinéraire dans le métier du flochage

Nabil a commencé à travailler à 14 ans en Algérie dans le terrassement. À 17 ans, il est embauché en France dans l'entreprise où travaille son père : une société de travaux publics dans laquelle il fait le raccordement du Gaz et apprend le métier de plombier. Incapable de lire les plans parce qu'illettré, il est licencié. C'est à cette époque qu'il s'introduit dans le milieu du flochage grâce à une relation. Toute la suite de son parcours est marquée par une professionnalisation progressive dans ce domaine : d'abord comme floqueur salarié, puis comme artisan à son compte et pour finir à nouveau comme salarié. Il reste d'abord un an dans une première entreprise dans laquelle il apprend le métier de floqueur puis, pendant une période, tourne de chantiers en chantiers avec la même équipe, leur choix se portant sur ceux qui payent le mieux, puis travaille six ans dans une autre entreprise, et puis à nouveau six ans dans une autre où il fait des chantiers jusqu'en Arabie Saoudite. Cette dernière entreprise préférant avoir affaire à des sous traitants qu'à des salariés, il prend le statut d'artisan durant onze ans¹⁵⁸. Renonçant par la suite à travailler à perte, et après une longue période de chômage, il se fait embaucher comme chef d'équipe salarié. Mais malgré les promesses, il est rémunéré largement en dessous de ses compétences ce qui le conduit à intenter un procès aux prud'hommes à son patron. L'affaire est en cours de jugement.

Les parcours professionnels de la classe 4 renvoient au **segment des marchés professionnels**, décrits par plusieurs auteurs (Kerr [1954], Marsden [1989]). L'accès aux emplois débute par l'occupation de postes d'apprentis sur lesquels les débutants sont formés à l'utilisation d'outils ou de technologies spécifiques grâce au savoir-faire acquis par les plus

¹⁵⁸ La trajectoire de Nabil semble illustrer à elle seule l'histoire des restructurations successives du secteur du bâtiment telle que N. Jounin la retrace à grands traits (Jounin [2008], p. 57 et suivantes) : il explique que pendant les « trente Glorieuses », les recrutements se faisaient le temps d'un chantier et que les ouvriers, organisés en équipes, tournaient d'une entreprise à l'autre, louant leurs services au plus offrant. Ils ont pu faire ainsi des chantiers à l'étranger, notamment au Moyen-Orient. Puis, vient l'heure de ce que N. Jounin appelle la « désalarisation formelle », période où les salariés sont convertis en indépendants et embauchés en tant que sous-traitants. Enfin, l'intérim remplace les artisans.

anciens. **La qualification s'accroît au fur et à mesure que progresse l'expérience. L'évaluation se fait par les pairs.** Dans cet univers, **c'est la réputation qui est valorisée** car elle permet de circuler d'emploi en emploi. Dans la mesure où le contenu des emplois ne change pas d'un lieu à l'autre, la qualification est transférable. La fluidité du marché est assurée par une mobilité horizontale. Ce type de marchés est caractéristique notamment de l'artisanat.

Pour ce deuxième groupe, l'espace de valorisation est donc la profession. Une **dynamique de valorisation** s'est mise en place au sein d'un métier donné, de sorte que l'on peut parler pour eux de **trajectoire ou d'itinéraire sur un marché primaire, même si certaines caractéristiques de leur travail** (instabilité des contrats, faible niveau de formation initiale, apprentissage « sur le tas ») **les rapprochent également des emplois secondaires**¹⁵⁹ comme le rappellent S. Berger et M. Piore :

« Intermediate between the upper and lower tier of the labor market are a series of craft jobs difficult to classify. The jobs resemble those of the lower tier in that skills are acquired on the job in the process of production and the work group and customs seem extremely important in the learning process and in the day-to-day relationship among workers and between workers and supervisors. But many craftsmen develop an independence which more closely resembles that characteristic of professionals and managers. Their geographic and institutional mobility is sometimes closer to that of workers in the upper tier as well. And while formal instruction is not generally important in initial job preparation, it is very often used to supplement on-the-job training after the latter is under way or substantially complete. » (Berger et Piore [1980], p. 19).

Par rapport aux trajectoires des individus des marchés secondaires décrites ci-dessus, leur expérience du chômage les distingue également. Alors que celle-ci était récurrente pour les salariés des marchés secondaires, **la rupture est souvent plus nette dans les parcours des individus des marchés professionnels, en lien avec les fluctuations brutales de la demande de travail dans la profession considérée.** Ainsi Nabil, le floqueur, se trouve exclu de l'emploi du fait des transformations de son métier en voie de disparition (celui-ci explique ainsi que le flochage à l'amiante n'existe plus et que les nouveaux floqueurs viennent des pays de l'est et cassent les prix). À ces fluctuations conjoncturelles, auxquelles le secteur de l'artisanat et du bâtiment en particulier sont très sensibles, s'ajoutent dans plusieurs des cas

¹⁵⁹ D'ailleurs, l'analyse textuelle avait regroupé ces trois classes stables – la 1, la 5 et la 4 – dans une même classe mère.

rencontrés des problèmes de santé. Ces métiers physiques, exercés dans des environnements souvent difficiles (le froid, le chaud, la poussière, les produits chimiques...) sont sources d'usure du corps, de maladies professionnelles, voire d'accidents de travail.

Au final, cette expérience du chômage vécue comme une rupture dans un parcours jusque là valorisant et assez linéaire les rapproche des salariés d'un autre segment du marché primaire : les salariés des marchés internes d'entreprise.

2.1.3 Les marchés internes d'entreprise (segment primaire)

Les salariés représentatifs de la **classe 6** ont connu de véritables carrières ascendantes, à l'intérieur d'une même société ou au sein de secteurs d'activité intégrés et de réseaux d'entreprises, à l'image de l'itinéraire de Bruno (cf. encadré ci-dessous). **Une frontière nette dans leurs récits sépare un « intérieur » où les salariés étaient dotés de compétences spécifiques, acquises au fil d'une succession d'emplois et où l'évaluation allait de soi, d'un « extérieur » où les compétences sont difficiles à valoriser.** Ici, les enquêtés ont souvent accédé à des fonctions d'encadrement par une progression dans l'emploi tant hiérarchique que salariale. Leur récit, toujours chronologique, retrace cette progression en identifiant un *début* du parcours (la fin des études) et une *fin* (le licenciement qui les fait sortir de leur milieu professionnel). Cette rupture est d'autant plus difficile à vivre que l'emploi était apprécié. Les salariés concernés s'étendent sur ce moment et le décrivent comme particulièrement douloureux. La plupart du temps, la rupture est due à la fermeture de l'entreprise (décentralisation ou faillite). **Le licenciement économique intervient alors comme une déqualification brutale, une rupture dans la dynamique de valorisation.**

Encadré 5.4 : Bruno, 48 ans, Île-de-France : Une carrière ascendante à l'intérieur du secteur de l'électronique grand public

À l'issue de ses études en économie (maîtrise), Bruno fait un stage chez Auto (grande entreprise d'automobile), où il découvre par hasard l'activité de commercial (c'est le service à côté de celui où il travaille). Se sentant attiré par ce métier *dynamique, où ça bouge*, il recherche et trouve par petites annonces un emploi de VRP chez Électro1 (entreprise d'électronique grand public). Par promotion interne, il devient chef de produits. Puis, à la suite de la fusion des marques Électro1, Électro2 et Électro3, survient une restructuration qui se traduit par une compression de personnel. Par contacts, il trouve alors un emploi de chef de ventes chez Électro3. Plus tard, son ex-patron de chez Électro3, parti chez Électro4, lui propose de le rejoindre et le nomme directeur région, puis directeur des ventes pour la France. La filiale française d'Électro4 (entreprise allemande) est finalement cédée en juillet 2004 à un investisseur qui *reprend la marque, mais pas les hommes, ni les femmes*. L'ensemble du personnel est donc licencié et Bruno se retrouve au chômage pour la première fois de sa carrière à 48 ans.

Les parcours professionnels de la classe 6 renvoient aux **marchés internes d'entreprise (segment primaire)** (Doeringer et Piore [1971]). Ces salariés ont connu une longue période de stabilité au sein d'une même entreprise et dans une fonction bien identifiée. Surtout, ces expériences leur ont procuré une reconnaissance au sein de l'organisation ou du réseau d'entreprises, qui leur a permis d'évoluer. Les marchés internes sont caractérisés par une mobilité interne entre différents postes de travail au sein de l'entreprise, par l'existence de qualifications spécifiques, peu transférables hors d'un secteur d'activité particulier, par une formation interne étalée tout au long de la carrière et par le rôle de l'ancienneté dans la reconnaissance et la valorisation des salariés, notamment concernant la rémunération. Toutes les expériences de stabilité dans l'emploi ne s'apparentent cependant pas à des carrières au sein de marchés internes, comme nous avons pu le voir avec les parcours types de la classe 5, parcours stables, mais sans progression dans l'emploi. Les salariés des marchés internes *a contrario* bénéficient d'**une reconnaissance, dans un espace de valorisation qui est l'entreprise**. Ils ont bénéficié au sein de cette dernière d'une dynamique d'évaluations positives, de telle sorte que nous pouvons parler pour eux d'**une véritable carrière**.

En réalité, les parcours regroupés dans cette classe donnent à voir **deux types de carrières sur le segment primaire**. L'itinéraire de Bruno (décrit ci-dessus) est représentatif des parcours sur le **marché primaire supérieur** : à l'image des « cadres mobiles », sa carrière est faite d'une succession de mobilités, parfois internes à l'entreprise mais également externes à celle-ci – tout en restant dans le même secteur d'activité – qui s'accompagnent de promotions importantes en termes de rémunération et de responsabilités. Selon B. Gazier et H. Petit [2007], ce segment supérieur du primaire, fondé sur des compétences transférables, exige un haut niveau d'éducation ; les relations personnalisées y sont cruciales. Les mobilités de Bruno se font effectivement toujours via son réseau de relations. En revanche, un cadre issu de la même entreprise, qui s'est donc lui aussi retrouvé au chômage suite à la fermeture de la filiale, présente un itinéraire bien différent. Après deux emplois de « réparateur service après vente » de courte durée, il a intégré l'entreprise Électro4. Il a progressé dans cette entreprise, passant d'une position de réparateur à celle de technicien hotline, puis devenant formateur pour finir cadre commercial (cf. p. 278). Il est resté dans cette entreprise jusqu'à sa fermeture qui a entraîné son licenciement. Ces « **parcours maison** » semblent **plutôt caractéristiques du segment « primaire inférieur »**. Néanmoins, suite à une rupture de leur carrière, tous ces salariés (qu'ils soient issus du segment primaire inférieur ou supérieur) éprouvent les mêmes difficultés. Outre l'impact psychologique de la rupture, le problème

principal tient à ce que les qualifications très spécifiques acquises lors de cette longue expérience ne sont pas aisément valorisables à l'extérieur de l'entreprise ou du réseau d'entreprises (Bruno explique ainsi ses difficultés actuelles à trouver un emploi par les restructurations importantes qu'ont subies toutes les entreprises du secteur).

2.1.4 Deux parcours « atypiques » aux frontières de l'activité, du chômage et de l'inactivité

De l'analyse textuelle, ressortent deux classes de vocabulaire résiduelles, regroupant des éléments de discours ne semblant pas directement relatifs à l'activité professionnelle, mais plutôt à d'autres dimensions sociales de l'existence (les origines, la famille, les amis, les loisirs...). Cependant, comme pour les classes précédentes, on peut répertorier et comparer les entretiens qui en sont plus particulièrement représentatifs. Deux autres parcours professionnels types sont ainsi identifiés, qui n'ont pas *a priori* de raison d'être regroupés, si ce n'est qu'ils se situent chacun aux frontières du travail et du hors-travail.

Comme le fait remarquer D. Demazière [1999], la plupart des travaux sociologiques sur le chômage sont hermétiques aux analyses de genre. Pourtant, on a vu dans la première partie, sur la base de travaux statistiques, qu'il subsistait de réelles différences dans les itinéraires féminins et masculins et dans l'importance accordée au travail par les hommes et les femmes, en lien avec les questions de conciliation travail / famille. Étant donné l'âge des interviewées, qui pour la plupart n'ont plus d'enfants en bas âge, ces problèmes de conciliation ne sont pas au cœur des récits. Cependant, l'analyse textuelle fait ressortir une classe où ces questions semblent avoir une certaine importance. Ainsi, les personnes les plus représentatives de la **classe 2** sont **surtout des femmes, ayant connu de longues périodes d'inactivité au moment d'élever leurs enfants**, à l'image du parcours de Nadine (cf. encadré ci-dessous).

Encadré 5.5 : Nadine, 45 ans, Nord : La difficile conciliation vie familiale / vie professionnelle

Après un CAP de couture, Nadine entre comme ouvrière à la chaîne dans une usine de confection. Elle y reste dix ans, jusqu'à ce que l'entreprise ferme, victime de difficultés financières. Elle prend alors un congé parental de sept ans, pour élever ses quatre enfants. Divorcée, elle est contrainte de retrouver un emploi, tout en s'occupant de ses enfants. Elle travaille alors trois ans à mi-temps pour les personnes âgées, en chèques emplois services, et occupe désormais un poste d'employée de maison à plein-temps : elle s'occupe des quatre enfants de la famille, des repas, du ménage, etc. Elle est satisfaite de son nouvel emploi car elle est enfin à 35 h par semaine (et non plus à temps partiel), mais elle aurait bien aimé trouver un emploi différent de ce qu'elle fait le soir, en rentrant chez elle (s'occuper de ses enfants). Elle dit avoir l'impression de travailler 24 h sur 24.

Dans bien des cas, l'interruption de leur activité n'est pas pleinement choisie : leur faible qualification fait que les emplois qu'elles pourraient trouver ne sont pas rentables, car cela leur reviendrait plus cher de faire garder leurs enfants que de ne pas travailler. Certains employeurs les incitent même à s'arrêter, comme l'explique Maryse qui travaillait comme caissière chez Hypermarché (marque de grande distribution), et qui à son retour de deux ans de congés sans solde pour élever ses deux fils, se voit poussée vers la sortie :

Ils m'ont balancé un tas de trucs [...] je bossais mais je ne pouvais plus faire d'heures supplémentaires, alors je n'étais plus intéressante. Et ça, je n'ai pas compris évidemment à l'époque, j'étais trop jeune, mais j'ai compris après. (Maryse, 56 ans, Nord).

Elles sont souvent contraintes de retourner en emploi du fait de difficultés financières consécutives à un divorce. Mais **leur principal obstacle au retour à l'emploi est leur éloignement du marché du travail**. Ces femmes ont en effet développé des compétences dans un espace de valorisation – la famille, parfois le bénévolat – qui n'est pas reconnu sur le marché du travail, si ce n'est dans le secteur des services à la personne (SAP), où elles s'insèrent généralement. Mais elles sont alors victimes de la très grande précarité de ce type d'emplois, qui constituent parfois des voies menant à l'exclusion. En effet, étant donnée l'organisation actuelle du secteur (petites structures qui emploient souvent les femmes à temps partiel, ne rémunèrent pas les temps de transport entre les différents lieux de travail journaliers, etc.), ces emplois ne permettent souvent pas aux salariées concernées de percevoir un salaire suffisant. Par ailleurs, les services à la personne font partie des métiers qui conduisent plus souvent que les autres vers le chômage ou l'inactivité (Simmonet et Ulrich [2009]). **Au final, ces parcours paraissent proches, par leurs caractéristiques, de ceux des marchés secondaires présentés précédemment. Ils s'en distinguent seulement par un éloignement encore plus important de l'emploi et des frontières plus floues entre activité et inactivité.**

Les entretiens représentatifs de la **classe 3** se distinguent par des parcours professionnels et un rapport au travail très particuliers. À l'image de l'itinéraire de Patrick (cf. encadré ci-dessous), ces personnes sont passées par **beaucoup de petits boulots, avant de travailler dans une activité artistique (musique, théâtre...) qu'elles valorisent**. Ce milieu professionnel étant très risqué, ces enquêtés connaissent de réelles difficultés financières, de fréquentes périodes de chômage et des retours vers des emplois « alimentaires ». Mais pour rien au monde, ils ne quitteraient ce milieu pour exercer un emploi « normal ». Comme nous

le verrons par la suite, **ces parcours présentent certaines caractéristiques qui les rapprochent des marchés professionnels** décrits précédemment, **mais ils s'en distinguent par un certain flou entre activité, chômage et inactivité.**

Encadré 5.6 : Patrick, 43 ans, Île-de-France : Le choix risqué d'une carrière artistique

Patrick est issu d'un milieu familial enseignants mais connaît des problèmes scolaires au collège aboutissant à une orientation en seconde technique. Se rendant compte qu'il n'est vraiment pas fait pour ça, il réussit néanmoins à rejoindre la filière générale littéraire. Après son bac commence toute une première période de sa vie qu'il passe à Rennes. Son parcours est très heurté, fait de petits boulots successifs (il travaille dans les bars, comme réceptionniste dans un hôtel...) Il *se cherche*, ce qui inquiète ses parents qui essaient de le pousser vers un *vrai métier*. Il est déjà très attiré par les activités artistiques et entreprend à plusieurs reprises des formations en arts dramatiques, musique, et beaux arts (il obtient une maîtrise d'arts plastiques). Son déménagement à Paris est l'occasion de se former à un métier (sur le tas) : il devient maquettiste et entre dans une boîte de recrutement à l'esprit *très école de commerce*, ce qui contrarie son caractère et crée de vives tensions entre lui et ses collègues de travail. Il est finalement licencié en 2001 pour faute lourde, licenciement qu'il vit mal, même si en réalité, il cherchait déjà à partir depuis un moment. Qui plus est, ce départ coïncide avec ses débuts dans une formation de théâtre, dans laquelle il se lance à corps perdu. Depuis, il travaille dans ce domaine, mais sans gagner réellement sa vie. Il vivote grâce à l'ASS et ne vit pas encore de son art, n'ayant pas assez d'heures pour obtenir le statut d'intermittent, mais la reconnaissance n'est plus désormais liée pour lui à l'argent qu'il rapporte. Il est satisfait d'avoir pris sa vie en main et d'être allé au bout de sa passion.

Bien que de natures très différentes, nous pouvons justifier le rapprochement par l'analyse lexicale de ces deux mondes sociaux car ils se situent tous deux à la frontière du travail, du chômage et de l'inactivité. Dans les deux cas, les individus concernés ont développé une expérience dans d'autres domaines de la vie (le monde artistique, le monde de la famille) qui, si elle leur a permis de s'épanouir, n'est pas reconnue sur le marché du travail « classique ». D'où de réelles difficultés lorsque ces personnes cherchent à (ou sont contraintes de) réintégrer ces emplois « conventionnels ». **Leur expérience témoigne des fortes discontinuités existantes entre les différentes sphères de la vie et illustre le fait que les transitions entre ces différents mondes sont extrêmement difficiles, peu encadrées.**

À partir de l'analyse de ces six mondes lexicaux, nous mettons donc en relief des parcours d'emploi et de chômage représentatifs de différents segments du marché du travail. Ces derniers sont des espaces valorisant des qualités différentes. Nos résultats rejoignent les analyses dites dualistes ou segmentationnistes. Nous allons voir à présent que des liens peuvent être également établis avec les typologies de « formes identitaires » de certains

travaux sociologiques (C. Dubar, R. Sainsaulieu, D. Demazière et C. Dubar), ce qui conduit à poser la question des liens entre théories de l'identité et de la segmentation.

2.2 Des théories de la segmentation à celles de l'identité

À partir de la lecture des entretiens représentatifs des six univers lexicaux distingués par le logiciel Alceste, nous avons décrit six parcours types sur quatre marchés du travail. Un premier parcours est fait d'instabilité permanente et de sous-emploi chronique. Un second itinéraire est fait d'expériences plus longues mais aux conditions de travail difficiles et jamais valorisantes. Ces deux parcours se situent sur le segment secondaire du marché du travail. *A contrario*, certains salariés acquièrent une reconnaissance sur les segments primaires du fait de leur métier (marchés professionnels) ou connaissent une carrière ascendante au sein d'une entreprise ou d'un secteur d'activité (marchés internes du segment primaire inférieur ou supérieur). Enfin, deux parcours types paraissent à la frontière du travail et du hors-travail : celui des artistes qui, même s'ils doivent parfois passer par des petits boulots alimentaires, valorisent leur passion artistique dont ils aimeraient faire un métier, et celui des femmes ayant connu de longues interruptions de parcours pour cause de congés parentaux et qui peinent ensuite à réintégrer le monde du travail où leur expérience n'est pas reconnue et valorisée, si ce n'est dans le secteur des services à la personne.

Cette typologie fait apparaître de fortes proximités avec les typologies de « formes identitaires » établies par C. Dubar [1992], R. Sainsaulieu (Dubar et Sainsaulieu [1992]) et surtout D. Demazière et C. Dubar [1996 ; 2004] (2.2.1), ce qui pose la question des liens entre théories de la segmentation et de l'identité (2.2.2). Cette notion d'identité paraît essentielle pour appréhender la dynamique des parcours (2.2.3).

2.2.1 Proximités avec la sociologie des formes identitaires

D. Demazière et C. Dubar proposent une typologie des représentations subjectives de l'insertion de jeunes peu diplômés sortis du système scolaire en 1986 (Demazière et Dubar [1996 ; 2004]). S'inscrivant à l'opposé d'une démarche seulement illustrative (usage sélectif de la parole des enquêtés pour confirmer des hypothèses préétablies) ou purement restitutive (quand le sociologue se contente de retranscrire la parole des interviewés), ils proposent une posture analytique fondée sur une analyse structurale du langage. La typologie des mondes socio-professionnels de D. Demazière et C. Dubar s'appuie ainsi sur une méthode progressive de construction des schèmes de chaque entretien, jusqu'à leur regroupement en quelques

« types ». Pour ce faire, ils recherchent les oppositions structurant chaque récit. Leur méthode consiste à dégager la structure d'un discours en analysant les conjonctions / disjonctions aux trois niveaux de description des récits que sont les séquences, les actants et les arguments. Puis, ils regroupent ces schèmes en un nombre plus limité de « tas » d'entretiens qui apparaissent structurés par un univers sémantique analogue, renvoyant à un ensemble de croyances commun. Cette démarche ne vise donc pas tant à classer les individus que des formes symboliques et d'abord langagières : des « **formes identitaires** » (cf. p. 281).

Ils décrivent ainsi quatre mondes socio-professionnels subjectifs : celui des emplois, celui des métiers, celui des fonctions et celui du travail protégé. L'expression du **monde des « emplois »** est fondée sur l'opposition entre « trouver » et « chômage »¹⁶⁰. La stabilité de l'emploi – qui protège de l'incertitude de la recherche et permet d'échapper à la succession des petits boulots – ainsi que le travail qualifié – mieux payé et ouvert à des promotions – y sont particulièrement valorisés. On retrouve ici une forte proximité avec la première case de notre typologie, celle des *marchés secondaires*. Le second **monde** est celui **des « métiers »**. Cette fois, l'opposition qui structure la classe est celle entre « place » et « affaire ». La « place » est associée à un travail hiérarchique et routinier, sans autonomie. À l'inverse, le vocabulaire de « l'affaire » caractérise l'attachement à un métier et exprime le désir d'une autonomie dans le travail. L'expérience se construit par accumulation de savoir-faire, acquis sur le tas, et c'est la mise à son compte qui est valorisée. On retrouve ici le monde des *marchés professionnels* que nous avons décrit. L'opposition entre les termes « évoluer » et « exécution » structure le **monde des « fonctions »**. La fonction désigne la position hiérarchique occupée au sein d'une organisation ; une reconnaissance sociale y est également attachée. Le récit prend la forme d'un projet argumenté, les différentes sphères de la vie sont mises en cohérence. Nous retrouvons ici le monde des *carrières* et constatons que notre observation des formes particulières que prennent ces récits (très structurés, très argumentés) est concordante avec leurs propres conclusions. Enfin, le **monde du « travail protégé »** oppose les « vrais emplois » à l'assistance, au RMI, dans lequel les personnes veulent éviter de « tomber ». Ce monde paraît moins proche des deux parcours « à la frontière de l'activité »

¹⁶⁰ Notons que ces deux termes ressortent également de notre analyse lexicale dans les classes 1 (pour « trouver ») et 5 (pour « chômage »), classes que nous avons regroupées dans la typologie, parce que renvoyant à deux formes de parcours sur les marchés secondaires du travail.

que nous avons distingués, mais il se caractérise, comme dans notre typologie, par un rapport plus éloigné au travail que dans les trois autres cases de la classification.

Deux autres typologies des formes identitaires fournissent des catégorisations plus proches de la quatrième case de notre modèle. R. Sainsaulieu [1987] propose une typologie des identités établie à partir des modèles de relations dans les rapports au travail, c'est-à-dire les façons de se situer en organisation et d'y intervenir comme acteur collectif. Quatre modèles sont distingués : « fusionnel », « négociatoire », « affinitaire » et du « retrait ». Le dernier est caractérisé par la présence sur d'autres scènes d'investissement et des valorisations externes au travail, ce qui semble assez proche des segments du marché du travail que nous avons distingués, à la frontière de l'activité et du hors-travail (notamment celui des emplois « domestiques »). De même, le modèle tétrachronique des identités professionnelles de C. Dubar [1991] distingue une forme « exclusion », à côté des trois autres formes (ascension interne, blocage, et mobilité externe).

Au-delà des différences d'époques (de la fin des années 1970 aux années 2000), de questionnements et de corpus¹⁶¹, notre typologie converge – jusqu'à un certain point – avec celles des travaux cherchant à distinguer différentes formes d'identité-travail, alors même que les façons de construire ces typologies diffèrent. Nous avons en effet rappelé que la méthode de D. Demazière et C. Dubar repose sur une analyse de contenu du discours, structuré par des oppositions. Si notre typologie est également fondée sur une analyse lexicale, il s'agit d'une analyse pragmatique du langage au travers de la structuration de l'énonciation, indépendamment de son sens. En outre, nous avons relié cette typologie des mondes lexicaux à des parcours types sur différents segments du marché du travail. La proximité de notre typologie des segments du marché du travail avec celle des « formes identitaires » de D. Demazière et de C. Dubar invite ainsi à poser la question du rapport entre théories dualistes et de l'identité et *in fine* celle du lien entre « univers de vie » et « univers de sens » (Schwartz [1999]).

¹⁶¹ Jeunes ayant des difficultés d'insertion pour D. Demazière et C. Dubar [1996], contre chômeurs « âgés » pour nous, salariés incités par leur entreprise à suivre une formation pour C. Dubar [1991], observation des situations de travail dans les moyennes et grandes organisations pour R. Sainsaulieu [1987].

2.2.2 Segmentation du marché du travail et/ou des identités ?

Cette question est au cœur des travaux fondateurs sur la segmentation et notamment de ceux de M. Piore. **Le dualisme y désigne en effet à la fois des qualités différenciées d'emploi et des identités-travail distinctes d'un segment du marché du travail à l'autre**, de telle sorte que le modèle standard de rationalité de la théorie économique apparaît insuffisant pour rendre compte de ces différences :

« What is important about the discontinuities we perceive is that they distinguish labor market segments which are qualitatively different. The qualitative differences are such that both the behavioral characteristics of the principal actors (workers and managers) and the nature of human experience vary from one segment to another. [...] Because the nature of experience is different, well-being of workers in one stratum is fundamentally incommensurate with that of workers in another and cannot be expressed by a single monetary scale ». (Berger et Piore [1980], pp. 16-17).

Ces identités s'expriment également dans différents régimes d'attachement à l'entreprise (fort sur le marché primaire, faible sur le marché secondaire, cf. Billot, Bourbonnais et Porlier [1996]) et différents rapports au travail.

Des processus de segmentation diviseraient donc à la fois les emplois et les salariés. À chaque secteur correspondraient une forme d'emploi particulière et un type de salarié. Cette segmentation s'exprimerait dans des identités travail et *in fine* des discours sur le travail différenciés. M. Piore [1983] insiste sur le fait que ces processus segmentant la main-d'œuvre autour de rapports au travail différents (parallèlement à la segmentation des emplois) sont avant tout sociaux. Ils résultent de différentiels de formation, d'éducation concernant la façon dont les individus apprennent et se représentent le travail qu'ils accomplissent (Berger et Piore [1980]).

Nous sommes donc partis des registres lexicaux de discours sur le travail et le chômage pour distinguer six classes de vocabulaire. Celles-ci ont été reliées à des parcours types sur quatre segments du marché du travail. La manière de procéder (analyse de la façon dont les personnes mettent en mots leur parcours) présente de grandes proximités avec celles de certains sociologues s'intéressant aux questions d'identité au travail, notamment avec la méthode employée par D. Demazière et C. Dubar. Nous obtenons d'ailleurs une typologie proche de la leur, mais nous faisons un pas supplémentaire en reliant ces identités différenciées à des parcours « objectifs » sur des segments du marché du travail. Ce faisant,

nous retrouvons les conclusions des segmentationnistes qui établissent un parallèle entre dualisme des emplois et rapports au travail différenciés de la main-d'œuvre.

Au final, nous avons ici distingué des « univers de vie » – pour reprendre les termes d'O. Schwartz [1999] dans sa discussion de l'ouvrage de D. Demazière et de C. Dubar – plus que des « univers de sens » qui sont eux au cœur de l'analyse de D. Demazière et C. Dubar. Cependant, peut-être parce que notre analyse de ces « univers de vie » est partie d'une étude du langage, les résultats sont proches. Si ce constat invite à rapprocher identité et conditions objectives d'existence, le lien entre ces éléments est toutefois loin d'être simple à expliciter. Nous mettons ainsi l'accent sur l'ancrage des expériences sociales des individus et de leur représentation subjective du monde dans des conditions d'existence, rejoignant en quelque sorte la théorie de l'habitus. Cette démarche est peut-être à relier au public étudié. D. Demazière et C. Dubar étudient le parcours de jeunes en insertion (qui plus est éprouvant des difficultés d'insertion), ce qui les amène à mettre l'accent sur des univers qui sont avant tout subjectifs : les jeunes se projettent dans des mondes sociaux qui ne sont pas encore réalisés objectivement, et qui sont donc avant tout de l'ordre de l'intention, du projet, du symbolique. En revanche, les interviewés que nous avons rencontrés ont déjà connu un parcours professionnel conséquent. Pour eux, les « univers de sens » renvoient donc à des « univers de vie » déjà réalisés, à des contextes socio-économiques au sein desquels ils ont évolué. Cette dimension subjective et « identitaire » des parcours professionnels n'est cependant pas à négliger. Elle est même un élément essentiel pour comprendre la dynamique des trajectoires au sein d'un monde professionnel.

2.2.3 Réversibilité, irréversibilité et dynamique des épreuves

Après avoir décrit les différents mondes sociaux, nous proposons d'analyser la dynamique interne des biographies professionnelles. Il s'agit de mettre en évidence des parcours ascensionnels ou régressifs, au sein des différents segments du marché du travail distingués, et de rendre compte de ces « effets boule de neige » ou « effets de cliquet » qui sont une construction progressive de l'employabilité ou de l'inemployabilité au fil d'épreuves. Nous analysons ainsi de façon détaillée la dynamique d'un itinéraire (cf. encadré ci-dessous) et mettons en évidence les moments successifs de valorisation et de dévalorisation qui sont au fondement d'un accroissement ou d'une réduction des capacités (cf. chapitre 4). Nous mettons l'accent sur le rôle des environnements socio-économiques dans ces parcours ascensionnels ou régressifs.

Encadré 5.7 : L'itinéraire professionnel de Denis, 38 ans, Île-de-France

Première partie : une insertion rapide dans l'emploi, après un parcours scolaire difficile

En 5^{ème}, Denis rencontre des difficultés scolaires. Il est donc orienté vers une 4^{ème} et une 3^{ème} aménagées. *A priori*, cette prise en charge pourrait être considérée comme quelque chose de positif : « *c'est une quatrième où il y avait des cours de soutien : c'est le même programme mais il y a des cours de soutien en français et en mathématiques* » ; pourtant, il présente ce cursus comme étant une « voie de garage », qui réduit ses possibilités de choix et ses chances d'accès aux études par la suite, puisqu'il lui est impossible de rattraper un cursus « normal » : « *Malheureusement, pour sortir de là, c'est pas évident [...] Le problème de la 3^{ème} aménagée, après, j'ai pas pu rattraper un cycle long, donc j'étais obligé d'aller vers un cycle court* ». Cette expérience aurait pu être valorisante. Mais le contexte socio-économique (l'inexistence de passerelles entre les cursus) conduit *in fine* à une réduction de ses capacités. Rétrospectivement, il analyse ses difficultés scolaires comme un problème de maturité et pense qu'il aurait été préférable qu'il redouble la 5^{ème} mais ses parents, issus du milieu ouvrier, avaient une mauvaise connaissance de l'épreuve scolaire et n'ont pas su s'opposer à la décision des professeurs. Ici encore, l'environnement socio-économique (les inégalités de capital social et culturel concernant la connaissance du système éducatif) sont sources d'une réduction de ses capacités. Denis poursuit donc ses études en BEP électronique pendant deux ans. Il rencontre à nouveau des difficultés en deuxième année (qu'il impute au changement d'encadrement pédagogique) qui ne l'empêchent pas d'obtenir son diplôme mais lui bloquent l'accès à un BTS. Il achève donc ses études par l'obtention d'un diplôme d'entretien préventif et de dépannage, préparé en un an.

Après ce parcours d'épreuves scolaires, Denis entre donc dans la vie active à 18 ans. Il commence à travailler comme réparateur au service après-vente, dans une station technique sous agrément Électro3. Il y reste cinq ans, sans aucune évolution salariale. Ayant entendu dire par un collègue qu'un emploi se libérait dans une station technique d'une autre marque, il décide de changer d'emploi. Il n'y reste que deux mois et demi, car les conditions de travail sont trop mauvaises : « *Les produits ont pris ma place et moi, je me suis mis à travailler dans une cave* », comme des « *travailleurs clandestins* », et « *sans lumière du jour* ».

Au final, doté d'un BEP et de l'équivalent d'un bac professionnel, il semble trouver facilement ses premiers emplois. Cette phase d'insertion dure cinq ans et passe par deux entreprises. Cette période lui permet de « *faire ses armes* » ; c'est l'intérêt de ces deux emplois dont les conditions sont par ailleurs dévalorisantes (dévalorisation financière dans le premier cas, mauvaises conditions de travail dans le second).

Deuxième partie : L'évolution réussie au sein d'un marché interne

Denis recherche de meilleures conditions de travail et un emploi plus valorisant. Par petites annonces, il trouve un emploi chez Électro4. Le fait d'entrer « *c'est un constructeur* » est déjà en soi valorisant. Toujours technicien affecté à la réparation, la deuxième valorisation passe par les produits : « *là, ça a été la montée en puissance, parce que autant, avant, j'étais spécialisé dans le son, là, chez Électro4, j'ai touché à tous les produits* ». Il ressent comme une promotion le fait de passer de l'audio à la TV, puis aux magnétoscopes et enfin aux caméscopes, produits toujours plus complexes, qui exigent un savoir-faire de plus en plus pointu et donc l'acquisition de nouvelles compétences.

Puis, il passe technicien *hotline*. Cette promotion accompagne l'évolution du fonctionnement de l'entreprise : les réparations sont de plus en plus souvent sous-traitées ; il y a de moins en moins de produits à réparer. Le travail des techniciens change, de quantitatif il devient plus qualitatif et désormais, ils ne traitent plus que les pannes très complexes. Ce changement de poste constitue donc une valorisation qui accroît les capacités de Denis (il gagne en compétence, son travail gagne en qualité) du fait d'un environnement socio-économique favorable : en effet, l'entreprise fait évoluer les postes en même temps que se transforment l'organisation du travail et les produits (d'autres auraient peut-être préféré licencier les techniciens plutôt que de les faire évoluer).

En 1996, il est appelé au service marketing, pour remplacer deux personnes qui partaient à la retraite. Ce poste a encore une connotation technique mais dès 1997, il devient formateur produits pour les commerciaux et les vendeurs. Il passe désormais 75 % de son temps « *sur le terrain* », dans les grandes surfaces, à promouvoir la marque et présenter les produits. La nature de son travail évolue considérablement : de sédentaire, son travail devient mobile et il demande de nouvelles compétences, en particulier commerciales. Cette période correspond à un plein épanouissement professionnel pour lui avec comme contrepartie une intensification du travail qui le coupe quelque peu de sa famille. La valorisation passe par l'évolution du contenu du travail, les nouvelles responsabilités qui lui sont confiées, un meilleur salaire mais aussi, à la fin, par un changement de statut socioprofessionnel : il devient cadre à la faveur des 35 heures. Ce dernier changement ne transforme pas le contenu de son travail et ne se traduit pas par une augmentation importante de salaire, ni par de meilleures conditions de travail (au contraire, il perd des jours de récupération), mais il a une dimension symbolique importante en lui conférant une certaine reconnaissance de l'organisation.

Il est intéressant de noter que son emploi a évolué parallèlement aux transformations du secteur et du groupe : la concurrence de plus en plus rude conduit le PDG à créer un poste de formateur produit afin « *de porter la bonne parole aux revendeurs* » qui ont tendance à privilégier des marques plus connues. Suite aux restructurations successives qui ont lieu pendant cette période, le visage de l'entreprise change ; d'un grand groupe, elle devient une PME. Les compressions de personnel obligent à une polyvalence accrue. Au final, Denis connaît dans cette entreprise une évolution remarquable et acquiert de nouvelles compétences malgré un contexte économique difficile. D'où son attachement à cette société.

Troisième partie : L'expérience douloureuse du chômage

Malgré les difficultés rencontrées par l'entreprise, les restructurations successives et le contexte incertain (recherche d'un nouvel actionnaire), les salariés ne s'attendaient pas à la liquidation pure et simple de la filiale française. La dévalorisation collective dont ils ont fait l'objet à ce moment là, ajoutée à l'inattendu du licenciement, ont été difficiles à vivre : « *À un moment, c'était vers la fin, là, ça fait très mal. Il a dit [le nouvel actionnaire]: je ne veux plus de l'entité France, le marché français ne m'intéresse pas* ». Il décrit cette rupture comme un véritable deuil : « *Ma plus grande évolution, c'est dans cette société. Il y a quelque chose qui fait doublement mal. C'est que vous évoluez dans une société et finalement vous avez la culture de cette entreprise et puis, du jour au lendemain, terminé.* »

Ce récit de vie donne à voir des enchaînements d'épreuves. On peut parler de « parcours d'épreuves » lorsque chacune donne lieu à une évaluation à l'issue de

laquelle l'individu acquiert un certain niveau de qualité objectivée, qui se traduit par la possibilité d'accéder à d'autres épreuves plus qualifiantes (Martin [2005]). Chaque poste est, pour Denis, l'occasion d'acquérir de nouvelles compétences, qui lui permettent ensuite d'accéder à une position professionnelle plus élevée, jusqu'à l'épreuve finale : le rachat de la société mère qui conduit au licenciement collectif des salariés de la filiale française.

Ces parcours d'épreuves s'inscrivent dans des temporalités différentes selon les mondes : le parcours de Denis décrit ci-dessus, est un parcours ascensionnel au sein d'un marché interne (*monde des carrières* décrit précédemment) qui fait apparaître un moment de rupture, de brusque bifurcation (lors du licenciement collectif). À l'inverse, **sur les marchés secondaires, la temporalité est plus plane**. Il ne ressort pas des récits un moment de brusque rupture de la trajectoire. Pour autant, la succession d'emplois décrite peut ouvrir sur des temporalités différentes (Demazière [2007a]). Elle peut déboucher sur des opportunités, une stabilisation dans l'emploi voire l'accession à un marché interne (c'est le cas pour Denis à l'issue de sa période d'insertion) ou au contraire aboutir à un horizon bouché comme dans le cas d'Hélène cité plus haut (cf. p. 260). Enfin, les récits issus des deux dernières classes donnent à voir des oppositions entre différentes temporalités : le travail *versus* la famille, la vie d'artiste *versus* le travail alimentaire, hier *versus* aujourd'hui...

Dans ces enchaînements d'épreuves, deux situations sont possibles : soit les qualifications sont fortement attachées aux personnes, ce qui permet une certaine sécurité mais n'est pas conforme aux exigences de justice de l'épreuve (en termes de renouvellement de l'épreuve) ; **soit les qualifications sont attachées aux situations, aux épreuves**. Pour L. Boltanski et L. Thévenot [1991], l'exigence de commune humanité n'opère pas seulement une sélection excluant les qualifications illégitimes, elle se retrouve aussi dans la demande de réactualisation des qualifications et de leur mise à l'épreuve :

« Le sens du juste n'accepte la qualification que sous réserve d'un non-attachement des grandeurs aux personnes [...] l'exigence de non-attachement s'exprime dans la nécessité de laisser toujours ouverte la possibilité d'une nouvelle attribution de grandeur, au moyen d'une nouvelle épreuve dans laquelle se rejoue la mise en relation des états-personnes et des états-choses. C'est en effet à l'épreuve des choses que les capacités des personnes se révèlent » (Boltanski et Thévenot [1991], p. 432).

Pour autant, cette exigence de renouvellement permanent de l'épreuve paraît heurter les exigences d'une justice qui voudrait que les personnes connaissent une certaine stabilité de

conditions d'existence et ne soient pas perpétuellement soumises à l'épreuve. Les déstabilisations des relations d'emploi iraient dans le sens d'un renouvellement permanent de l'épreuve. On sait les insécurités qu'elles créent pour les individus qui les subissent. Par ailleurs, cette « possibilité [...] d'établir entre les gens un ordre de grandeur valable pour une certaine durée, ou la capacité qui lui est offerte de s'inscrire dans une séquence d'épreuves » est justement ce qui donne sens à l'épreuve, la rend désirable est fait d'elle un enjeu (Boltanski [1990], p. 96). En outre, sans cette conception d'une permanence dans les épreuves, on ne peut comprendre la constitution d'une identité personnelle et sociale.

Il y a pourtant des risques à parler d'identité. Celui de supposer qu'il existe des essences, des permanences, constitutives des personnes ; à l'inverse, un autre risque est de nier toute pertinence sociologique aux manifestations individuelles (Dubar [1998] ; Demazière et Dubar [2004]). D. Demazière et C. Dubar utilisent le concept de « formes identitaires » pour tenir une position médiane entre ces deux extrêmes :

« Ce qui est visé, ce n'est pas la « personnalité » psychologique ou culturelle (au sens de « personnalité de base ») des sujets concernés, c'est la forme symbolique – et d'abord langagière – dans laquelle ils se racontent, argumentent et s'expliquent. S'il s'agit bien [...] d'identité, c'est dans le sens [...] de processus de construction et de reconnaissance d'une définition de soi qui soit à la fois satisfaisante pour le sujet lui-même et validée par les institutions qui l'encadrent et l'ancrent socialement en le catégorisant » (Demazière et Dubar [2004], p. 304).

Cette approche de l'identité est essentielle pour comprendre l'irréversibilité qui se construit au fil d'une trajectoire : les épreuves traversées réduisent au fur et à mesure l'espace des choix possibles (ce sont les « effets de cliquet » décrits par les études interactionnistes sur les carrières). **Au fil des épreuves, se forge une identité dans un monde professionnel, qui se traduit notamment par une manière particulière de « dire le travail » que repère l'analyse textuelle.** Selon M. Callon [1991] l'irréversibilité (d'une traduction) dépend de l'impossibilité qu'elle crée de revenir à une situation dans laquelle elle ne constituait qu'une possibilité ouverte parmi d'autres et de la prédétermination des traductions à venir. Pour autant, l'irréversibilité n'est jamais totale. La traduction élimine plus ou moins définitivement les traductions concurrentes. Elle prédétermine plus ou moins fortement les traductions futures et en particulier l'identité des acteurs. C'est une caractéristique relationnelle qui s'actualise dans l'épreuve, un combat, jamais définitivement gagné, dont l'issue dépend des acteurs en présence (du contexte socio-économique). Il nous semble que cette conception plus stable de l'identité que celle de L. Boltanski et L. Thévenot

permet de mieux comprendre les profondes ruptures que constituent, pour l'individu, les passages d'un monde à l'autre. Ces moments de bifurcation brutale, qui traversent les récits recueillis, donnent lieu à des pertes de repères très violentes. Ainsi, on peut penser que le non-renouvellement permanent de l'épreuve, même s'il heurte les exigences de justice, n'est pas entièrement négatif en ce qu'il protège aussi l'individu des risques de déqualification.

Conclusion

À partir de l'analyse d'entretiens qualitatifs biographiques auprès de demandeurs d'emploi, aidée de l'analyse textuelle faite sous Alceste, nous avons construit une typologie de parcours d'emploi et de chômage. L'analyse Alceste distingue six univers lexicaux que nous avons progressivement interprétés comme renvoyant à des parcours types sur quatre segments distincts du marché du travail en lien avec des identités-travail particulières, ainsi que le résume le tableau 5.1 ci-dessous.

Tableau 5.1 : Résumé des étapes de construction d'une typologie des parcours sur les marchés du travail

Classes terminales stables de l'analyse textuelle	Classe 1 : Recherche permanente de contrats	Classe 5 : Monde de la rémunération	Classe 4 : Monde des métiers	Classe 6 : Monde des carrières	Classe 2 : Monde de la famille	Classe 3 : Monde des artistes
Classes mères de l'analyse textuelles	Le réalisme des conditions de travail et de l'instabilité professionnelle			Monde des carrières	Aux frontières du travail	
Grammaires de l'action (Lemieux [2000])	Réalisme			Naturelle	Publique	
Grammaires du discours (Reinert [2007])	Réalisme			Imaginaire	Symbolique	
Interprétation segmentationniste	Marchés du travail non qualifiés sur le segment secondaire		Marchés professionnels (à l'intersection des segments primaires et secondaires)	Marchés internes d'entreprise (segments primaires inférieur et supérieur)	Deux parcours « atypiques » à la frontière de l'activité, du chômage et de l'inactivité	
Interprétation en termes de formes identitaires (D. Demazière et C. Dubar [1996])	Monde des emplois		Monde des métiers	Monde des fonctions	Monde du travail protégé ou forme du retrait (Sainsaulieu [1987]) ou de l'exclusion (Dubar [1991]).	

Nous avons vu que l'expérience du chômage – et la façon de la relater – n'est pas uniforme d'un segment du marché du travail à l'autre. Sur les marchés secondaires, elle est récurrente et / ou résulte d'un découragement et d'une usure progressifs du fait des mauvaises conditions de travail. Sur les marchés primaires (professionnels et internes), elle prend davantage la forme d'une rupture brutale dans une trajectoire jusque là linéaire voire

ascendante, la difficulté consistant à valoriser ses compétences hors de la sphère où elles sont « naturellement » reconnues (la profession ou l'organisation). Enfin, dans certains cas, chômage et inactivité sont mêlés et la principale difficulté pour les personnes résulte de l'éloignement du marché du travail « classique » et de l'absence de valorisation sur ce dernier des qualités développées dans d'autres espaces de la vie (artistique, familiale).

Nous allons à présent montrer qu'à ces différences de vécu du chômage correspondent également différents modes de recherche d'emploi. Parce que les individus se situent sur des marchés du travail distincts, leurs démarches de recherche d'emploi sont spécifiques, en congruence avec les épreuves propres à chaque espace de valorisation. Nous décrirons également les transformations des modes de recrutement, telles que relatées par les interviewés. Comme nous l'avons déjà évoqué, il semblerait que se développe, en France, une tendance à l'uniformisation et à la formalisation des modes de recrutement, faisant de celui-ci une épreuve critique car très sélective. Nous montrerons les effets de telles évolutions sur le chômage des populations étudiées et présenterons également une tentative de remise en cause de ces méthodes de recrutement.

CHAPITRE 6 : L'ÉPREUVE CRITIQUE DE LA RECHERCHE D'EMPLOI ET SA REMISE EN CAUSE

INTRODUCTION

SECTION 1 : UNE PLURALITÉ DES MODES DE RECHERCHE D'EMPLOI...

1.1 La recherche d'emploi dans la littérature

1.1.1 Les modèles de job search : une théorie du salaire de réservation plus que de la recherche d'emploi

1.1.2 Uniformité des conseils versus diversité des démarches de recherche d'emploi

1.2 La recherche permanente de contrats sur le marché du travail non qualifié

1.2.1 La multiplication des liens avec les agences d'intérim

1.2.2 Le bouche à oreille pour s'informer

1.2.3 Déception vis-à-vis des services rendus par l'ANPE

1.3 Évoluer sur les marchés professionnels

1.3.1 L'omniprésence des réseaux de relation

1.3.2 Des relations de confiance avec les intermédiaires de l'emploi

1.4 Trouver un emploi sur le marché interne / externe

1.4.1 Sur les marchés internes d'entreprise : trouver sans chercher grâce au réseau

1.4.2 L'apprentissage des méthodes formelles de recherche d'emploi sur le marché externe

1.5 La recherche d'un travail aux frontières de l'emploi

1.5.1 Les difficultés à réinvestir l'expérience domestique dans la recherche d'emploi

1.5.2 Le modèle de la circulation en bandes dans le milieu artistique

SECTION 2 : ... QUI ENTRE EN TENSION AVEC L'UNIFORMISATION ET LA SÉLECTIVITÉ ACCRUE DES MÉTHODES DE RECRUTEMENT

2.1 Une sélectivité accrue sur le marché du travail au détriment des non-qualifiés et des seniors

2.1.1 Poids du diplôme et formalisation croissante des démarches de recherche d'emploi pénalisent tout particulièrement les non-qualifiés

2.1.2 La barrière de l'âge dans le recrutement à distance

2.2 Différentes stratégies d'adaptation

2.2.1 Jouer avec les cadres de l'épreuve de la sélection à distance

2.2.2 Tenter une reconversion

2.2.3 Se décourager

2.3 Discontinuité des espaces de valorisation et déni de reconnaissance

2.3.1 Une analyse des transitions critiques comme tensions entre différents espaces de valorisation

2.3.2 L'exclusion comme déni d'évaluation et de reconnaissance

SECTION 3 : LA MÉTHODE IOD : CHANGER LES FAÇONS DE RECRUTER POUR LUTTER CONTRE LE CHÔMAGE D'EXCLUSION.

3.1 Une enquête sur une méthode originale d'accompagnement des chômeurs

3.1.1 Présentation du terrain d'enquête

3.1.2 Une logique « intrusive » en rupture avec les pratiques traditionnelles des organismes d'insertion

3.2 Des principes de la méthode IOD à leur mise en œuvre par les organismes enquêtés

3.2.1 La prise en charge de la recherche d'emploi : les difficultés de la prospection et l'importance de l'appui sur un réseau d'entreprises

3.2.2 La lutte contre les pratiques de sur-sélection des entreprises

3.2.3 Le travail sur l'intégration en entreprise

3.3 Une méthode souple qui s'adapte aux difficultés de l'ensemble des demandeurs d'emploi

3.3.1 Des retours durables en emploi

3.3.2 Des demandeurs d'emploi peu diplômés et qui cumulent les difficultés extra-professionnelles

3.3.3 Lutter contre la sélectivité du marché du travail pour favoriser l'accès à l'emploi

3.3.4 Favoriser l'intégration en entreprise

3.4 Pistes de réflexion

3.4.1 Les objectifs : une tension entre logique d'urgence et logique d'insertion durable

3.4.2 Les difficultés à agir sur les pratiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises

CONCLUSION

Introduction

La recherche d'emploi est devenue une préoccupation majeure d'un nombre croissant d'individus, qu'il s'agisse de chômeurs ou de salariés en poste cherchant un emploi plus conforme à leurs aspirations ou craignant la « non-pérennisation » de celui qu'ils occupent (Germe *et al.* [2003]). Cette activité est centrale pour les demandeurs d'emploi dans la mesure où elle constitue le moyen de sortir du chômage et de justifier leur situation auprès du service public de l'emploi (Demazière [2006]). Elle est également au cœur de la codification juridique du chômage et de la distinction entre chômage et inactivité (Demazière [1999]).

Dans ce chapitre, nous nous intéresserons à cette question de la recherche d'emploi. À l'inverse des principaux travaux économiques ou sociologiques – voire des formations à la recherche d'emploi délivrées par les institutions du chômage – qui la décrivent comme uniforme, nous allons montrer qu'à chaque segment du marché du travail distingué dans le chapitre précédent correspondent des démarches spécifiques de recherche d'emploi. En effet, chaque marché a ses propres épreuves et règles d'évaluation, nécessitant de la part des chercheurs d'emploi d'adapter leurs démarches pour mettre en valeur d'autres facettes de leurs compétences (section 1). Les interviewés font néanmoins état d'une transformation des modes de recrutement, dans le sens d'une uniformisation et d'une formalisation croissante, qui pénalise tout particulièrement les seniors et les non-qualifiés. Cela les contraint à développer des stratégies de recherche d'emploi alternatives, voire les décourage peu à peu d'engager toute démarche. La recherche d'emploi apparaît ainsi comme une épreuve toujours plus incertaine qui risque de faire basculer la trajectoire vers une exclusion totale marquée par un déni d'évaluation et de reconnaissance (section 2). Lutter contre la sélectivité du marché du travail en transformant les pratiques des entreprises en matière de recrutement, tel est le mot d'ordre de la méthode IOD. Nous verrons que cette méthode d'accompagnement des chômeurs donne de bons résultats concernant le retour à l'emploi de publics jugés ailleurs peu employables. Mais au-delà du recrutement, se pose la question de leur intégration durable dans l'entreprise et donc celle de la qualité de l'emploi (section 3).

Section 1 : Une pluralité des modes de recherche d'emploi...

La littérature, notamment économique, modélise la recherche d'emploi de façon uniforme et fait dépendre son succès du nombre de démarches entreprises, comme si, à effort égal, chacun avait les mêmes chances de trouver un emploi (1.1). Nous allons montrer, au contraire, qu'à chaque marché correspondent des démarches spécifiques, les différents canaux de recrutement n'étant pas également efficaces sur chacun des marchés. Si les mêmes intermédiaires sont parfois cités (par exemple l'intérim ou les réseaux) leur usage varie d'un marché à l'autre, ce qui induit des rapports distincts à ces intermédiaires.

En effet, chaque marché a ses propres épreuves et règles d'évaluation. Sur le marché secondaire où la recherche de nouveaux contrats est quasi permanente, les qualités valorisées sont la disponibilité et la mobilité ; le succès de la prospection tient à la bonne information sur les opportunités d'embauche, obtenue *via* le bouche à oreille ou les agences d'intérim (1.2). Sur les marchés professionnels, l'évaluation par les pairs joue un rôle primordial. Ceux-ci éprouvent la compétence de l'individu lors d'expériences de travail communes et font ensuite circuler sa réputation, lui permettant de passer facilement d'un emploi à l'autre dans le même milieu professionnel. De la même façon, des relations de confiance sont développées avec l'agence publique de l'emploi et les agences d'intérim (1.3). Les parcours des salariés sur les marchés internes d'entreprise se caractérisent par deux modes distincts de recherche d'emploi : tant qu'ils restent à l'intérieur du marché interne, ce sont les liens faibles qui leur permettent de circuler d'emploi en emploi ; mais dès lors que se produit une rupture dans leur parcours, et qu'ils sont projetés sur le marché externe, leur réseau devient inefficace et ils doivent alors apprendre le langage du marché (1.4). Enfin, les personnes à la recherche d'un travail « aux frontières de l'emploi » (travail artistique ou dans le secteur domestique) mettent en œuvre des démarches spécifiques de recherche d'emploi que nous décrirons (1.5).

1.1 La recherche d'emploi dans la littérature

Envoi de CV et de lettres de motivation, recours à l'ANPE, à l'intérim, réponse aux annonces de la presse spécialisée ou utilisation d'Internet, mobilisation de son réseau... les façons de rechercher un emploi sont multiples. Comment rendre compte de cette activité particulière et du choix de telle ou telle démarche ? La littérature économique aborde cette question à partir des modèles de *job search* qui font dépendre les résultats de la recherche de l'intensité de l'effort mis en œuvre sans questionner la diversité des démarches (1.1.1). Les formations à la recherche d'emploi délivrent également un message uniforme sur les bonnes façons de chercher alors que les travaux empiriques mettent en évidence une diversité de canaux de recrutement avec un rendement différencié selon le profil des chercheurs d'emploi (1.1.2).

1.1.1 Les modèles de *job search* : une théorie du salaire de réservation plus que de la recherche d'emploi

Dans le modèle micro-économique standard, la question de la recherche d'emploi ne se pose pas car, à tout moment, la variation du salaire permet l'égalisation de l'offre et de la demande de travail. Par ailleurs, l'hypothèse d'information parfaite suppose que chaque agent connaît toutes les caractéristiques des emplois offerts. Il sait d'emblée où se trouvent les postes vacants. **La théorie standard néglige donc le temps et les coûts nécessaires à la recherche d'emploi.** Dans ce modèle, il ne peut y avoir de chômage que volontaire, résultant d'exigences salariales trop élevées.

Les modèles d'appariement opèrent un renversement de perspective. Ils intègrent l'existence de coûts de transaction sur le marché du travail, ce qui justifie la coexistence d'emplois vacants et de chercheurs d'emploi. Comme l'explique G. de Larquier [1997b] à propos de la courbe de Beveridge, la double insatisfaction, au lieu d'être exclue, est désormais la règle. Ces modèles fondent **une conception du chômage frictionnel**, c'est-à-dire résultant d'un mauvais ajustement des offres et des demandes d'emploi du fait de coûts de recherche et de mobilité ou de facteurs d'hétérogénéité (une absence de correspondance entre les qualifications des chômeurs et celles des emplois disponibles). La formation des salaires y est également plus réaliste que dans le modèle standard dans la mesure où elle dépend des négociations qui s'établissent à chaque rencontre d'un chômeur et d'un entrepreneur proposant un emploi vacant. Cependant, le processus d'appariement en lui-même demeure

une véritable « boîte noire ». En effet, il ne s'apparente plus à un marché, mais à une fonction de production (« matching function »), qui dépend du nombre de postes vacants et du nombre de demandeurs d'emploi, sous la forme le plus souvent d'une Cobb-Douglas à rendements d'échelle constants, sans que ne soit davantage questionnée la technologie sous-jacente¹⁶².

Dans ces modèles d'appariement, les processus de recherche d'emploi et de sélection sur le marché du travail ne sont donc pas abordés de front.

Les modèles de *job search*, au contraire, se focalisent sur la recherche d'emploi. Dans la lignée de l'article fondateur de G. Stigler [1962], ils font l'hypothèse que la recherche d'information sur les emplois vacants est coûteuse. Ces coûts peuvent être des coûts directs (par exemple le coût des déplacements pour les visites ou ceux résultant de l'envoi de CV, etc.) mais aussi des coûts d'opportunité (pendant qu'il prospecte, le demandeur d'emploi ne perçoit pas de salaire) et même des coûts psychologiques si cette période est faite de désagréments pour le chercheur d'emploi. Le demandeur d'emploi rationnel a toutefois intérêt à consacrer du temps à cette prospection afin de rencontrer un employeur qui lui proposera un salaire acceptable. En effet, du fait de l'imperfection de l'information, il ne connaît que la distribution de probabilité des salaires dans l'économie. Le chômage s'apparente ainsi à une activité rationnelle de prospection, qui accroît les perspectives de gains (la probabilité de rencontrer un employeur proposant un salaire élevé), mais se révèle également coûteuse, ce qui suppose un arbitrage entre les gains et les coûts. Le chercheur d'emploi résout un programme d'optimisation classique. Il détermine son salaire de réservation, en fonction de la distribution de probabilité des salaires et des coûts de recherche, et accepte toute offre supérieure ou égale à ce niveau de salaire. Ces travaux s'intéressent avant tout à la formation du salaire de réservation et aux effets des politiques économiques sur le taux d'acceptation des offres et *in fine* sur le niveau de chômage. Par exemple, dans cette perspective, une augmentation des allocations chômage se traduira par une hausse du niveau de chômage, en augmentant le salaire de réservation. **Il s'agit ainsi davantage d'une théorie de l'acceptation (du niveau de salaire proposé) que d'une théorie de la recherche d'emploi proprement dite**, qui étudierait précisément la diversité des stratégies mises en œuvre. **Le chômage** y est totalement **volontaire** : il résulte d'une sélection par le demandeur d'emploi des emplois qu'il juge acceptables et non d'une sélection par les employeurs des recrues qu'il juge employables.

¹⁶² À l'exception de G. de Larquier [1997a] qui modélise différentes stratégies d'appariement des entreprises, dans une perspective conventionnaliste (appariement marchand, industriel et domestique).

Certains travaux, à la fois théoriques et empiriques, abordent cependant cette question de la diversité des méthodes de recherche et de leur efficacité¹⁶³. Mais dans ces modèles, ce sont essentiellement les caractéristiques individuelles et l'effort que les individus déploient dans leur recherche qui déterminent leur chance de trouver un emploi – plus nombreuses sont les démarches qu'ils mettent en œuvre, plus grande sera leur chance d'être embauché –, comme si tous les canaux de recrutements étaient également accessibles à l'ensemble des demandeurs d'emploi et tous aussi pertinents quel que soit le type d'emploi recherché. Les apprentissages acquis par les chômeurs au cours de leurs recherches et les canaux par lesquels ils passent ne sont guère questionnés (Rieucau [2005]). Sauf peut-être dans les travaux de H. Holzer [1988] qui modélise une adaptation des stratégies de recherche des jeunes chômeurs américains à mesure qu'ils réévaluent la productivité attendue de telle ou telle démarche ; ce qui a le mérite de souligner, données empiriques à l'appui, que les canaux de recrutement ne sont pas pareillement accessibles aux jeunes chômeurs noirs et jeunes chômeurs blancs. Car c'est bien là le problème des modèles de *job search* : l'incertitude reste relativement limitée ; seuls les offreurs de travail font face à une incertitude concernant les caractéristiques des emplois disponibles (et encore, ils connaissent la distribution de probabilité des salaires dans l'économie et les démarches de recherche d'emploi à mettre en œuvre). Du côté de la demande de travail, la productivité des travailleurs est supposée connue, ce qui exclut les questions de repérage des qualités de la main-d'œuvre et des modalités de tri sur le marché du travail, questions par ailleurs travaillées par un autre pan de la littérature économique, depuis M. Spence [1973] et sa théorie du « signalement ». Mais **en laissant de côté les interrogations sur la demande de travail et les modalités de sélection, ces travaux ignorent ce qui détermine largement les stratégies de recherche d'emploi** (pourquoi tel demandeur d'emploi mobilise tel intermédiaire plutôt qu'un autre). Pour filer la métaphore de P. Bourdieu (cf. introduction de cette troisième partie, p. 227 et suivantes), on ne peut comprendre les déplacements sur le marché du travail sans analyser la structure du réseau dont l'épreuve de la recherche d'emploi constitue un élément central.

¹⁶³ Pour une présentation détaillée de ces travaux, cf. Rieucau [2005].

1.1.2 Uniformité des conseils versus diversité des démarches de recherche d'emploi

Ainsi, la littérature économique fait dépendre les résultats de la recherche d'emploi de l'intensité des démarches mises en œuvre, comme si à effort égal tout le monde avait les mêmes chances d'obtenir un emploi. **De même, les formations à la recherche d'emploi délivrent un message uniforme sur la bonne façon de s'y prendre pour trouver un emploi.** L'accent est mis sur la nécessité de se mobiliser, d'être autonome et de formuler un projet professionnel (Benoît-Guilbot [1990] ; Benarrosh [2000] ; Henni [2005]) ainsi que sur le rôle des réseaux de relation dont les travaux sociologiques mettent en évidence l'efficacité (Granovetter [1974]). Ces derniers se centrent généralement sur l'analyse d'un intermédiaire du marché du travail ou d'un mode de recherche d'emploi (souvent les réseaux de relation) mais n'explorent pas la diversité des démarches de recherche d'emploi et les conditions déterminant le recours à tel ou tel canal de recrutement¹⁶⁴. **Des travaux statistiques sur les données de l'Enquête emploi montrent pourtant que les modes de recherche varient selon l'âge, le sexe, le diplôme ou la durée de chômage** (Marchal et Rieucan [2006b]). Par exemple, les plus de 50 ans recourent moins fréquemment que les autres tranches d'âge aux agences d'intérim, aux annonces ou aux démarches directes auprès d'un employeur. Est-ce parce qu'ils se découragent face aux difficultés qu'ils rencontrent, ou qu'ils anticipent le fait qu'ils ont moins de chances d'être recrutés par ces moyens que d'autres ? Les résultats restent difficiles à interpréter. Sur la seule question des prises de contact avec une agence de travail temporaire, on constate qu'elles sont plus importantes lorsque la durée du chômage est plus courte ou lorsque l'interviewé dispose d'un diplôme professionnel. Elles sont plus faibles, en revanche, pour les femmes et pour les résidents des communes rurales ou de l'agglomération parisienne.

La position que chacun occupe sur le marché du travail est décisive pour comprendre ses démarches de recherche d'emploi, telle est l'hypothèse que nous suivons ici. Tous les individus n'évoluent pas sur le même marché et ne formulent pas les mêmes attentes à l'égard de l'emploi recherché, de sorte qu'ils n'ont pas les mêmes attentes vis-à-vis

¹⁶⁴ Un article de D. Demazière [1999] a précisément pour objet la diversité des modèles de recherche d'emploi, mais il s'agit davantage d'une analyse du rapport subjectif à cette activité que de celle des démarches en elles-mêmes. Nous verrons pourtant que notre analyse rejoint beaucoup de ses constats. Nous tentons ici de relier la diversité des démarches et des conceptions de la recherche d'emploi à des positionnements différents sur le marché du travail.

de l'ANPE ou de leurs réseaux de relation. **Les employeurs des différents marchés valorisent des qualités différentes.** Nous nous situons, une nouvelle fois, dans une perspective dualiste de segmentation parallèle des emplois et des salariés. **Les chercheurs d'emploi peuvent être caractérisés par rapport au segment du marché du travail sur lequel ils évoluent habituellement.** Ainsi, l'épreuve de la recherche d'emploi n'apparaît pas comme un moment de « redistribution totale des cartes » qui ouvrirait sur tous les possibles. Marché par marché, nous décrivons les qualités valorisées, les démarches de recherche d'emploi privilégiées, les conditions auxquelles elles fonctionnent et les rapports des chercheurs d'emploi avec les intermédiaires du recrutement.

1.2 La recherche permanente de contrats sur le marché du travail non qualifié

Dans le chapitre précédent, nous avons distingué **un premier segment du marché du travail**, celui des **emplois non qualifiés**, caractérisé, soit par une forte instabilité contractuelle, soit, lorsque les expériences d'emploi sont plus durables, par de mauvaises conditions de travail et de rémunération et surtout par une absence de perspectives d'évolution. Ces salariés, pour qui le changement d'emploi correspond souvent à une fin de contrat, sont ainsi presque continuellement à la recherche d'un nouvel emploi¹⁶⁵. Contrairement aux salariés évoluant sur des marchés internes pour qui le chômage constitue une rupture au sein d'un parcours stable, ces interviewés sont **en permanence « sur le marché »**. Les emplois qu'ils recherchent (ouvriers pour les jeunes hommes, emplois de service pour les plus âgés et les femmes) étant ancrés dans des marchés locaux, leurs chances d'obtention d'un contrat dépendent largement du dynamisme de ces marchés sur lequel ces chercheurs d'emploi n'ont pas prise¹⁶⁶, les enfermant dans une situation passive d'attente. Leur préoccupation principale est d'être au courant de l'emploi qui se libère. **Ces chômeurs sont donc perpétuellement à la recherche d'information sur les contrats disponibles**, par des **démarches tantôt actives** (porte-à-porte, réponse aux annonces, déplacement à l'ANPE, etc.) **tantôt passives** (bouche à oreille, attente chaque matin d'un appel éventuel de l'agence d'intérim pour se voir proposer un remplacement d'une journée ou d'une demi-journée, etc.).

¹⁶⁵ Si l'on revient à l'analyse textuelle, on remarque d'ailleurs qu'une part importante du vocabulaire de la recherche d'emploi est concentrée dans cette classe 1 (*lettre, téléphone, annonce, courrier, bouche à oreille...*) témoignant d'une préoccupation permanente pour la recherche de nouveaux contrats (cf. annexe 11, p. 402).

¹⁶⁶ On remarque dans ces entretiens l'importance que prend la question des déménagements, qui à chaque fois, les plonge dans un nouveau marché du travail local, plus ou moins propice à leur insertion professionnelle.

Les deux principaux modes de recherche – ceux qui fonctionnent le mieux et permettent d'accéder à des emplois plus durables, à l'image des parcours des individus de la classe 5 de l'analyse textuelle – sont le recours à l'intérim qui propose tous types de contrats (1.2.1) et le bouche à oreille qui permet de s'informer des opportunités d'embauche (1.2.2). L'ANPE est mentionnée mais sur un mode critique, parce que le service rendu est considéré comme insuffisant par rapport à l'intérim (1.2.3).

1.2.1 La multiplication des liens avec les agences d'intérim

Les agences d'intérim sont pourvoyeuses de ce type de contrats et sont donc fréquemment sollicitées par ces chercheurs d'emploi. Ceux-ci multiplient les inscriptions, à l'image de Gilles (cf. ci-dessous), pour augmenter leurs chances de saisir une opportunité d'embauche, à l'opposé du modèle des marchés professionnels où les chercheurs d'emploi développent plutôt une relation de confiance avec un nombre limité d'intermédiaires (cf. 1.3.2).

Je me suis inscrit dans plein de boîtes. Chez Manpower le matin et Adecco l'après-midi. J'arrive chez Adecco et elle me dit : « J'ai quelque chose pour vous dans les travaux publics, faire du marteau piqueur ». Je dis : « Y'a pas de problème, je fais ». Elle me dit : « Vous allez chercher votre photo d'identité chez vous, vous me la ramenez et on signe le contrat ». Et je rentre chez moi et là, message de Manpower : ils me proposent une mission chez Renault. (Gilles, 37 ans, Tours).

On distingue dans les récits **deux types de parcours en intérim** : dans certains cas, la mission ouvre l'accès à l'entreprise et sert de période d'essai, permettant ensuite d'être embauché plus durablement. Dans d'autres cas, il s'agit seulement de remplacements, c'est-à-dire de missions de très courte durée qui ne débouchent pas sur une embauche durable. Pour Gilles, l'intérim se révèle être un excellent intermédiaire, qui l'introduit dans des entreprises (Renault, Sanofi...) où il parvient ensuite à se faire embaucher en CDD, puis en CDI. La possibilité lui est alors offerte de quitter le marché des emplois non qualifiés pour entamer éventuellement une carrière sur un marché interne. Par contre, Martine n'est que rarement contactée par les agences du Morbihan. Quand elles l'appellent, c'est pour lui proposer, au dernier moment, quelques heures de travail, en remplacement des ouvrières absentes sur les chaînes des usines agroalimentaires. Elle compare cette situation à celle qu'elle avait en Haute-Savoie, avant son déménagement. Les missions y étaient prévues plus longtemps à l'avance et duraient jusqu'à une quinzaine de jours. Ce qui diffère, c'est la nature des emplois disponibles dans le bassin d'emploi local dont elle est captive : dans la région rurale du

Morbihan, la majorité des emplois disponibles pour les femmes sont des emplois d'ouvrières dans des usines de volailles, emplois aux conditions pénibles qui donnent lieu à un turn-over élevé et nécessitent des remplacements « au pied levé ». En Haute-Savoie, Martine était souvent embauchée pour des *mises sous plis* de prospectus, pour de plus longues durées. **La recherche d'emploi par intérim suppose** de toute façon **une grande mobilité** à l'intérieur du bassin local d'emploi **et une grande disponibilité**.

Je vous citerais un jour en janvier. Adia appelle à midi pour travailler à 13 heures à 25 kilomètres... ça fait court. Mais j'y suis quand même allée. J'ai pris ma voiture, et je suis partie là-bas. Du coup, je n'ai pas mangé le midi. J'ai fait 13 heures jusqu'à 21 heures. Et puis : « Merci, au revoir » (Martine, 44 ans, Morbihan).

Cette exigence de disponibilité pénalise les femmes avec des enfants en bas âge car il est difficile, dans ces conditions, d'être « *doublement disponibles, en combinant deux temporalités hétérogènes, celle régulière et prévisible de l'organisation familiale et celle flexible et floue de la recherche d'emploi* » (Demazière [1999], p. 47). **Le manque de mobilité est aussi un obstacle à l'embauche en intérim** : Gilbert a perdu son permis de conduire pour six mois ; il ne peut donc plus espérer travailler dans le bassin d'emploi rural très mal desservi par les transports en commun où il vit. Ce manque de mobilité a causé son licenciement et l'empêche pour le moment de reprendre une quelconque activité.

1.2.2 Le bouche à oreille pour s'informer

Le bouche à oreille et le porte-à-porte permettent d'accéder à des informations sur les opportunités d'emploi non concurrencées, c'est-à-dire avant que l'offre ne soit formulée et affichée ou quand l'offre n'est pas facile à décrire dans une annonce. Ce face-à-face est favorable à ces salariés peu qualifiés pour qui la formalisation croissante de la recherche d'emploi est un problème, en particulier du fait de leur distance culturelle à ces pratiques (entretiens d'embauche, lettres de motivation, etc.) qui nécessitent de fortes capacités langagières. Le réseau qu'ils mobilisent n'est pas un réseau professionnel qu'ils ont côtoyé dans le travail¹⁶⁷, mais **un réseau d'information** qui procure des renseignements sur les opportunités d'embauche. Ces réseaux sont **des liens forts** (la famille, les amis), qui offrent une introduction dans l'entreprise où travaillent les proches, **ou des liens plus ténus** avec des

¹⁶⁷ T. Amossé et O. Chardon [2006] montrent que les horaires décalés, les conditions de travail etc. ne permettent pas à beaucoup d'ouvriers et d'employés non qualifiés d'entretenir des relations avec leurs collègues, et que la capacité à entretenir des réseaux sociaux diversifiés est d'ailleurs ce qui distingue le plus les qualifiés des non-qualifiés.

voisins ou commerçants **qui contribuent à la circulation de l'information** sur les places disponibles. Ainsi, la femme de Gérard le fait embaucher au service reprographie de la société d'assurance parisienne dans laquelle elle travaille ; puis plus tard, après leur déménagement dans le Morbihan et alors qu'elle travaille dans une mairie, elle entend dire que le gardien du camping municipal part à la retraite, ce qui permet à son mari de postuler et d'obtenir l'emploi. Mais comme elle évolue aussi vers des emplois plus instables, elle peut de moins en moins servir d'intermédiaire. L'ancrage des enquêtés dans un marché local peut aussi faire qu'ils « *connaissent du monde* » susceptible de les renseigner. Mais ce sont en général des emplois moins stables que lorsque la connexion est assurée par des liens forts.

Dans le cas où la personne n'a ni lien fort en emploi, ni une bonne intégration dans un réseau de voisinage, le **porte-à-porte** est la forme privilégiée de cette recherche d'opportunités d'emploi non formalisées. Arrivé du Sénégal en France en 1991, Fathi a depuis exercé tous types de travaux (quelques heures de ménage, du terrassement, la plonge, le tri des ordures...). Il décrit sa méthode de recherche :

Partout où tu rentres, directement, tu demandes le responsable. Tu dis que tu cherches tel travail. Tu te promènes partout : « Vous avez besoin de ménage ? Vous avez besoin de plongeur ? ... » Et quand tu tombes sur quelqu'un qui a besoin, il va te prendre. (Fathi, 43 ans, Île-de-France).

Du fait de son arrivée récente en France, Fathi a très peu de relations. Par ailleurs, il est sans papier ce qui complique sa recherche d'emploi, excluant certains intermédiaires formels. D'où cette méthode du porte-à-porte, qu'il décrit tout de même comme de plus en plus difficile car « *même pour le tri des ordures* », à présent, il faut fournir un CV et passer par des démarches formelles.

1.2.3 Déception vis-à-vis des services rendus par l'ANPE

Ces chercheurs d'emploi attendent de l'ANPE qu'elle remplisse sa mission de **placement**, c'est-à-dire qu'elle leur propose des offres d'emploi, sur le modèle de l'agence d'intérim et que ces offres correspondent à leurs aspirations. C'est pourquoi Véronique est excédée par « *l'ordinateur de l'ANPE* » qui ne lui propose que des boulots dans l'agroalimentaire, alors qu'elle a expliqué à l'agent qu'elle ne voulait plus travailler dans ce secteur mais trouver du travail dans son métier d'origine, le secrétariat. Cette critique traduit des **attentes élevées vis-à-vis de l'institution publique**, censée se mettre au service des demandeurs d'emploi. Les exigences sont moindres à l'égard des agences d'intérim. Les

salaires plus élevés en intérim compensent peut-être en partie les mauvaises conditions d'emploi et de travail. On peut également supposer que les multiples ateliers d'accompagnement auxquels participent ces demandeurs d'emploi *via* l'ANPE, dans lesquels on les invite à réfléchir à leur parcours, à formuler des *projets*, leur donnent de faux espoirs : ce n'est pas parce qu'un projet est formulé que l'ANPE va pouvoir le satisfaire. Ce hiatus entre des attentes élevées et des prestations très limitées du service public de l'emploi est source de critiques. Les rares emplois proposés sont jugés *décalés* ou de mauvaise qualité et les annonces consultées sont « *toutes pourvues avant même qu'on y réponde* ». Lorsque la déception est forte, l'ANPE est vue uniquement comme un lieu de contrôle de la recherche d'emploi, donnant lieu à un discours récurrent sur la peur d'être radié et de perdre le bénéfice des allocations chômage.

Au final, **sur ce segment du marché du travail des emplois non qualifiés, les frontières sont floues entre emploi et chômage car le risque de voir le contrat se terminer est toujours présent, plongeant le salarié dans une quête sans fin pour de nouveaux contrats.** Ces personnes se vivent donc comme des demandeurs d'emploi permanents tant que leur emploi n'est pas stabilisé, à l'image de Gilles qui considère comme illégitime la démarche de l'ANPE qui cherche à le radier lorsqu'il est en intérim : « *Moi, je ne trouve pas ça normal parce que l'intérim à la base, c'est du travail précaire ; la logique, c'est tu n'es plus précaire quand tu as un CDI, voilà* ». **Cette recherche permanente se révèle coûteuse** pour ces personnes qui ont peu de ressources financières. C'est d'ailleurs le seul segment du marché sur lequel ce problème du coût (des timbres, des déplacements...) est évoqué, ce qui invite à relativiser la généralité de l'approche économique en termes de *job search*. Celle-ci insiste sur les arbitrages coûts / rendement de la recherche auxquels se livrent les chercheurs d'emploi. Pour ceux qui évoluent sur le marché des emplois non qualifiés, mais pour ceux-là seulement, il y a bien comparaison du coût et de l'efficacité des démarches, les conduisant à éliminer celles qu'ils jugent peu rentables, comme l'envoi de candidatures spontanées, le recours à Internet ou les déplacements non indispensables. Outre les obstacles matériels et culturels, ces démarches supposent d'afficher clairement le titre de l'emploi recherché, ce qui n'est pas évident. En effet, ces demandeurs d'emploi ne recherchent pas un métier particulier ou une nouvelle entreprise dans leur milieu professionnel pour poursuivre leur carrière mais n'importe quel contrat, demande difficile à formuler sur un moteur de recherche Internet (Mellet [2006]) ou dans une lettre de candidature.

1.3 Évoluer sur les marchés professionnels

Nous avons identifié précédemment un deuxième segment sur le marché du travail que nous avons nommé « marchés professionnels » car il concerne des individus ayant eu des parcours mobiles mais sans discontinuité, dans un espace professionnel défini, généralement un métier de l'artisanat (cf. chapitre 5, 2.1.2). Quelles sont les incidences de ces caractéristiques sur les démarches de recherche d'emploi ? Nos entretiens tendent à montrer que **l'évaluation par les pairs joue un rôle primordial sur les marchés professionnels**¹⁶⁸. Cette évaluation sera d'autant plus probante que les pairs peuvent constater *de visu* la compétence, la mettre à l'épreuve au cours d'essais professionnels, ce qui est le cas pour les métiers de l'artisanat. La petite taille des entreprises favorise alors une embauche en direct de la part du patron qui se fait recruteur pour la circonstance. Cette évaluation doit pouvoir circuler pour assurer la mobilité. C'est le rôle des réseaux de relations. On peut donc s'attendre à ce que la mobilisation de réseaux occupe une place centrale dans les démarches de recherche d'emploi. Nous nous attacherons à préciser comment ces réseaux émergent et fonctionnent (1.3.1). Ils ne permettent pas seulement de faire circuler les réputations et la confiance mais servent aussi à faire circuler les informations sur les opportunités d'emplois. Ils permettent enfin de soutenir les changements de statuts qui constituent une alternative pour les demandeurs d'emploi. Le corollaire de cette possibilité de changement est une certaine instabilité des contrats qui peuvent être de courte durée s'ils sont limités à des missions, des chantiers ou des projets. Mais cette instabilité n'est pas négative comme dans le cas du marché des emplois secondaires : chaque nouvelle embauche s'inscrit dans la continuité de la précédente ; elle est l'occasion d'accumuler de l'expérience et de progresser. Cette expérience est valorisée au plan financier et le travail s'exerce dans une certaine autonomie.

L'importance du rôle joué par les pairs et de la réputation soulève la question de la place des intermédiaires de l'emploi. Sur ce marché, les titres des emplois sont mieux définis que dans le cas précédent et représentent souvent un repère pertinent, commun aux deux parties impliquées, ce qui peut faciliter les rapprochements entre offres et demandes. Mais comment les intermédiaires peuvent-ils s'assurer de la qualité du travail mis en œuvre par les professionnels ? Nous allons voir qu'ils entretiennent des relations de proximité avec ces

¹⁶⁸ De nombreux travaux centrés sur des groupes ou des marchés professionnels particuliers ont montré le rôle joué par les pairs dans l'évaluation. Voir par exemple les travaux de C. Paradeise ([1984], [1998]) sur la marine marchande ou les comédiens ou ceux de C. Bessy [1997] sur les photographes.

demandeurs d'emploi, détenteurs de qualifications transférables, pour s'assurer de leurs qualités et faire circuler leur réputation (1.3.2).

1.3.1 L'omniprésence des réseaux de relation

De nombreux exemples puisés dans nos entretiens soulignent l'importance du rôle joué par les réseaux de relation. C'est le cas en particulier dans le milieu du flochage sur lequel évolue Nabil (cf. chapitre 5, p. 266). Toutes les transitions qu'il connaît, d'un emploi à l'autre ou d'un chantier à l'autre, se font par le truchement de relations. Sa première embauche sur ce marché est le fait du hasard : une personne qu'il rencontre périodiquement au café lui fait signe alors qu'à l'époque il travaille dans « *une boutique qui fait les vestiaires pour les piscines* ». Il ne connaît pas le métier de floqueur mais reçoit une formation sur le tas. Puis il se débrouille grâce à son réseau et rebondit d'opportunité en opportunité. Son parcours est l'occasion de souligner **les conditions** qui doivent être réunies **pour que les réseaux de relations constituent une ressource dans la recherche d'emploi** et les raisons pour lesquelles ils prennent le pas sur des démarches plus formelles. La première condition tient à **la taille du milieu professionnel**. Celui-ci est limité donc les réputations y circulent facilement. Nabil en fait l'expérience lorsqu'il s'installe comme artisan, notant qu'on fait appel à lui même lorsqu'il ne connaît pas les patrons : « *Eux ils me connaissent et moi je ne les connais pas. Ils connaissent mon nom parce que je sais bien travailler dans le flochage.* » **Pour autant le réseau d'interconnaissances ne doit pas être trop étroit**. Celui de Nabil se rétrécit avec le temps. D'abord, mécaniquement, parce que les patrons vieillissent avec Nabil : certains partent à la retraite, d'autres décèdent ou sont malades (voir ci-dessous). Ensuite, parce que le marché du flochage est soumis à de fortes tensions qui ne laissent plus de place qu'à de grandes entreprises dotées de lourds équipements limitant d'autant les opportunités de travailler. Aujourd'hui, beaucoup d'artisans floqueurs sont au chômage.

L'information sur les opportunités d'embauche ne passe pas par des annonces d'offre d'emploi, ce qui rend inutile l'intermédiation de l'ANPE ou de tout autre intermédiaire de l'emploi. Cette particularité est liée, dans l'esprit de l'enquêté, aux risques du métier. Ceux-ci sont tels qu'ils empêchent d'embaucher des travailleurs dont on n'a pas entendu parler. Parmi les anciens floqueurs que connaît Nabil, beaucoup sont morts ou malades, le flochage à l'amiante ayant été courant à une époque. L'exercice du métier exige de prendre de nombreuses précautions : la poussière est telle qu'il faut travailler avec un masque, se couvrir en portant des élastiques aux poignets et aux chevilles, etc. La difficulté du métier s'exprime

aussi dans les dangers qu'il peut faire courir. Les incidents peuvent se produire plusieurs jours ou semaines après la pose. Il est arrivé que des pans entiers de flochage tombent sur des passants, suscitant la condamnation d'artisans considérés comme responsables. **L'ensemble de ces difficultés exige une embauche de visu** avec une mise à l'essai qui est le seul moyen de vérifier que le floqueur a la compétence nécessaire à l'exercice de son métier. Elle passe par une mobilisation des connaissances et peut se faire grâce à un simple appel téléphonique destiné à vérifier si le patron a besoin de quelqu'un : « *Je téléphone. Il me dit : « Viens te présenter ».* *Je me présente. Après, je fais un essai d'une journée. Après, tout de suite il me prend ».* Dans ces conditions, nul besoin de CV ou de lettre de candidature d'autant qu'aucun diplôme ne semble correspondre à ce métier. Le hasard fait aussi bien les choses : dans une entreprise que démarche Nabil, sans connaissance préalable, se trouve un floqueur qu'il a connu et qui assiste au coup de fil. Il certifie immédiatement ses compétences : « *le gars là, sur place, il a dit : écoutez vous pouvez l'embaucher, vous n'avez pas à avoir peur »* permettant d'instaurer une relation de confiance à l'égard de la personne à embaucher.

Évoluant dans un tout autre milieu, en tant que barman ou cuisinier, Jean-Paul fait le même constat : c'est grâce à **la réputation** qu'il s'est forgée progressivement dans *le vieux Tours* que s'ouvrent de multiples opportunités d'emplois. Sa réputation, Jean-Paul l'a acquise au contact des personnes. Le fait d'avoir travaillé avec tel patron apparaît comme un signal de compétence. Ces expériences et l'extension progressive du réseau d'interconnaissances permettent ainsi de changer d'emploi sans avoir à en chercher. Plusieurs exemples sont donnés dans l'itinéraire de Jean-Paul :

« À ce moment là, j'étais en extra sur pas mal de restaurants dans le vieux Tours. [N.] m'a vu un jour comme ça, il m'a arrêté et il m'a dit : « Jean-Paul, tu as bossé avec M. à Resto1 et puis t'as fait Resto2 aussi, t'as bossé avec P. J'aimerais bien que tu viennes bosser avec moi ». (Jean-Paul, 50 ans, Tours).

La circulation d'une réputation est ici facilitée par le fait de travailler en public, dans des restaurants ou dans des bars : « *Je suis connu comme le loup blanc* » souligne Jean-Paul. Cela permet aux clients d'éprouver directement sa compétence, la qualité de son travail et sa façon de travailler : « *Je me suis fait une réputation non seulement par rapport à ma cuisine, mais par rapport à mon travail aussi, à la façon dont je suis sérieux* ». Chaque client est susceptible de proposer un emploi ou une prestation occasionnelle (pour les mariages et les anniversaires). Plus largement, chaque client peut agir en relais et se faire l'écho de la réputation du cuisinier ou du barman auprès d'autres personnes.

1.3.2 Des relations de confiance avec les intermédiaires de l'emploi

Pour autant toutes les personnes qui se positionnent sur des marchés professionnels ne disposent pas nécessairement de réseaux de relation. C'est le cas de Mehdi qui a 23 ans de carrière de menuisier derrière lui. Le marché sur lequel il évolue est beaucoup plus difficile à circonscrire que pour d'autres spécialités (le flochage) ou localités (le *vieux Tours*). Il lui est donc difficile de se forger une réputation. En revanche, son métier de menuisier est répandu et facile à identifier, y compris sous forme de code Rome, ce qui facilite l'intervention d'intermédiaires. Tous les emplois trouvés par Mehdi l'ont été par leur truchement : son école d'abord, qui lui a fourni sa place d'apprentissage, l'ANPE ensuite ou encore des agences d'intérim.

Contrairement à ce qui peut se passer sur d'autres marchés du travail, **les relations entretenues avec les intermédiaires sont de bonne qualité**. Mehdi travaille toujours avec la même ANPE et la même agence d'intérim. Il y a un interlocuteur dûment identifié avec lequel il entretient des relations privilégiées. En témoigne l'accueil à la fois chaleureux et efficace qu'il dit trouver à l'ANPE ainsi que l'emploi du tutoiement dans les conversations qu'il rapporte : « *Avec eux c'est très sympa. C'est : Tiens les feuilles, téléphone. Et le lendemain, je travaille* ». Son métier est valorisé sur le marché où l'on cherche fréquemment des menuisiers. Il est travailleur et rapide de sorte qu'il est apprécié par les patrons qui l'embauchent et par **les conseillers rencontrés dans les agences publiques ou privées qui connaissent et relaient sa réputation**. Leur rôle est de chercher des contrats et d'introduire Mehdi. Il est aussi de mettre en forme sa candidature en l'aidant à rédiger son CV. Il semble que ce soit les agents qui initient les contacts avec les employeurs avant d'envoyer Mehdi sur place, celui-ci ne s'exprimant pas dans un très bon français. De son côté, Mehdi est conscient d'être en position de force. S'il travaille maintenant en tant qu'intérimaire, cela représente un choix avantageux. Il cherche à négocier des conditions de travail acceptables, s'interrompt lorsqu'il veut s'occuper de ses enfants, limite les missions dans lesquelles il doit effectuer des déplacements. En changeant de contrat, il lui arrive de refuser de retravailler pour des patrons qu'il considère comme déloyaux. Enfin il n'accepte pas des missions de trop courtes durées.

Les relations de confiance entretenues de part et d'autre, la possibilité de négocier les conditions d'embauche et de travail... nous sommes loin ici de l'intermédiation que réalisent les agences d'intérim sur le marché du travail « secondaire » où les demandeurs d'emploi se trouvent en position d'infériorité. Le parcours de Michel, électricien industriel, illustre *a contrario* les incidences d'une rupture dans les relations de confiance. Il a agressé un membre

de l'entreprise dans laquelle il travaillait pour le compte d'une agence d'intérim et s'est fait retirer son permis pour conduite en état d'ivresse. À partir de cet incident, l'agence lui confie de moins en moins de mission :

Je connais très bien la chef d'agence mais rien... depuis, rien... Je me renseignais toujours un peu et elle me disait : « Tu sais, Michel, en électricité vous n'êtes que six, mais il n'y en a que trois qui bossent ... » (Michel, 39 ans, Morbihan).

On peut noter par ailleurs le rôle joué par les intermédiaires spécialisés qui interviennent sur des créneaux d'emploi spécifiques. Des entreprises de travail temporaire disposent ainsi d'agences particulières pour l'automobile, le transport, la banque-finance, l'imprimerie, l'informatique ou le secrétariat. L'agence publique a également un réseau spécialisé dans le spectacle ou l'environnement. Cette spécialisation peut être justifiée par la spécificité de l'intitulé des métiers ou des modes d'évaluation des compétences. Son objectif est de nouer des relations de proximité avec les offreurs et les demandeurs.

Changer de statut en créant son propre emploi ou en adoptant le statut d'intérimaire est aussi une possibilité ouverte sur les marchés professionnels. La plupart des interviewés ont fréquemment changé de statut au cours de leur trajectoire professionnelle : stagiaire, indépendant, salarié, intérimaire, travailleur au noir... Dans le cas de Nabil, l'adoption du statut d'artisan « floqueur » est une obligation à un moment donné de son histoire : parce que les entreprises du bâtiment refusent de continuer à le salarier et n'acceptent de travailler qu'avec des sous-traitants. Il devient patron, employant plusieurs salariés, mais se voit contraint de renoncer à ce statut lorsqu'il est concurrencé par des entreprises étrangères qui l'obligent à travailler à perte. Les changements de statut apparaissent aussi comme une possibilité ouverte, sans qu'il y ait nécessairement de passage à l'acte : Mehdi pourrait travailler au noir, ce qu'il a fait à une certaine époque, mais il s'y refuse à présent pour ne pas prendre de risque : « *Moi, ça ne m'intéresse pas. S'il t'arrive quelque chose...* » Il pourrait également se mettre à son compte, mais il considère que ce n'est pas forcément avantageux au regard des résultats aléatoires : « *Ça sert à quoi ? À réfléchir la nuit, à faire les comptes ? Tu deviens fou [...] en intérim je travaille cinq semaines, j'ai touché 3 000 euros. Qu'est-ce que tu veux de mieux ?* »

Au final, **sur ce segment du marché du travail, les occasions de rechercher un emploi sont fréquentes**, car l'instabilité contractuelle y est forte. **Cependant, les chercheurs d'emploi ne sont pas désespérés comme sur le précédent marché : ils évoluent dans un milieu professionnel précis où leur réputation circule et où ils ont pu développer des**

relations de confiance avec des intermédiaires. Nous allons voir à présent que le réseau social joue également un rôle déterminant dans l'attribution des emplois sur les marchés internes d'entreprises, réseau qui devient inutilisable en cas de sortie de ces marchés, d'où le recours à d'autres méthodes de recherche (envoi de CV, de candidatures spontanées, réponse aux annonces...)

1.4 Trouver un emploi sur le marché interne / externe

Les parcours situés majoritairement sur le troisième segment du marché du travail que nous avons distingué, à savoir les marchés internes d'entreprises, donnent à voir une nette rupture entre un *avant* où la personne circulait sans problème au sein de son milieu professionnel, et un *après*, où elle se retrouve sur le marché externe et doit mettre en œuvre de nouvelles démarches de recherche d'emploi, ce qui nécessite tout un apprentissage. Nous distinguons donc ici deux modes de prospection : celui qui permet de circuler sans chercher grâce au réseau, tant que l'on reste sur le marché interne (1.4.1) ; l'apprentissage de nouvelles méthodes plus formelles pour ceux qui sont projetés sur le marché externe (1.4.2).

1.4.1 Sur les marchés internes d'entreprise : trouver sans chercher grâce au réseau

Le moyen naturel de circuler à l'intérieur des entreprises ou des secteurs, c'est le réseau : un réseau de **liens faibles**, au sein du milieu professionnel auquel appartient l'enquêté. On retrouve ici l'importance des contacts informels pour faire émerger des opportunités d'embauche tels qu'ils sont mis en évidence par M. Granovetter [1974]. Dans ces recrutements de proximité, sont pris en compte le savoir-faire et le potentiel des individus, appréciés par leurs collègues et leurs supérieurs lors d'expériences communes de travail ou de la mise en œuvre de projets. De tels repérages permettent d'**évoluer le long de « chaînes de mobilité »** (Gautié [2002]) qui définissent des carrières types. Nous sommes loin, ici, des évaluations hasardeuses propres aux recrutements à distance où l'on est *anonyme* et *mélangé dans la masse*.

Le premier problème, c'est que ces réseaux semblent mieux fonctionner pour débaucher (comme dans le cas de Bruno, débauché au profit de Électro4 par son ex-patron de chez

Électro3) que pour embaucher des individus sortis du marché interne¹⁶⁹. C'est la trajectoire qui est évaluée par le réseau, la progression qui est valorisée ; les cassures dans les parcours sont donc dévalorisées et **ce mode d'intermédiation fonctionne donc moins bien en cas de rupture dans la carrière**. Le second problème, c'est quand le secteur d'activité est soumis à une conjoncture difficile car, du même coup, le réseau s'épuise : c'est le cas pour les chercheurs d'emploi licenciés de chez Électro4 qui expliquent que « *le brun* », après toutes les restructurations subies, est maintenant un « *petit milieu, alors qu'avant, on pouvait passer d'une marque à l'autre, il y avait un champ de possibilités qui était assez large* ». De même dans l'informatique, « *où il n'y a plus que des sociétés de services* », les chercheurs d'emploi se trouvent désarmés, n'ayant « *plus vraiment de réseau* », car, explique François, « *les gens avec qui j'ai bossé sont dans la même galère que moi* ».

Au final, le réseau est le mode principal et naturel de déplacement sur les marchés internes, car il évite la confrontation avec le marché externe sur lequel circulent des individus anonymes et donc difficiles à évaluer.

1.4.2 L'apprentissage des méthodes formelles de recherche d'emploi sur le marché externe

Lorsqu'ils sont licenciés, souvent parce qu'ils se trouvent sur des marchés en déclin, **ces demandeurs d'emploi doivent se réorienter vers de nouveaux milieux professionnels** pour se réintroduire sur un marché interne. Or, « *les passerelles ne sont pas simples* » d'un marché interne à l'autre, les compétences étant peu transférables. Elles sont particulièrement difficiles à valoriser lorsqu'il s'agit de cadres promus qui ne possèdent pas de diplôme validant les compétences acquises en interne. Pour changer de secteur, ils répondent aux **petites annonces et attendent surtout des intermédiaires**, comme l'Apéc ou l'ANPE, **des informations sur les secteurs d'activité porteurs**. Jean exprime sa déception à ce sujet : « *Ils ne savent pas du tout, aussi bien l'Apéc, que l'ANPE, ils n'ont absolument aucune idée des endroits où il y a du boulot, donc des secteurs qui sont en croissance. Alors que, je ne sais pas, ils devraient peut-être...* » Il estime que cette ignorance lui a fait perdre un temps précieux qu'il aurait pu mettre à profit pour réorienter plus tôt ses recherches. Contrairement aux demandeurs d'emploi évoluant sur d'autres types de marchés, ils n'attendent pas des

¹⁶⁹ C'est également ce que montre M. Granovetter [1974] : la mobilité sur le marché du travail n'est pas nécessairement précédée d'une période de recherche d'emploi. L'initiative émane souvent de contacts et non de la personne qui va changer d'emploi.

intermédiaires une activité de placement. Il semble qu'ils aient totalement intériorisé l'impératif d'autonomie que prônent les agents ANPE (Benarrosh [2000]) : « *L'emploi c'est une démarche individuelle* », affirme l'un d'entre eux. Et Jean d'ajouter : « *À l'ANPE, ils sont très : C'est à vous de vous prendre en main, de toute façon, la solution ne peut venir que de vous, démerdez-vous ! Après, c'est vrai qu'ils sont quand même ouverts à des demandes de formation, mais il faut être convaincant* ». Leur attente à l'égard de l'intermédiaire public est donc plutôt une demande d'informations et de prestations de service : « *L'ANPE m'a servi à enregistrer mon statut. Mais c'est moi qui lui ai dit : Je veux un bilan de compétences, je veux une formation d'anglais* ». Le jugement vis-à-vis de l'ANPE est là aussi critique, mais moins que chez les non-qualifiés car les attentes sont aussi moins élevées.

À la différence des salariés des classes décrites précédemment, les candidats qui sont confrontés pour la première fois au recrutement externe ou qui reviennent sur le « marché » tardivement dans leur carrière, après tout un parcours « hors marché », sont peu équipés pour l'épreuve¹⁷⁰ ; ils ne sont pas préparés à rechercher un emploi. D'où une période nécessaire de découverte et d'apprentissage, dès lors qu'ils ont pris conscience de leurs difficultés à retrouver un emploi et des investissements importants que cela demande. Bruno décrit bien l'écart entre ses idées de départ et ce qu'il a appris au cours de sa recherche d'emploi :

Chronologiquement, par rapport à ce boulot à plein temps [veut dire par rapport à sa recherche d'emploi], je l'ai abordé en septembre de façon un petit peu trop confiant. C'est-à-dire que concrètement, mon CV je ne l'ai pas trop travaillé. J'ai fait un CV uniquement compréhensible par rapport aux personnes qui étaient de mon milieu. Parce que je me disais : je vais retrouver du boulot dans ce milieu facilement. Mais ce CV ou la façon dont je répondais aux annonces dans d'autres secteurs d'activité, par rapport à cette époque là, il ne donnait pas envie. Donc il n'y a qu'à partir du mois de novembre que j'ai pris conscience de la nécessité d'avoir un outil, une offre de services – parce qu'on offre des services – qui tienne la route, concurrentiellement parlant... ça au départ, je ne le savais pas, je l'ai compris... j'ai compris qu'en face, l'entreprise qui lisait mon truc, elle n'avait pas une vision claire de moi... (Bruno, 48 ans, Île-de-France).

On voit que ces chercheurs d'emploi n'hésitent pas à se remettre en question lorsque leurs démarches n'aboutissent pas : « *Moi je pensais au départ, de par ma nature de commercial, que je me ferais fort, dans l'entretien, d'être performant. Entre les premiers entretiens que j'ai eus et aujourd'hui, je dirais que c'est le jour et la nuit. Aujourd'hui je*

¹⁷⁰ De nombreux chômeurs rencontrés, en particulier ceux qui sortent d'un long parcours interne à l'entreprise, racontent que dans un premier temps, ils étaient complètement « *perdus dans leurs recherches* ».

connais les pièges... j'avais trop de certitudes, ça se travaille. C'est un travail à temps complet. ». Ils s'investissent totalement dans cette activité, en multipliant les démarches – envoi de candidatures spontanées, réponse à des annonces presse, candidatures sur Internet... – et considèrent cette recherche comme une activité à part entière : « *Je suis allé entre guillemets au combat. Parce que la recherche d'emploi c'est un vrai boulot, ce n'est pas... ce n'est pas rester à rien foutre. Rechercher un boulot c'est faire aussi sa journée de boulot* »¹⁷¹. On remarque comme D. Demazière [1999] que, sur ce segment du marché, **les activités de recherche d'emploi sont décrites sur le modèle des activités commerciales**, comme un nouveau marché à conquérir, au point de récuser le terme de « chômeur » (très peu employé par les enquêtés) ou de « demandeur d'emploi » pour leur préférer celui « d'offreurs de service ». Il est admis que la recherche d'emploi doit être une démarche individuelle et la compétition entre chercheurs d'emploi est vécue comme normale et légitime :

Quand je dis contact, c'est rendez-vous, c'est rendez-vous, pour ensuite rentrer dans la course et se trouver en compétition avec des personnes, ça c'est normal. Et puis après, vous êtes pris ou vous n'êtes pas pris. Donc, il y a deux-trois postes où j'ai pas été pris, je suis arrivé deuxième ou troisième, mais pas le premier. Mais ça, c'est le jeu (Bruno, 48 ans, Île-de-France).

On retrouve le discours des intermédiaires et des organismes d'aide à la recherche d'emploi, que ces chômeurs intègrent et reprennent à leur compte, développant même une analyse des bonnes pratiques en matière de recherche d'emploi : « *il faut être pragmatique, directif... Le CV ou la lettre de motivation, il faut que ça accroche, que ça donne envie, c'est uniquement pour décrocher un rendez-vous... l'entretien, il faut être soi-même mais il faut préparer...* ». On remarque dans l'analyse textuelle que cette classe 6 des carrières sur les marchés internes regroupe beaucoup de vocabulaire sur la recherche d'emploi, à côté de discours sur les entreprises, les fonctions occupées... Dans une précédente analyse, il ressortait même que l'essentiel du vocabulaire de la recherche d'emploi y était concentré (cf. annexe 11, p. 402), ce qui s'explique par le fait que ces interviewés ayant découvert tardivement les règles du recrutement sur le marché externe relatent leur apprentissage progressif de ces démarches.

Savoir se mettre en valeur dans les langages valorisés par l'activité de recrutement nécessite donc tout un apprentissage et n'est pas d'emblée donné au demandeur d'emploi

¹⁷¹ Nous retrouvons ici, le modèle du chômage « différé » décrit par D. Schnapper [1994]. La recherche d'emploi est considérée comme une activité à part entière dans laquelle les individus s'investissent complètement, moyen pour eux de résister à la dévalorisation sociale et de remplir le temps laissé vacant par la privation d'emploi.

« novice » sur le marché externe car les critères d'évaluation sont tout autres que ceux pratiqués par les entreprises d'où ils viennent. Pour acquérir ces compétences, le chercheur d'emploi s'appuie sur des ressources diverses : d'abord sur son expérience professionnelle passée qu'il transpose dans l'activité de recherche d'emploi. Par exemple, les commerciaux vont mettre en avant leurs compétences de la négociation et chercher à se vendre comme ils vendaient leurs produits ; les informaticiens vont mobiliser leur savoir-faire pour investir la recherche d'emploi sur Internet et soigner la présentation de leur CV, etc. Tout se passe comme si la recherche d'emploi était en fait une nouvelle expérience professionnelle, dans laquelle le salarié devait « transférer ses compétences » ou plutôt en créer de nouvelles en s'appuyant sur son expérience passée, dans une logique proche de celle des salariés en reconversion étudiés par Y. Benarrosh [1999]. Dans cette phase d'apprentissage des cadres de l'évaluation, l'accompagnement, proposé notamment par l'ANPE, peut aussi se révéler utile. Les personnes rencontrées disent avoir suivi ce genre de stages et en avoir retiré quelque chose mais ils n'attendent guère plus de l'institution.

Enfin, une possibilité ouverte sur ce marché, possibilité que les interviewés évoquent fréquemment, **consiste à créer son propre emploi en montant une entreprise.** Certains ont d'ailleurs déjà vécu cette expérience dans le passé. Un enquêté présente même sa période de chômage – et l'indemnisation élevée à laquelle il a droit – comme un atout pour se laisser le temps de créer une nouvelle société, sans souci de sa rentabilité immédiate. Cependant, d'autres hésitent davantage : leur âge, leur situation familiale et le contexte administratif qu'ils jugent plus dissuasif qu'avant les amènent à considérer cette alternative comme trop risquée.

1.5 La recherche d'un travail aux frontières de l'emploi

Le dernier monde professionnel que nous avons décrit se situe à la frontière du travail et du « hors travail » avec les figures paradigmatiques de la femme au foyer et de l'artiste, qui ont tous deux développé des compétences dans d'autres sphères que le monde du travail « classique », avec des modes d'insertion dans l'activité professionnelle différents de ceux déjà décrits et donc des démarches de recherche d'emploi distinctes : réinvestissement de l'expérience domestique dans les services à la personne pour les anciennes femmes au foyer (1.5.1) ; circulation d'emploi en emploi avec leur bande de collègues et amis pour ceux qui sont dans le milieu artistique (1.5.2).

1.5.1 Les difficultés à réinvestir l'expérience domestique dans la recherche d'emploi

Pour les femmes qui cherchent à retravailler après un congé parental, il est difficile de trouver un emploi qui ne perturbe pas l'organisation de leur vie familiale. Ainsi, Nadine explique qu'elle n'a rien trouvé qui soit compatible avec les horaires d'école, ce qui aurait engendré trop de frais de garde. Certaines cherchent alors à travailler « au noir », par exemple en gardant d'autres enfants en même temps que les leurs.

À l'inverse de Nadine qui recherchait un temps partiel qu'elle n'a pas trouvé, Véronique ne trouve que des emplois de ce type, ce qui ne lui permet pas de gagner assez d'argent pour les faire vivre, elle et sa fille. Elle est donc à la recherche de « *n'importe quelles heures de travail, dans l'entretien, le ménage ou la garde d'enfants* ». Même lorsqu'elles sont disponibles pour travailler à plein-temps comme Véronique, ces femmes ont des difficultés à trouver un emploi dans la mesure où **leur long éloignement du marché du travail et / ou leur charge familiale sont dévalorisés par les recruteurs**. Ainsi, Nadine explique que les employeurs ont peur qu'avec quatre enfants, elle ne soit pas disponible pour travailler : ... « *On ne me laisse pas une chance de commencer et de montrer que je suis capable d'être au travail tous les jours, même si les enfants sont malades. Il y a toujours une solution* ». De même Fatima qui a longtemps été bénévole dans des associations pense que c'est un élément négatif de son CV qui signifierait, aux yeux des employeurs, qu'elle ne veut pas travailler.

Un champ où leurs compétences peuvent être valorisées est celui qui a trait aux enfants et aux tâches domestiques externalisées (repassage, ménage, etc.). Mais dans la mesure où elles n'ont pas les diplômes requis (notamment pour la garde d'enfants ou l'aide aux

personnes âgées), elles n'ont pas accès aux emplois stables de ce secteur, dans les crèches ou les maisons de retraite. Les possibilités qui s'offrent à elles sont les suivantes : **elles travaillent souvent chez des particuliers**, directement en chèques emplois service. Elles trouvent ces emplois par contacts personnels, parfois **en posant elles-mêmes des annonces** (notamment pour le ménage, la garde d'enfants et l'aide aux personnes âgées). Certaines travaillent dans des écoles, soit **en contrats aidés**, soit par l'intermédiaire de **la mairie**. Mais dans ce dernier cas, il s'agit souvent d'emplois très précaires (les emplois stables y étant seulement accessibles par concours), à l'image du parcours de Jocelyne qui a multiplié les remplacements dans les cantines de la ville de Tours pendant huit ans (sans réel contrat de travail, sans congé payé), avant d'avoir enfin un statut plus stable (après avoir réussi un concours).

Au final, les conditions d'emploi et de recherche sur ce marché se rapprochent de celles que nous avons décrites précédemment pour les salariés des marchés secondaires (recherche permanente de contrats de travail). Mais parce que **ces personnes sont perçues comme plus éloignées de l'emploi que les premières, elles ont peu accès aux intermédiaires « classiques »** (ANPE, intérim) qui réclament des diplômes ou au moins des expériences conséquentes. En outre, **elle n'ont pas pu développer de réseaux de relation dans l'emploi, les forçant à se tourner vers des démarches** (pose d'annonces, etc.) **et des emplois moins conventionnels**, à la limite de l'emploi et du travail domestique.

1.5.2 Le modèle de la circulation en bandes dans le milieu artistique

L'éloignement du monde du travail des « artistes » est également important, comme ils le rapportent eux-mêmes. Pascal raconte que « *faire de la musique ne s'est jamais apparenté à du travail, c'est de l'émotion* ». Il ajoute que pendant la période où il était musicien et faisait des tournées avec ses *potes*, il ne pensait même pas à s'inscrire comme intermittent. Cette vision de l'activité créatrice comme étrangère au monde du travail est cependant remise en cause par certains de ses observateurs, notamment par P. M. Menger [2002] :

« Non seulement les activités de création artistique ne sont pas l'envers du travail, mais [...] elles sont au contraire de plus en plus revendiquées comme l'expression la plus avancée des nouveaux modes de production et des nouvelles relations d'emploi engendrées par les mutations récentes du capitalisme. (Menger [2002], p. 8).

Une autre façon de s'éloigner du monde du travail, consiste à s'investir dans une carrière militante. Ainsi, Anne est à l'origine de la création d'un site Internet consacré au chômage, ce qui lui prend tout son temps aujourd'hui, au point qu'elle envisage d'en faire une reconversion :

Donc voilà, on fait tourner la marmite à deux [parle d'elle et d'Yves, le fondateur du site], et c'est génial, alors c'est vrai que ça prend de plus en plus de place sur la recherche d'emploi, et puis c'est vrai que je commence à me dire que mon avenir il est peut-être là... Puisque il manque au moins deux millions et demi d'emplois en France, que le milieu associatif c'est un vivier d'emplois qui n'est pas reconnu et qui a des choses à faire... bon ben... Et puis moi là maintenant j'ai envie de faire de la politique, limite... (Anne, 42 ans, Île-de-France).

S'ouvre pour elle une sorte de nouvelle carrière de militante, suite à son renoncement au monde du travail classique qu'elle exprime amèrement : « *Le chômage m'a prouvé que je n'étais pas indispensable, qu'on n'avait pas besoin de moi et que je n'étais rien dans cette société* ».

Dans ce milieu professionnel artistique ou militant, où passion, engagement et vie professionnelle se mêlent, des modes spécifiques de recherche d'emploi se développent également. **Comme sur les marchés professionnels, la réputation a une grande importance.** Ainsi, Marie qui est esthéticienne dans les salons de coiffure de luxe voit la sienne circuler par l'intermédiaire des clientes. Elle l'explique par le fait que le milieu de l'esthétique « huppée » est un petit microcosme où l'on trouve toujours les mêmes clientes et les mêmes employés qui circulent de place en place, au sein d'un petit périmètre¹⁷². Cette circulation des réputations facilite leur recherche d'emploi mais leur fait courir un risque, celui d'être « grillé » dans son milieu professionnel, comme ce fut le cas de Pascal dans la production. Marie explique, qu'à un moment, cela a failli lui coûter sa place car sa première expérience professionnelle (à Saint-Tropez) s'était très mal passée (elle n'était restée que trois mois). Un recruteur lui remémore cet épisode de son parcours au moment où elle veut se faire embaucher dans un salon parisien « Haute Coiffure » en train de se monter.

Ce qui caractérise également ces milieux, c'est que les individus y circulent en groupe. L'exemple type est la troupe de musiciens qui passent ensemble d'une salle de concert à l'autre. Mais on retrouve cela dans l'expérience de Marie dans l'esthétique. Elle

¹⁷² À la fois au sens figuré (ce milieu de la coiffure et de l'esthétique de luxe) et au sens propre, tous les salons étant regroupés dans un espace de 2,5 kilomètres carrés (les Champs Élysée, Madeleine, etc.)

circule d'un salon à l'autre avec le même réseau d'individus avec qui elle a l'habitude de travailler :

Et j'avais un ami coiffeur, on travaillait ensemble, on a souvent des clientes... Vous les maquillez... vous travaillez toujours avec le même coiffeur. D'ailleurs, dans les grandes boîtes, c'était toujours un petit microcosme, c'est-à-dire que vous avez ce coiffeur avec cette esthéticienne, cette pédicure... ça faisait des petits « États dans l'État », en fait. C'est très étonnant... Bon, pas dans les salons de quartier. Mais, vous vous faites travailler entre vous. Moi, je me souviens, quand j'étais un petit peu juste au niveau du pourcentage, j'avais un copain qui disait : « Ah, moi, je ne peux pas vous coiffer si vous ne vous faites pas maquiller ! Parce que vous avez mauvaise mine ». Et en fait, on se faisait travailler comme ça. (Marie, 58 ans, Île-de-France).

Lorsqu'elle quitte un salon pour se faire embaucher ailleurs, elle part avec cet ami.

La valeur de ces « artistes » vient de celle de la clientèle ou du public qu'ils transportent avec eux. Cela paraît encore une fois évident pour les artistes mais Marie décrit des expériences similaires : à chaque fois qu'elle change de salon, elle emporte une partie de sa clientèle avec elle. Les patrons le savent et rémunèrent ce réseau qui lui est attaché. Un peu comme si elle était indépendante, elle parle de son « chiffre d'affaires » tout en étant salariée. C'est ce chiffre d'affaire que les patrons qui l'embauchent évaluent et valorisent (en regardant ses feuilles de paye) :

J'amenaient ma clientèle... parce qu'ils font tous ça. Ils regardent votre chiffre. Bon, il faut que vous bossiez à peu près correctement. Mais, si vous êtes un super cador mais que vous n'avez pas de clientèle, ça ne les intéresse pas. (Marie, 58 ans, Île-de-France).

À côté de cette circulation de place en place en « bandes », les artistes développent toute « une trousse à outils » pour rechercher leurs emplois : Patrick qui fait du théâtre se connecte régulièrement au site Internet de l'ANPE, fait marcher son réseau de relations (il parle de *copinage*) et a enregistré un CD de voix qu'il a diffusé à des boîtes de production.

Sur ce type de marché du travail, on retrouve le rôle essentiel de la réputation, ce qui rapproche ces artistes des salariés des marchés professionnels décrits précédemment ; mais la réputation n'y est plus seulement individuelle, elle est collective, propre à un groupe d'individus qui circulent ensemble d'emploi en emploi sur le modèle de la troupe de théâtre.

Nous avons montré dans cette section que les démarches privilégiées sur chaque type de marché ne sont pas identiques et que des démarches *a priori* semblables n'étaient pas

actionnées de la même façon (voir tableau résumé 6.1 ci-dessous). Les réseaux de relations, par exemple, servent surtout à faire circuler l'information sur les opportunités d'emploi sur le marché du travail non qualifié (liens forts), alors qu'ils font davantage circuler la réputation sur les marchés professionnels (réseaux professionnels), servent de support à la mobilité sur les marchés internes (liens faibles) et permettent de circuler d'emploi en emploi en groupe dans le milieu artistique. De leur côté, les agences d'intérim permettent, tantôt en multipliant les inscriptions de multiplier les opportunités de trouver des contrats, tantôt de relayer la confiance entre offreurs et demandeurs ou encore de mode de pré-embauche. Une des conséquences de cette diversité des formes de mobilisation se ressent dans les critiques formulées à l'égard de l'ANPE de qui on attend soit qu'elle fournisse directement des offres d'emploi, soit qu'elle procure des renseignements sur les marchés les plus porteurs ou des stages de formation. Enfin, certaines démarches sont spécifiques à un type de marché : le porte-à-porte et la sollicitation des mairies pour les emplois non qualifiés, la mise à son compte chez les artisans, la création d'entreprise et les portails Internet pour les cadres issus des marchés internes¹⁷³, la pose d'annonces dans les services à la personne ou encore l'envoi de bandes démo aux boîtes de production pour les artistes.

Les démarches de recherche d'emploi sont ainsi plurielles, en accord avec la pluralité des espaces de valorisation décrits dans le chapitre précédent. La recherche d'emploi n'est certainement pas un moment de redéfinition totale des possibles¹⁷⁴. Les individus sont inscrits dans différents « mondes » (sur différents marchés). Leurs compétences ne sont réellement lisibles que dans cet espace de valorisation auquel correspondent des définitions de la qualité et des dispositifs d'évaluation particuliers de celle-ci (des métrologies). À chaque type de marché du travail paraissent finalement adaptées des démarches spécifiques de recherche d'emploi. Pourtant, dans le même temps, on observe une tendance à l'uniformisation des modes de recrutement, dans le sens d'une formalisation croissante des démarches, avec pour

¹⁷³ Ces différences de vocabulaire – « mises à son compte » versus « création d'entreprise » ne sont pas anodines. Elles expriment deux types de transitions entre salariat et non-salariat distingués par M.A. Estrade et N. Missègue [2000] : Les artisans sont dans une logique de métier lorsqu'ils s'installent à leur compte. Dans 7 cas sur 10, ils continuent à exercer la même activité mais sous un statut différent. À l'inverse, la création d'une entreprise dans le secteur des services correspond à un changement de trajectoire professionnelle, parfois dans le cadre d'un projet de reconversion suite à un épisode de chômage.

¹⁷⁴ Des statistiques de l'Unédic confirment que le type d'emploi perdu impacte fortement la nature de l'emploi retrouvé. Sur un fichier regroupant l'ensemble des nouveaux inscrits au chômage ayant un droit ouvert à l'indemnisation en décembre 2004, elles montrent que les anciens intérimaires se reclassent pour près de la moitié des cas dans l'intérim, tandis que près de 61 % de ceux qui avaient perdu un CDI retrouvent le même type de contrat (Bonnet, Bouaziz et Jasaroski [2006]).

corollaire, une sélectivité accrue au détriment notamment des non-qualifiés et des seniors. C'est ce que nous allons montrer dans la section suivante.

Tableau 6.1 : Les principaux modes de recherche d'emploi selon les marchés

	Marché des emplois non qualifiés : la recherche d'un contrat	Marchés professionnels : la recherche d'un métier	Marchés internes / externes : la recherche d'un poste	La recherche d'un travail à la frontière de l'emploi
Les réseaux de relation	Bouche à oreille pour trouver des opportunités avant publication de l'offre	Les réseaux professionnels véhiculent confiance et réputation	Les liens faibles soutiennent la carrière	Circulation groupée d'emploi en emploi à l'image de la « troupe » d'artistes
Les agences d'intérim	Nombreuses inscriptions pour multiplier les opportunités d'embauche	Des contacts personnalisés	Un mode de pré-embauche	Absentes
Les agences ANPE	Recours critique : les attentes de placement sont déçues.	Des contacts personnalisés si le métier est bien identifié	Une attente de formation et d'information mais pas de placement	L'absence de diplôme rend ce mode d'intermédiation caduque dans les services à la personne. L'ANPE permet cependant d'accéder à des formations dans ce domaine.
Les autres démarches	Le porte-à-porte	Possibilité de mise à son compte et de travail au noir	Multiplication de démarches formelles : - envoi de candidatures spontanées, - réponse à des annonces, - Internet. Possibilité de créer son entreprise.	- Dans les services à la personne : Mairies, chèques emploi services, pose d'annonces - Milieu artistique : envoi de bandes démo

Section 2 : ... Qui entre en tension avec l'uniformisation et la sélectivité accrue des méthodes de recrutement

La diversité des démarches de recherche d'emploi décrite dans la section précédente entre en tension avec le constat, fait par ailleurs, de leur uniformisation vers une formalisation croissante. Celle-ci se traduit par des exigences accrues portant sur des demandes de CV et de lettres de motivation là où cela n'était pas nécessaire avant, instaurant une étape de présélection là où l'embauche pouvait se faire en direct. Outre l'allongement du processus de recrutement, cette formalisation instaure un temps d'attente, une fois le dossier de candidature envoyé, enfermant le demandeur d'emploi dans une situation passive, dans l'ignorance des raisons des non-réponses ou des rejets dont il fait l'objet. La généralisation de ce mode de recrutement paraît pourtant incompatible avec le fonctionnement de certains marchés, en particulier lorsque seule une mise à l'essai permet d'éprouver la compétence ou lorsque la confiance est nécessaire. Que dire *a fortiori* des personnes qui recherchent un travail indépendamment de toute qualification précise ? Quel peut être leur projet professionnel et leur motivation ? Ces interrogations sont formulées par les interviewés eux-mêmes, notamment les moins qualifiés, qui regrettent cette formalisation croissante des démarches de recherche d'emploi et se trouvent parfois exclus des procédures de sélection. Ce procédé pénalise surtout la population des seniors à laquelle nous nous sommes intéressée. L'âge est, en effet, un critère discriminant dans les recrutements à distance (2.1). Les enquêtés cherchent alors à développer des stratégies alternatives en sortant des cadres de la recherche d'emploi ou se découragent peu à peu (2.2). À la limite, certains n'entrent plus dans les cadres de l'évaluation. Ce « déni d'évaluation » qui est aussi un « déni de reconnaissance » constitue une forme d'exclusion extrême (2.3).

2.1 Une sélectivité accrue sur le marché du travail au détriment des non-qualifiés et des seniors

De nombreux travaux sur le recrutement ont montré une tendance en France à l'uniformisation et la formalisation croissante des méthodes de recrutement, avec pour conséquence une exclusion des processus de recrutement des individus qui cadrent mal avec ces procédés, notamment les non-qualifiés (2.1.1) et les seniors (2.1.2).

2.1.1 Poids du diplôme et formalisation croissante des démarches de recherche d'emploi pénalisent tout particulièrement les non-qualifiés

Si le système scolaire et le marché du travail français ont toujours accordé un rôle primordial au diplôme acquis en formation initiale, contrairement à d'autres modèles sociétaux où la formation continue est plus valorisée (par exemple l'Allemagne, cf. les travaux de M. Maurice, F. Sellier et J- J. Silvestre [1982]), celui-ci tend encore à se renforcer dans les processus de recrutements, disqualifiant les individus non diplômés, même s'ils sont détenteurs d'une grande expérience professionnelle.

E. Marchal et G. Rieucan [2006] ont rassemblé un corpus de 2 350 annonces de la presse française entre 1960 et 2000. Elles mettent en évidence une hausse spectaculaire de la part des annonces dans lesquelles sont citées soit la formation du candidat, soit son expérience, voire les deux à la fois. Cette formalisation toujours plus poussée des critères à satisfaire ainsi que leur multiplication se seraient accompagnées d'une mise à distance des candidats. Auparavant, les modes de relation paraissaient plus directs. Jusque dans les années 1980, de nombreuses annonces proposaient au candidat de se présenter directement à telle adresse, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui en France : la mise en relation se fait par écrit, avec CV et lettre de motivation. Les auteures insistent également sur le fait que ce mode de jugement très formalisé est conventionnel au sens où il pourrait en être autrement, ce qui est d'ailleurs le cas dans d'autres pays. En effet, leur analyse comparée d'annonces d'offres d'emplois en France, en Grande-Bretagne et en Espagne donne à voir des différences significatives entre ces pays. Elle révèle un poids très important des critères de formation en France, celui de l'ancrage régional des candidats en Espagne, alors que les annonces britanniques affichent moins de critères de présélection ou discriminatoires (tels que l'âge ou le diplôme). Ces dernières donnent plus fréquemment des informations sur l'emploi et le salaire proposés, constituant des repères pour guider le choix et inciter les candidats à postuler. Les modes d'entrée en relation en Grande-Bretagne seraient plus divers et plus interactifs qu'en France. Aussi, pour reprendre la typologie des *cités* de L. Boltanski et L. Thévenot [1991] (ou celle des conventions de compétence de F. Eymard-Duverney et E. Marchal [1997]¹⁷⁵), on peut penser, qu'en France, prévaudrait un modèle d'évaluation de la qualité du travail *industriel* (ou *institutionnel*), alors qu'il serait plus *domestique* (ou *connexionniste*) en Espagne et *marchand* en Grande Bretagne. Cela induit des exclus différents selon les pays : les non-qualifiés en France, les femmes ou les étrangers ailleurs. G.

¹⁷⁵ Cf. chapitre 4, p. 188.

de Larquier et E. Marchal [2008] montrent ainsi que cette formalisation accrue des procédures de recrutement françaises n'est pas sans effet sur les profils sélectionnés. Elles mobilisent pour cela l'enquête OFER¹⁷⁶ sur les modes de recrutement des entreprises : certains profils – notamment les plus de 50 ans et les moins diplômés – sont sous-représentés dans certains canaux de recrutement. Elles distinguent quatre types de procédures de recrutement : allégée, classique, diversifiée et très sélective. Quelle que soit la procédure, la présence d'un tri des candidatures sur CV est fortement sélective : ce tri élimine un grand nombre de candidatures. Les plus de 50 ans résistent très mal aux épreuves *très sélectives* (c'est-à-dire qui combinent plusieurs épreuves successives : tri des CV, tests, série d'entretiens, etc.). Les procédures qui recrutent des non-diplômés sont celles qui sont *allégées*, c'est-à-dire avec peu d'épreuves. En outre, ces derniers semblent mieux résister aux évaluations *diversifiées* (qui impliquent notamment des mises à l'essai ou des tests en situation de travail) plutôt qu'aux évaluations *classiques* (tri sur CV et entretien).

Ceux qui sont rentrés précocement sur le marché du travail, sans formation scolaire poussée, mais qui ont pu évoluer dans l'emploi, se heurtent à ces exigences nouvelles du recrutement. Avec l'inflation des diplômes, due à la massification scolaire, des postes qui autrefois ne demandaient pas de qualification particulière sont à présent occupés par des diplômés. Ainsi, une demandeuse d'emploi qui ne détient que le certificat d'études raconte que désormais pour un poste d'employée de bureau, le Deug est demandé. Le constat est identique pour une autre, ancienne vendeuse, qui s'est retrouvée en concurrence avec des Bac + 3. Elles ont le sentiment « *de ne plus correspondre aux annonces* », donc aux critères d'évaluation du marché de l'emploi, et regrettent les anciennes pratiques de recrutement où l'on pouvait faire ses preuves par mise à l'essai, sans passer par des sélections formelles.

En effet, pour tout emploi, le CV et la lettre de motivation sont quasiment devenus un passage obligé, au détriment des personnes ayant de faibles compétences rédactionnelles mais aussi de ceux dont les expériences éclatées sont difficiles à résumer de façon organisée et cohérente dans un CV. La multiplication des canaux et des intermédiaires qui valorisent la formulation de « projets professionnels » ou le savoir-être plutôt que la mise à l'épreuve directe les pénalise également. Ces critiques et interrogations sont formulées par les interviewés eux-mêmes qui regrettent le temps où il suffisait de frapper à une porte pour être

¹⁷⁶ L'enquête *Offre d'emploi et recrutement*, a été réalisée en 2005 par la Dares, auprès de plus de 4 000 entreprises du secteur privé ayant recruté ou tenté de recruter au cours des 12 mois précédant la collecte de données. Elle a pour objectif de fournir des informations sur le déroulement et les procédures adoptées lors du dernier recrutement entrepris par l'établissement interrogé.

embauché. Ainsi Marc, qui n'a jamais connu de stabilité dans l'emploi ayant enchaîné les petits boulots et missions d'intérim, juge que c'était plus facile de trouver du travail avant, lorsqu'on ne demandait pas de diplôme ni de CV : « *il suffisait de se présenter à l'intérim et on travaillait* ». De même Fadel, maçon et conducteur d'engins sur les chantiers, critique la façon dont se déroulent désormais les recrutements dans son secteur d'activité (le bâtiment), alors même que seule la mise à l'essai permet d'éprouver la compétence dans ces métiers :

La dernière fois, j'ai eu un entretien avec Bâtiment1, ils sont venus rechercher soi-disant, dans ce centre... on commence à discuter, discuter, à la fin qu'est-ce qu'on me demande ? Il me fait : « Qu'est-ce que vous aimez faire dans la vie ? » Je lui fais : « Moi, c'est les vacances et m'amuser ! » Et après, je le regarde, et je lui fais : « Mais, excusez-moi, vous cherchez quoi exactement ? Est-ce que vous cherchez des maçons, ou quelque chose d'autre que je n'ai pas compris ? » Il me fait : « Je n'ai pas compris ». Je lui fais : « Parce que si vous cherchez des maçons, bon, regardez ce que je sais faire dans mon CV, vous m'envoyez sur votre chantier, si je ne plais pas au chef de chantier, vous me dites au revoir. Et puis ça s'arrête là ». Et ce n'est pas la peine de me raconter : est-ce que vous aimez la musique, est-ce que vous aimez les fleurs... Attendez, ça n'a rien à voir avec le domaine. J'aurais compris pour quelqu'un qui est dans le théâtre, ou... (Fadel, 42 ans, Île-de-France)¹⁷⁷.

Ces transformations des modes de recrutement et leur uniformisation dans le sens d'une formalisation croissante semblent particulièrement inadaptées au fonctionnement de la plupart des marchés du travail que nous avons identifiés dans la section précédente : aux marchés secondaires où l'expérience ne peut se mettre en forme de cette façon, aux marchés professionnels où l'on ne peut faire la preuve de sa compétence que par le travail, et davantage encore au marché des artistes ou des services à la personne. Seuls les cadres semblent finalement être en phase avec de telles exigences ainsi qu'avec les injonctions d'autonomie et de prise en charge personnelle de leur recherche d'emploi – on a d'ailleurs vu à quel point ils intégraient et reprenaient facilement à leur compte ce discours des institutions sur la bonne attitude à adopter comme chercheur d'emploi. **Le modèle d'emploi et de recrutement des cadres aurait ainsi été artificiellement généralisé sur le marché du travail français.** Pour autant, les cadres que nous avons rencontrés se heurtent aussi à des difficultés de recrutement, mais plutôt dues à leur âge qui constitue un obstacle dans le recrutement à distance.

¹⁷⁷ E. Marchal [1999] montre que la polyvalence du recruteur peut avoir pour effet d'orienter la conversation sur des sujets personnels, à l'inverse d'un recruteur spécialisé, qui intervient régulièrement sur le même segment du marché du travail et qui va d'emblée interroger le candidat sur des sujets techniques et professionnels.

2.1.2 La barrière de l'âge dans le recrutement à distance

Le barrage le plus souvent évoqué par les cadres (ils l'ont mentionné dans presque tous les entretiens analysés) **est celui de l'âge, critère classique de premier tri des CV** dont ils pensent qu'il les écarte systématiquement¹⁷⁸. Cette tendance serait encore renforcée par l'utilisation d'Internet dans les recrutements :

C'est vrai que c'est très très pratique Internet. Vous vous mettez devant votre écran le matin. Vous regardez les emplois, les annonces, vous faites votre CV, vous faites une lettre de motivation, vous cliquez, vous envoyez. Mais ce que je pense, c'est que c'est tellement facile qu'il y a beaucoup de candidats et de réponses aux annonces et qu'à, l'autre bout, c'est tellement facile de mettre des moteurs de recherche maintenant, avec des mots clés... je prends un exemple simple. Si dans mon CV je mets donc que j'ai 48 ans, si le poste il est calibré, si le recruteur, si l'entreprise a dit : « Je veux quelqu'un de 40 ans », vos 48 ans sont éliminatoires, ce qui fait que votre CV, vos compétences, l'aspect humain des choses n'est même plus regardé (Bruno, 48 ans, Île-de-France).

Cette interprétation de leurs difficultés s'appuie pourtant très rarement sur des catégorisations explicitées par les recruteurs. Comme le fait remarquer D. Demazière [2002] « trop vieux » est une catégorie indicible, compte tenu de son caractère illégitime et illégal. Un demandeur d'emploi explique d'ailleurs à propos de l'attitude des recruteurs : « *les gens, ils disent ça un peu comme ça, ils ne l'écriraient pas. Parce que d'une part, je pense que ça serait illégal ; mais même, c'est un peu honteux quand même.* » Cette signification subjective que les chômeurs d'un certain âge attribuent à leur situation se construit donc dans les multiples expériences de la recherche d'emploi. De ce point de vue, l'anecdote rapportée par François est intéressante :

Il y a quelques jours, j'ai répondu à une offre, comme ça, dans la journée, par mail. Et j'ai reçu à peu près deux heures plus tard la réponse : « votre profil ne correspond pas ». Je me suis dit : pour répondre aussi vite, ils n'ont pas étudié le CV. Et alors, je leur renvoie un mail en disant : « Oui, j'aimerais bien savoir en quoi ». Euh, donc ils m'ont dit : « Bon, c'est un poste où il faut connaître SQL plus une modélisation de bases de données », un truc comme ça. Je réponds : « Ça tombe bien, ainsi que vous pouvez le constater dans mon CV, j'ai fait exactement ça ». Et je renvoie. Donc, là, on était le soir, le lendemain matin, j'ai un mail : « Je suis désolé, mais le poste a été pourvu ». C'est clair. Quand on a des réponses comme ça, et ce n'était pas la première fois que ça m'arrivait, mais là, c'était trop donc j'ai voulu marquer le coup. Quand les gens, vous envoyez votre CV, l'annonce paraît le jour, vous renvoyez votre CV, et deux heures après, vous avez une réponse en disant : « Votre profil ne correspond

¹⁷⁸ Ce raisonnement entre en concordance avec les observations statistiques qui montrent que la faiblesse du taux d'emploi des seniors en France ne découle pas tant d'une surexposition à la perte d'emploi que de la très faible probabilité, pour cette tranche d'âge, de retrouver un emploi après l'avoir perdu (cf. chapitre 1, section 2).

pas », ce n'est pas vrai. Ils n'ont pas étudié le CV. Parce qu'à la vérité, ce n'est pas comme ça que ça se passe, c'est après. Mais là on voit très bien tout de suite, ils ont cherché, ils ont vu : bon, c'est des trucs qui ont été éliminés d'office. » (François, 51 ans, Île-de-France).

François interprète d'emblée cette sélection rapide comme liée à son âge (51 ans) alors que la catégorisation n'est jamais évoquée explicitement par le recruteur. Dans cet extrait, il semble que l'indicible se reporte d'ailleurs sur le discours de l'interviewé, qui parle lui aussi d'âge sans en faire mention explicitement. Autre expérimentation, plus directe cette fois, le même demandeur d'emploi explique qu'il a tenté de changer la présentation de son CV et de ne mettre l'âge qu'à la fin de la deuxième page. Il relate que, depuis, il a reçu beaucoup plus de réponses à ses CV, mais que dès le premier appel téléphonique, la question de l'âge est posée.

Les chômeurs relient leurs multiples expériences à ce qu'ils peuvent lire dans les journaux où les sujets sur les difficultés d'emploi des seniors se sont multipliés ces derniers temps¹⁷⁹. Enfin, **comme le souligne D. Demazière [2002], cette catégorie interprétative est fortement structurée par les catégories gestionnaires.** Tous ces demandeurs d'emploi « âgés » ne sont pas visés par les mesures destinées aux « seniors » mais la simple existence de ces dernières contribue néanmoins à structurer les représentations des demandeurs d'emploi comme des recruteurs, au point que l'ANPE déconseille à ces chômeurs d'évoquer la possibilité de mesures spécifiques d'embauche afin d'éviter la stigmatisation :

Il y avait des avantages spécifiques, quand on employait quelqu'un de plus de cinquante ans, l'employeur avait des avantages financiers. C'était : « surtout, n'en parlez pas » ; parce que là, on se place dans le truc où, effectivement, on est quelqu'un de vieux, qui a besoin d'être aidé pour être employé. Donc la perversité du système est telle, que y compris l'avantage financier pour l'employeur devient quelque chose qui fonctionne contre vous. Parce que si vous avez besoin de cet avantage financier, c'est que effectivement il y a un problème, vous n'êtes effectivement pas vraiment employable (Jean, 50 ans, Île-de-France).

Ces échanges avec l'ANPE contribuent à ancrer en eux l'idée que leur âge est en cause.

Du fait du caractère tabou de cette catégorisation, les chômeurs concernés n'obtiennent jamais l'explication du rejet des seniors par les entreprises. Mais ils élaborent une interprétation subjective en rupture avec les explications traditionnelles de la théorie

¹⁷⁹ Cette attention au problème de l'emploi des seniors est relativement récente – liée à la prise de conscience que leur faible taux d'emploi mettait potentiellement en cause la pérennité du financement du système de retraite dans un contexte de vieillissement démographique – mais non le problème en lui-même : C. Minni et A. Topiol [2003] montrent ainsi que déjà en 1975, près d'un homme âgé de 55 à 59 ans sur cinq n'était plus sur le marché du travail ; avant donc, le recours massif aux préretraites pour cette tranche d'âge qui intervient à partir de la fin des années 1970.

économique. Pour eux, ce n'est ni une question de prix trop élevé, ni de compétences obsolète ou d'inadaptation au progrès technique :

- Selon eux, le salaire demandé par les seniors n'est pas trop élevé au regard de leurs compétences, et par ailleurs ils expliquent que de toute façon, tous les salariés (même les plus jeunes) demandent à peu près la même chose.
- Pour ce qui est de l'obsolescence supposée, les informaticiens rencontrés (dans ce secteur, l'âge semble être particulièrement discriminé) affirment qu'ils ont vu naître l'informatique et se sont adaptés à tous les changements technologiques successifs, ce qui serait la preuve de leur adaptabilité.

Les chômeurs rejettent donc les principales explications avancées par la théorie économique à propos des difficultés d'emploi des seniors en termes de coût du travail ou de détérioration du capital humain (« biais technologique »). Ce rejet des âgés tiendrait uniquement à des questions de représentations ; c'est une « *image négative qui colle aux seniors* », une tendance au « *jeunisme* » dans les entreprises. Leur interprétation semble en partie confirmée par l'analyse des réponses à l'enquête ESSA¹⁸⁰ que font C. Minni et A. Topiol [2003]. Ils montrent que les salariés âgés souffrent de désavantages importants dans les représentations des responsables d'entreprises : moindre adaptabilité aux nouvelles technologies et aux changements, moindre polyvalence, moindre motivation, etc.

Cette situation, vécue comme une réelle injustice, est dénoncée comme telle par les demandeurs d'emploi interviewés, dans des tentatives parfois un peu désespérées. Ainsi un informaticien relate, qu'à un moment donné, il mettait systématiquement à la fin de ses lettres de motivation la statistique qu'il avait trouvée, selon laquelle : « seules 0-1 % des embauches dans l'informatique concernent des personnes de plus de 50 ans ». **Vécue comme une injustice suprême, parce qu'elle repose sur des indices qui ne peuvent être modifiés, cette discrimination liée à l'âge attaque le demandeur d'emploi dans son être :** « *À un moment donné, se faire jeter comme ça, c'est une certaine remise en cause de soi-même, par rapport à l'image que l'on a de soi.* » **C'est par ailleurs une injustice difficile à combattre compte tenu du caractère largement indicible de la catégorisation :** « *ça sature la révolte sans but. Moi, ça me donne envie de poser des bombes, de tout faire sauter, point.* »

¹⁸⁰ Enquête des Salariés selon l'Âge

Nos entretiens confirment donc que, **pour les chômeurs précédemment sur un marché interne, l'âge apparaît clairement comme un signal négatif**. Autant à l'intérieur de ces marchés, l'âge, synonyme d'ancienneté, peut être valorisé parce qu'il traduit la détention de compétences spécifiques, autant il est dévalorisé lorsqu'il s'agit de se réintroduire sur ces marchés où les chercheurs d'emploi vieillissants sont concurrencés par des débutants. Par ailleurs, les recrutements se font principalement à distance sur ces marchés où **l'âge peut être utilisé comme un critère de tri rapide lors de la présélection**. Cette impression d'une forte discrimination des âgés à l'entrée des marchés internes semble confirmée par les données statistiques existantes : si les quinquagénaires sont sur-représentés dans les établissements anciens et de grande taille, cette statistique résulte surtout de l'histoire de ces établissements. Comme le note P. Aubert [2003], « *une forte proportion de salariés quinquagénaires dans une catégorie d'établissements ne peut pas s'interpréter comme la résultante d'une plus forte demande de salariés âgés [...] c'est surtout l'historique de flux d'emploi qui explique le poids des quinquagénaires, bien avant les choix instantanés de substitution entre classes d'âge* ». L'étude des flux d'embauche pour les 55-59 ans, à partir du panel des DADS sur la période 1994-2000, fait ressortir au contraire des mouvements de main-d'œuvre d'autant plus négatifs que l'établissement est grand.

Si cette question de l'âge est particulièrement prégnante dans les entretiens des demandeurs d'emploi seniors issus de marchés internes, les autres catégories d'interviewés l'évoquent aussi comme un obstacle à leur retour à l'emploi. Mais ils l'abordent autrement, laissant penser que **l'âge est un problème qui se pose différemment selon le type de marché de travail sur lequel on se situe** :

- Les chercheurs d'emploi positionnés sur les marchés secondaires se plaignent de se voir de moins en moins souvent proposer des emplois de la part des agences de travail temporaire. L'âge, généralement synonyme d'expérience, n'est pas valorisé sur ce marché, puisque ce sont des emplois qui ne demandent pas ou peu d'expérience. On peut supposer que les intermédiaires associent l'âge à une moindre mobilité, une moindre forme physique, souvent nécessaire pour les emplois proposés, et à une moindre « malléabilité ». Ces emplois, aux conditions de travail difficiles, sont aussi moins facilement acceptés par les salariés ayant déjà une longue expérience du marché du travail.

- Sur les marchés professionnels l'évolution des conditions de travail et les soucis de santé prennent également une importance primordiale. L'âge permet d'acquérir de l'expérience mais peut être synonyme d'usure et se traduire par une augmentation des

exigences à l'égard des conditions offertes. Autant les jeunes salariés peuvent accepter des conditions de travail plus ou moins difficiles parce qu'ils vivent cette situation comme temporaire et s'attendent à une amélioration, autant les salariés plus âgés qui ont connu de bonnes conditions de travail qu'ils ont vues se dégrader peuvent être réticents à faire des compromis. La maladie, comme dans le cas précédent, peut être un obstacle au maintien en activité : c'est le cas d'Abdelhakim qui est asthmatique et ne peut plus travailler comme peintre alors qu'il a fait toute sa carrière dans ce domaine, de Nabil dont les poumons sont endommagés après de nombreuses années dans la poussière du flochage, de Jean-Paul qui a subi une lourde opération du dos alors qu'il était cuisinier... les statistiques de l'ANPE [2006a] montrent d'ailleurs que les ouvriers qualifiés sont sur-représentés chez les demandeurs d'emploi seniors. En outre, il y a deux fois plus de travailleurs handicapés parmi les chômeurs de plus de 50 ans que parmi les 25-49 ans et ce, quel que soit le sexe, avec une sur-représentation de ces derniers parmi les non-qualifiés. Ce statut de travailleur handicapé révèle l'existence de problèmes de santé pour certains demandeurs d'emploi seniors en raison des processus de vieillissement et de leurs conditions de travail antérieures.

L'uniformisation et la sélectivité accrue des modes de recrutement pénalisent donc particulièrement les demandeurs d'emploi que nous avons interrogés, que ce soit leur faible niveau de formation ou leur âge qui soient mis en cause.

2.2 Différentes stratégies d'adaptation

Face à ces obstacles, les chercheurs d'emploi mettent en œuvre différentes stratégies. La première consiste à jouer avec les cadres et les règles de l'épreuve dans le but de passer les barrières de la sélection à distance (2.2.1) ; la seconde, à tenter une reconversion dans des secteurs ou des emplois où les critères de sélection ne sont pas les mêmes (2.2.2). Enfin, certains demandeurs d'emploi se découragent face aux échecs répétés et finissent par ne plus chercher d'emploi (2.2.3).

2.2.1 Jouer avec les cadres de l'épreuve de la sélection à distance

Face à l'épreuve du recrutement, notamment du recrutement à distance qui pénalise les non-qualifiés et les âgés, les demandeurs d'emploi doivent développer des compétences de prospection et se faire une idée des critères de sélection des différents canaux de recrutement afin de développer des stratégies en conséquence. Ceci est d'autant plus difficile qu'à cette étape du recrutement, ils reçoivent très peu de réponses et ne peuvent donc qu'imaginer ce qui bloque dans leurs candidatures. **À travers nos entretiens, nous saisissons les différentes facettes de cette épreuve, telle qu'elle est vécue subjectivement par les demandeurs d'emploi qui explicitent leurs représentations des cadres d'évaluation du recrutement ainsi que l'usage et les jeux qu'ils font des dispositifs empiriques dans lesquels sont actualisées ces conventions.**

L'épreuve du CV et de la lettre de motivation est perçue par les chômeurs comme ayant un seul objectif : « *le CV ou la lettre de motivation, c'est uniquement décrocher un rendez-vous* », afin de passer à la seconde étape, l'entretien, où ils pourront « *faire valoir [leurs] compétences.* » La problématique générale de l'épreuve, telle qu'ils la perçoivent, est la suivante : comment raconter sa vie professionnelle en un minimum d'espace, pour ne pas décourager d'emblée la lecture, tout en attirant l'attention du recruteur. L'objectif consiste à passer « l'épreuve de la corbeille ». Le demandeur d'emploi, en position de rédiger son CV et sa lettre de motivation, doit imaginer à distance les critères de sélection du recruteur puisqu'il n'y a pas de négociation possible. Les contraintes, imaginées et intériorisées (en s'appuyant notamment sur les conseils reçus dans les ateliers de rédaction de CV organisés par l'ANPE) sont des contraintes de temps pour le recruteur et donc de présentation de l'information pour accrocher immédiatement son attention :

C'est vrai qu'un recruteur, il reçoit tellement de lettres, qu'il va passer trois minutes à lire le CV et la lettre de motivation. Alors si jamais il y a un frein sur les deux documents, automatiquement c'est rejeté. (Denis, 38 ans, Île-de-France).

Pour le salarié ayant déjà 20 à 30 années d'expériences professionnelles diverses, la difficulté à formater sa carrière dans ces cadres est réelle. Les conseils, largement diffusés par les organismes d'aide aux chômeurs, concourent à homogénéiser les CV selon deux ou trois modèles : le CV chronologique classique, le CV par pôle de compétences ou le CV mixte, chronologique mais où le candidat à l'embauche s'emploie à expliciter, pour chaque expérience, quelle était sa mission et ses résultats, c'est-à-dire les apports qu'il a pu fournir à

l'entreprise. Généralement, les chômeurs rencontrés avaient d'ailleurs réalisé plusieurs CV ; le choix de diffuser l'un ou l'autre se faisant selon ce que la personne anticipe du poste à pourvoir et de la nature de l'intermédiaire auquel il sera confronté. En effet, les exigences sont parfois contradictoires d'un intermédiaire à l'autre : le CV par pôle de compétences, réalisé avec l'aide de la cellule de reclassement, sera jugé peu lisible par l'Apec ou l'intérim. Un CV contient toujours des repères conventionnels qui doivent nécessairement y figurer : repères démographiques du haut du CV (sexe, âge), coordonnées¹⁸¹, description de la formation initiale et continue et des différentes expériences professionnelles. Ces cadres formatés donnent une image de la carrière professionnelle très différente de ce qui peut être exprimé au cours d'un entretien d'embauche ou de l'une de nos interviews.

On pourrait penser qu'à l'intérieur de ce cadre, les marges de manœuvre sont faibles pour les candidats à l'embauche ; mais en réalité, la base de CV collectés ainsi que les récits sur ces CV montrent le contraire. Nous avons en effet parfois demandé aux interviewés de nous laisser un de leur CV à l'issue de l'entretien ou de nous l'envoyer par la suite. Lorsque le CV est spontanément fourni pendant l'entretien et est assorti de commentaires du demandeur d'emploi pour expliciter les différentes étapes de son parcours, cela peut donner lieu à des analyses comparées entre la façon de raconter sa carrière et la façon de la mettre en forme dans le CV, les personnes argumentant alors face à l'enquêteur les choix réalisés, les astuces mises en œuvre (cf. l'exemple des CV de Jean en annexe 12, p. 404).

Ces astuces ont généralement deux objectifs majeurs : se faire remarquer et masquer les difficultés du parcours sachant que ces arrangements sont tout de même risqués, car ils peuvent tout autant irriter le recruteur qui éliminera immédiatement le candidat. **Toute la difficulté est donc de rendre ces arrangements acceptables, de faire preuve d'originalité et d'autonomie, tout en restant dans le cadre général de l'évaluation.** Premier objectif, donc, se distinguer des autres demandeurs d'emploi en faisant preuve d'originalité. Dans le cadre étroit du CV, les possibilités restent limitées ; cela passe essentiellement par la présentation. Ceci donne un net avantage à ceux qui maîtrisent l'outil informatique : l'une des personnes interrogées s'attachait à proposer une présentation originale, d'autres s'efforcent simplement de mettre une belle photo, l'un enfin montre son CV tapé en caractères bleus afin qu'il soit distingué dans la pile de ceux posés sur le bureau du recruteur. Certains font preuve d'encore plus d'originalité. Le CV de Jean-Claude est tout en couleurs : il a mis une photo où

¹⁸¹ Sauf dans les entreprises, encore peu nombreuses, qui utilisent le « CV anonyme ».

il arbore ses médailles (il est champion d'haltérophilie dans ses loisirs) et a ajouté de petits dessins pour désigner ses différentes expériences professionnelles. Et quand on lui demande les raisons de tous ces efforts, il argumente ainsi :

Si je mets un CV noir et blanc, ce sera pareil, mais ce sera pas la même approche. Le but c'est comme tu vas pêcher un poisson, il faut une amorce. Si tu n'as pas d'hameçon, ça ne sert à rien (Jean-Claude, 45 ans, Île-de-France).

Ces propos font écho à un article célèbre de L. Osberg [1993] dans lequel, employant cette même métaphore piscicole, il critique les premiers modèles de *job search*, qui ne s'intéressent qu'à la taille en dessous de laquelle les poissons doivent être rejetés à l'eau (le salaire de réservation), et non à la technique de pêche la plus efficace. Or, ce qui intéresse avant tout le pêcheur, comme le demandeur d'emploi, c'est de savoir où trouver de bons poissons et comment les attraper. Ou plutôt de trouver quelles techniques sont susceptibles de les faire repérer par les employeurs, car les demandeurs d'emploi n'ont pas la maîtrise du recrutement. La métaphore est ainsi inversée : ce ne sont pas tant les chômeurs qui pêchent les emplois, que les employeurs qui pêchent les demandeurs d'emploi, les chômeurs cherchant les moyens de se faire pêcher par les employeurs.

Le deuxième objectif de ces multiples arrangements vise à masquer les faiblesses du CV, ce qui est particulièrement difficile car le cadre général du CV oblige à faire figurer un certain nombre d'informations. Par exemple, il est presque obligatoire de faire mention de son âge. Les commentaires des recruteurs lors du tri des CV récoltés par F. Eymard-Duvernay et E. Marchal [1997]¹⁸² montrent que l'absence de cette information irrite les recruteurs car ils s'en servent pour effectuer un premier tri rapide. Les seniors connaissent cette première sélection et pour tenter de ne pas se faire « *blackboulé* » dès cette première étape, ils imaginent des stratégies de contournement : ne pas faire figurer l'âge (mais c'est risqué) ou le mettre seulement à la fin du CV, en adaptant la présentation, afin d'obliger le recruteur à rechercher l'information, ou au moins à faire le calcul à partir des différentes expériences et donc à regarder le CV dans son ensemble.

Les demandeurs d'emploi ont pour deuxième impératif de parvenir à masquer les faiblesses de leur parcours. Ils anticipent par exemple qu'un nombre important d'expériences professionnelles différentes et de courte durée sera mal vu par un recruteur. *A contrario*, la trop grande stabilité d'un salarié peut le désigner comme quelqu'un de peu adaptable, d'un

¹⁸² Eymard-Duvernay et Marchal [1997], chapitre 2 « Le jugement économique : l'appui sur les standards du marché du travail. », pp. 65-66.

peu frileux. Les chômeurs jouent alors sur la présentation, en regroupant des expériences où ils occupaient la même fonction, ou au contraire en détaillant précisément chaque fonction occupée dans une seule entreprise. Autre difficulté, la présence de longues périodes de chômage véhicule un signal négatif aux yeux des employeurs (tous les demandeurs d'emploi savent bien que la meilleure des situations possibles pour trouver un emploi, c'est d'en avoir déjà un). Certains courent alors le risque de rajouter une expérience professionnelle en haut de leur CV, sans toutefois inventer n'importe quoi, car ils seraient alors bien en peine de répondre aux questions si jamais ils atteignaient l'entretien. Des termes flous tels que « *projet personnel* » fleurissent pour combler les vides.

Leur anticipation des critères dévalorisés sur le marché conduit à ces petits arrangements, pour ne pas être systématiquement rejetés dans ce tri à distance, préalable à une deuxième étape de sélection, plus rapprochée et négociée. Comme le montre l'exemple de Jean détaillé en annexe 12 (p. 404), le CV doit aussi être remanié pour être compréhensible dans un autre milieu professionnel que celui d'origine, en cas de tentative de reconversion. Celle-ci peut prendre plusieurs formes, comme nous allons le voir à présent.

2.2.2 Tenter une reconversion

Pour les demandeurs d'emploi qui malgré leurs efforts de recherche ne parviennent pas à trouver un emploi dans leur secteur professionnel d'origine, **une première porte de sortie consiste à se diriger vers les emplois aidés offerts par les mairies ou les associations.** L'intérêt du travail et les bonnes conditions (notamment horaires) compensent quelque peu la faible rémunération. Ces emplois sont par ailleurs proposés aux chômeurs qui sont déjà en grande difficulté et ont donc peu d'exigence financière. La difficulté est alors d'envisager l'issue de ces emplois subventionnés. Pour Monique, actuellement en contrat emploi consolidé (CEC) dans une école, la fin du contrat constitue un sujet de préoccupation permanent :

Donc je travaille avec un CEC qui est renouvelé normalement tous les ans pendant 5 ans... donc, il me reste normalement encore 3 ans à faire en CEC [...] je suis comme on dit aide maternelle [...] Mais je n'ai toujours pas un emploi fixe, ça me tranquilliserait [...] ça me fera 46 ans quand j'aurai fini... sauf s'ils me gardent de façon définitive parce qu'ils auront toujours besoin de quelqu'un à l'école. Ça c'est sûr... mais est-ce qu'ils ne préféreront pas prendre un autre CES plutôt que de me garder moi ? Ça m'arrangerait en définitive qu'ils me gardent... mais si ça ne marche pas, il faudra bien trouver autre chose et à 46 ans, ça ne sera pas évident... (Monique, 43 ans, Morbihan).

Une autre réaction consiste à « changer » de secteur. Jean-Paul le fait à un moindre coût en s'introduisant dans le milieu de la restauration collective. C'est surtout parce que le travail dans les bars et les restaurants traditionnels demande une disponibilité permanente et de bonnes conditions physiques que Jean-Paul y renonce et se lance dans ce secteur où il dispose maintenant de vrais week-ends et de temps pour s'occuper de sa famille. **Cette reconversion suppose de mettre en œuvre une nouvelle stratégie de recherche d'emploi.** Alors que la réputation qu'il avait acquise lui permettait de circuler facilement dans les bars et restaurants traditionnels, Jean-Paul est obligé d'utiliser des moyens de recherche plus formels pour s'introduire dans la restauration collective. Il envoie des CV et du courrier, passe par L'ANPE, et connaît une période de chômage de six mois. Il fait une première incursion dans des cantines pour des remplacements de courte durée. Là, il fait la connaissance du DRH qui fait régulièrement appel à lui et réussit à obtenir des contrats de plus en plus durables. L'acquisition d'une réputation au sein de ce nouveau milieu apparaît comme le signal de la réussite de son intégration : *« Je suis recommandé partout, même à l'hôpital on téléphone : « Ah pas de problème, les yeux fermés Jean-Paul vous pouvez le prendre. C'est un bosseur, il connaît son métier ».*

Certaines reconversions sont plus coûteuses, comme celle de Jean¹⁸³, anciennement ingénieur informaticien qui a renoncé à valoriser ses compétences dans ce domaine *« parce qu'ils ne prennent plus de gens qui ont 50 ans ».* Longtemps au chômage et maintenant au RMI, il a dû emprunter de l'argent pour payer la pension alimentaire de ses fils et doit à tout prix trouver un nouvel emploi, quitte à subir un déclassement important. Il en vient à cacher ses diplômes dans son CV (il indique qu'il est technicien plutôt qu'ingénieur) pour se faire accepter dans un aéroport où il est engagé comme *« agent de sûreté », « payé au SMIC, travaillant en 3*8 avec des horaires pas possibles ».*

¹⁸³ Cf. annexe 12 p. 404.

2.2.3 Se décourager

L'échec d'une tentative de reconversion, le fait de se heurter toujours aux mêmes obstacles ou le maintien de fortes exigences concernant les conditions de travail peuvent conduire au **renoncement à chercher**. Le parcours de Michel, ancien électricien industriel, illustre la possibilité d'aller jusqu'au refus de travailler pour ne pas subir de déclassement. On peut parler ici d'un « chômage de résistance ». Il a fait « le tour du marché local » dont il connaît les annonces qu'il ne s'oblige plus à consulter :

Au début, j'allais voir les petites annonces. Mais en fin de compte ce sont toujours les mêmes. Les mêmes boulots dans l'agro ou avec des tarifs... au SMIC [...] une misère... C'est pour ça que je comprends un peu certaines personnes qui se complaisent dans le chômage. (Michel, 39 ans, Morbihan).

Certains ont intériorisé qu'à leur âge, ils ne sont plus employables, et que ce n'est donc plus la peine de chercher, au point, dans le cas de Yves, de ne même plus avoir de voiture ou de téléphone, ce qui rend effectivement la recherche d'emploi impossible dans la zone rurale où il habite. Leur seule préoccupation est alors de survivre, avec le RMI, et d'occuper leur temps libre du mieux qu'ils peuvent : devant la télévision pour André, en allant à la pêche pour Yves, en jardinant et rendant des services à droite à gauche pour Claude. Ces sans-emploi, qui ne se considèrent même plus comme chômeur mais comme RMIste, ont intériorisé le jugement d'inemployabilité due à leur âge relayé par les médias et l'ANPE. Cette idée est en effet intégrée dans les politiques publiques et les catégories gestionnaires (Demazière [2002]) où l'âge est un critère de profilage permettant d'anticiper des difficultés d'intégration et un motif de dispense de recherche d'emploi. Ces demandeurs d'emploi se trouvent ainsi dans une situation d'exclusion totale n'étant même plus évalués (cf. 2.3.2).

2.3 Discontinuité des espaces de valorisation et déni de reconnaissance

La recherche d'emploi est une épreuve particulièrement critique, en ce qu'elle donne à voir des discontinuités extrêmes entre différents espaces de valorisation (2.3.1). À la limite, le demandeur d'emploi n'est plus évalué du tout. Ce déni d'évaluation, qui est aussi un déni de reconnaissance, est une négation des capacités de l'individu à exercer un emploi (2.3.2).

2.3.1 Une analyse des transitions critiques comme tensions entre différents espaces de valorisation

Les difficultés rencontrées par les demandeurs d'emploi interrogés – et notamment les moins qualifiés et les plus âgés d'entre eux – **ont trait au rabattement d'un espace pluriel de valorisation** (les différentes conceptions de la qualité et les modes de recrutement correspondants décrits dans la première section) **sur un seul d'entre eux, sur le modèle de l'emploi des cadres** (cf. 2.1). Des critères et outils de jugement étrangers à ce qu'il importe d'évaluer menacent la pluralité des modes d'évaluation (Périlleux [2005]), ce qui pose des problèmes de traduction des qualités et génère de l'exclusion. **L'épreuve de la recherche d'emploi peut ainsi être qualifiée de critique en ce qu'elle donne à voir des moments de discontinuité extrême et des difficultés de traduction entre différents principes de valorisation.**

Plus généralement, l'analyse des entretiens montre que **les moments critiques** dans les trajectoires de chômage, les « bifurcations » ou *turning point*, **ont souvent pour origine une tension entre des registres de valorisation distincts**. Ces tensions peuvent être de plusieurs ordres. Nous avons déjà montré à quel point les modes de valorisation différaient sur un marché interne par rapport à ceux qui prévalent sur le marché externe du travail (cf. le cas de Denis p. 278). Au sein même d'une entreprise, peuvent se produire des changements de modèles d'évaluation qui mettent en difficulté les salariés ayant une certaine ancienneté. C'est le cas de Roger, entré dans une PME familiale comme magasinier. Il est ensuite passé à la logistique puis est devenu mécanographe. Le patron lui a proposé un poste de chef informatique au moment où il a décidé d'informatiser sa production. Il a donc suivi des cours pour évoluer avec l'entreprise. Mais lorsque le patron part à la retraite, il revend sa PME à une grosse entreprise. Avec ce rachat, les modes de valorisation se transforment, d'une logique familiale à une logique financière. Une décision de délocalisation conduit finalement les anciens salariés à quitter l'entreprise. Dans ce cas, la dévalorisation intervient en l'absence même de période de chômage. Contrairement aux explications de la persistance du chômage avancées dans le chapitre 3, ce n'est pas ici la période de chômage qui détériore les compétences (en les rendant obsolètes) mais le changement de principe de valorisation dans l'emploi qui est aux sources du chômage (Eymard-Duvernay [2009]).

Des tensions peuvent également se manifester entre deux sphères de valorisation distinctes, comme par exemple le travail et la famille (cf. les cas décrits précédemment et le chapitre 2). Ces tensions entre évaluations « paternalistes » et évaluations « marchandes », ou

« externes et internes » ou encore « indigènes » et « externes » (Bidet et Vatin [2005]) sont à l'origine de l'exclusion du marché du travail. Dire par exemple que les salariés des marchés internes se retrouvent au chômage en raison d'une perte brutale de productivité n'aurait pas grand sens. En réalité, leurs difficultés viennent du fait que les modes d'évaluation auxquels ils sont alors confrontés sont incommensurables avec ceux à l'aune desquels ils avaient été valorisés jusqu'alors. Ainsi, hors du marché interne qui a permis son acquisition, le salarié ne peut faire la preuve de sa qualification : *« c'est ainsi que l'on peut comprendre que le licenciement économique, après un emploi durable, soit une des sources du chômage de longue durée actuel, alors que les salariés concernés ne posaient, à l'évidence, aucun problème d'insertion, de capacité à travailler, ni d'employabilité »* (Maruani et Reynaud [1999], p. 86).

L'importance du changement opéré est encore plus déstructurant lorsqu'il contamine différentes sphères de la vie qui étaient restées jusque là relativement distinctes dans leurs logiques, dans leurs rythmes et leurs cohérences (Bidart [2006]). C'est le cas par exemple lorsqu'un licenciement induit des tensions familiales, un divorce, entraînant la perte du logement et une exclusion qui devient économique et sociale. Pour M. Walzer [1983], cette contamination d'une sphère par une autre est contraire à la justice qui voudrait que les principes de distribution des biens soient indépendants d'un monde à l'autre.

2.3.2 L'exclusion comme déni d'évaluation et de reconnaissance

Les expériences des chômeurs âgés relatées plus haut (cf. 2.1.2) vont au-delà d'une discontinuité entre différents principes de valorisation. Comme le mentionnait Bruno (cf. p. 268), les compétences ne sont plus évaluées du tout lorsque l'usage des moteurs de recherche dans le recrutement permet d'éliminer automatiquement les candidats qui ne correspondent pas aux critères (notamment d'âge). En suivant T. Périlleux [2005b], on peut alors parler de « **déni d'évaluation** » :

« Il y a déni d'évaluation lorsque les critères de jugement appliqués à l'action entreprise ignorent la pluralité des dimensions qui la constituent qualitativement ; lorsque l'évaluateur ou l'évalué, ou les deux ensemble, refusent de se risquer à s'éprouver dans un processus incertain quant à son issue (même s'il doit être garanti dans son déroulement) ; lorsque le jugement écarte des dimensions pertinentes de l'expérience évaluée pour aller jusqu'à s'émanciper de toute épreuve de réalité. » (Périlleux [2005b], p. 121).

Ce déni d'évaluation s'observe également dans certaines médiations du service public de l'emploi avec des chômeurs de longue durée : *« l'agent de l'ANPE s'appuie sur quelques traits qui lui suffisent pour résumer la situation du chômeur : être âgé ou avoir des difficultés de santé sont tenus pour des obstacles quasi indépassables à la reprise d'emploi, rendant inopérante toute action de l'ANPE en vue de réinsérer ou de placer les chômeurs. [Ces traits] disqualifient leur porteur, elles jettent sur lui un discrédit définitif, elles constituent des stigmates corporels, indélébiles, sur lesquels ni le chômeur, ni l'agent ne semblent avoir de prise. »* (Demazière et Dubar [2004], p. 63). D. Demazière [1992] mobilise la catégorie de « demandes mortes » pour désigner la situation de ces chômeurs qui sont inscrits à l'ANPE, donc demandeurs d'emploi, mais effectivement considérés comme non demandeurs d'emploi puisque jugés inemployables. Les dispenses de recherche d'emploi peuvent être considérées comme la traduction institutionnelle de ce paradoxe.

Ce déni d'évaluation, source d'une exclusion radicale, peut être rapproché du concept de « **déni de reconnaissance** » ou de « réification » (Honneth [2007]). La reconnaissance désigne selon A. Honneth l'attente normative que les sujets adressent à la société de se voir reconnaître leurs capacités par l'autrui généralisé (Honneth [2004a]). Avant d'évaluer, il faut reconnaître l'appartenance de l'individu à une communauté politique, c'est-à-dire à un espace de valeur. Ce qui constitue une injustice aux yeux des chômeurs âgés que nous avons interrogés est moins d'être mal classés, mal évalués, que de ne plus être évalués du tout, d'être « invisibles », c'est-à-dire non-existants au sens social du terme (Honneth [2004b]). Comme l'expliquent C. Lazzeri et A. Caillé [2004], **la notion de reconnaissance est liée à celles de capacités et d'identité que nous avons mobilisées précédemment.** Le déni de reconnaissance dont sont l'objet les chômeurs de longue durée prend ainsi la forme d'un déni de leur employabilité, c'est-à-dire de leur capacité à travailler, et les atteint dans leur identité même de demandeurs d'emploi, les rejetant vers l'inactivité. D'où des revendications de reconnaissance : ce que le demandeur d'emploi réclame, *« c'est l'attestation de la valeur des capacités qu'il possède et l'attestation qu'il les possède et en fait un usage acceptable. La demande de reconnaissance, pour parler comme Axel Honneth, n'est rien d'autre ici qu'une attente de confirmation de capacités et de valeurs par les autres. »* (Lazzeri et Caillé [2004], p. 90).

C. Lazzeri et A. Caillé décrivent les formes que peut prendre ce déni de reconnaissance ou dépréciation : le premier cas est celui où une capacité possédée par un agent se trouve affectée d'une valeur négative, alors qu'elle est reconnue dans d'autres circonstances ou dans

d'autres contextes. Ce qui est en cause, ce n'est alors pas tant l'agent lui-même que la valeur des capacités qu'il possède. Ce cas est typiquement celui des salariés sortant d'un marché interne ou d'un marché professionnel, qui ne peuvent faire valoir leurs compétences hors du contexte où ils les ont acquises. Dans le deuxième cas, *la dépréciation peut consister dans le fait de ne pas admettre que l'agent possède une capacité qui fait l'objet d'une reconnaissance. Ce qui est en cause, c'est moins la capacité que l'agent lui-même qui, aux yeux des autres, ne la possède pas, ou pas au niveau requis* ». (Lazzeri et Caillé [2004], pp. 104-105). Dans notre cas, cette situation de non-reconnaissance correspondrait plutôt à l'exclusion des non-qualifiés qui sont supposés ne pas avoir le niveau de productivité requis (par rapport au niveau du salaire minimum) pour être embauchés. La troisième variante peut consister en une forme d'ignorance ou plus exactement d'indifférence, qui s'abstient d'attribuer quelque valeur que ce soit aux qualités ou capacités de l'agent ou qui postule qu'il n'en possède pas. Ce cas pourrait correspondre à celui des salariés ayant développé des compétences dans d'autres sphères de la vie que le travail, compétences non reconnues par les employeurs.

Ces situations de non-reconnaissance des capacités des individus ne sont pas sans conséquence sur la formation de leur identité (Honneth [2004a]). En effet, la construction d'une identité ne se contente pas de croyances subjectives. Elle implique la validation d'un tiers, une reconnaissance par autrui (Demazière et Dubar [2004]). On peut même aller plus loin : diminuer une personne de façon à ce qu'elle ne soit plus en mesure de manifester sa grandeur, c'est aussi s'attaquer à ce qui fait sa dignité d'être humain (Boltanski et Chiapello [1999]).

Aussi, en suivant N. Fraser [2004], on peut affirmer que **lutter contre le chômage d'exclusion n'implique pas seulement une logique redistributive** (l'attribution d'un revenu de remplacement aux chômeurs par exemple) **mais doit également contribuer à répondre aux revendications de reconnaissance**. Or, un des trois registres de la reconnaissance est celui de la compétence (Lazzeri et Caillé [2004]) : reprenant l'analyse de J. Rawls [1987], C. Lazzeri et A. Caillé lient la satisfaction de l'être humain au degré de développement et de reconnaissance de ses compétences. Une politique de lutte contre le chômage qui se veut bi-dimensionnelle, répondant à la fois aux revendications d'égalité sociale et de reconnaissance, se doit donc d'aller au-delà de l'assistance pour tenter de réintégrer les chômeurs de longue durée par le travail. Tel est l'objectif de la méthode IOD que nous allons à présent décrire et analyser.

Nous avons montré dans cette section que les demandeurs d'emploi, notamment les non-qualifiés et les plus âgés, se heurtent à l'évolution des modes de recrutement caractérisés par une formalisation et une sélectivité accrues. Face à ces difficultés, plusieurs stratégies d'adaptation se font jour : jeu avec les cadres de l'épreuve pour tenter de passer la barrière de la sélection à distance, reconversion dans un secteur d'activité plus ouvert ou recherche de contrats aidés ; enfin, progressif découragement et renoncement à chercher lorsque toutes les tentatives précédentes ont échoué. Ces chômeurs se trouvent alors dans une situation d'exclusion qui prend la forme d'un déni d'évaluation et de reconnaissance. La reconversion paraît impossible du fait des trop grandes discontinuités entre les espaces de valorisation. Prenant acte de ces difficultés, les organismes qui mettent en œuvre la méthode IOD cherchent à agir sur les pratiques de recrutement pour lutter contre le chômage d'exclusion.

Section 3 : La méthode IOD : changer les façons de recruter pour lutter contre le chômage d'exclusion¹⁸⁴.

La tendance actuelle est au développement des actions d'accompagnement en direction des demandeurs d'emploi et plus particulièrement de ceux présentant des risques élevés de chômage de longue durée – les seniors et les non qualifiés. Avec la mise en œuvre du PARE-PAP en 2001, la décision a été prise de généraliser l'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi dès leur entrée au chômage en s'appuyant sur les pratiques de profilage (cf. chapitre 4, 3.2.2). Des expérimentations à grande échelle sont actuellement menées par l'Unedic et l'ANPE pour proposer un accompagnement renforcé sous diverses formes – Opérateurs privés de placement (OPP) ou prestations spécifiques « Cap Vers l'Entreprise » (CVE) de l'ANPE – aux demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, présentant le plus de difficultés.

Si quelques travaux (Crépon, Dejemeppe et Gurgand [2005]) ou rapports (Cerc [2005b]) ont établi un lien positif entre le niveau quantitatif d'offre de services et le taux de retour à l'emploi, il n'existe que peu d'évaluations des prestations d'accompagnement en elles-mêmes. Les expérimentations en cours s'accompagnent de travaux d'évaluation à visée plutôt quantitative : l'évaluation réalisée par le Crest et l'École d'Économie de Paris cherche à déterminer si l'accompagnement renforcé délivré par les OPP est plus ou moins efficace, en termes de taux de retour à l'emploi, que celui délivré par les actions CVE ou que les prestations classiques de l'ANPE. Comme le souligne un rapport d'étape (Seibel [2008]), alors que l'expérimentation portait sur la mise en œuvre de modalités d'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi, les critères d'évaluation ont été focalisés sur le taux de retour à l'emploi. De fait, les méthodes d'accompagnement et de conduite des parcours, comme les logiques d'apprentissage, ont été en partie perdues de vue. Il paraît pourtant crucial d'être en mesure de repérer « ce qui fonctionne » pour favoriser le retour en emploi au moment où le chômage repart fortement à la hausse du fait de la crise économique, et alors qu'est discutée l'offre de services que proposera le nouvel opérateur « Pôle Emploi » issu de la fusion de l'ANPE et de l'Unedic.

¹⁸⁴ Cette partie s'appuie sur un rapport co-rédigé avec C. Gallo (Gallo et Remillon [2008]).

De nombreuses questions se posent : quel portefeuille de demandeurs d'emploi chaque agent doit-il avoir en charge ? Les actions d'accompagnement doivent-elles être plutôt de nature individuelle ? Collective ? Doivent-elles prendre la forme d'un simple support à la recherche d'emploi (mise à disposition d'outils de prospections, conseils) ou aller au-delà ? Faut-il un référent unique ? À quels intervalles fixer les rendez-vous de suivi ? Quelle doit être la durée maximum de la prestation ? Faut-il assurer un suivi post-embauche ? Et quelle forme doit-il prendre ?... Notre travail d'évaluation de deux organismes IOD peut être mobilisé pour répondre à quelques unes de ces questions.

Nous avons réalisé deux monographies d'organismes appliquant cette méthode – un en région parisienne (IOD1) et l'autre dans le nord de la France (IOD2). Ces analyses monographiques se sont appuyées sur le croisement de données documentaires (notamment quantitatives) fournies par les organismes enquêtés et l'association Transfer¹⁸⁵ et de données qualitatives recueillies par entretiens semi-directifs auprès des équipes en charge des demandeurs d'emploi et des demandeurs d'emploi eux-mêmes. Cette méthode défend une logique « intrusive » en rupture avec les pratiques traditionnelles des organismes d'insertion (3.1). Elle repose sur différents principes : la prise en charge de la recherche d'emploi (d'où l'importance de la prospection et du développement d'un réseau d'entreprises) ; la lutte contre les pratiques de sur-sélection des employeurs ; le suivi de l'intégration du salarié dans l'entreprise (3.2). Cette méthode d'accompagnement est riche d'enseignements car elle donne de bons résultats en termes d'insertion tout en s'adressant à un public pourtant habituellement jugé « peu employable » (chômeurs de longue durée, bénéficiaires du RMI, personnes peu qualifiées...). Elle semble avoir la capacité de s'adapter aux profils différents des demandeurs d'emploi (3.3). Au-delà de ces résultats, analyser la méthode IOD c'est s'intéresser à vingt-cinq années d'expérience dans l'insertion ayant conduit à l'établissement progressif de bonnes pratiques d'accompagnement, l'expérimentation et l'évaluation des prestations étant au cœur même de la méthode IOD. Cependant, l'analyse permet aussi de souligner les limites de cette méthode et de dégager des pistes de réflexion plus générales sur les objectifs de politique de l'emploi à promouvoir (favoriser le retour rapide à l'emploi ou une intégration durable) et sur la capacité des acteurs de l'accompagnement à infléchir les pratiques de gestion interne de la main-d'œuvre des entreprises (3.4).

¹⁸⁵ Association qui accompagne les organismes IOD et passe des conventions avec eux pour les former de façon continue à la méthode, organiser des évaluations de leurs pratiques, mettre en place des expérimentations, favoriser la mise en commun des expériences du réseau...

3.1 Une enquête sur une méthode originale d'accompagnement des chômeurs

Après avoir présenté les conditions de notre enquête auprès de deux organismes IOD (3.1.1), nous mettrons l'accent sur l'originalité de cette méthode d'accompagnement des chômeurs : à rebours de la logique « adaptative » traditionnelle des acteurs de l'insertion, les promoteurs de la méthode IOD défendent une logique « intrusive » et cherchent à agir sur les pratiques de recrutement des employeurs (3.1.2).

3.1.1 Présentation du terrain d'enquête

IOD1 est un organisme implanté en région parisienne. Son originalité réside dans sa **création par un réseau d'associations d'insertion sociale** (traitant par exemple des problèmes de logement) qui souhaitaient mettre en commun leur action en matière d'insertion professionnelle. Une structure nouvelle a donc été montée pour traiter spécifiquement du retour à l'emploi des publics suivis par ces associations. Une première équipe de trois chargés de mission a vu le jour à la fin des années 1990, suivie, peu après, par la création d'une deuxième. La création de la troisième équipe, début 2007, résulte d'une demande du Conseil Général qui souhaitait mettre en place une action spécifique en direction des allocataires du RMI. Elle n'est donc pas liée au réseau d'associations comme les deux autres : ses « partenaires orienteurs » sont essentiellement des Projets de Ville RMI. IOD1 est financé par le Conseil Général et le Fond social européen (FSE). L'organisme compte douze salariés au total.

Créée en 1997, **IOD2 est une équipe implantée dans le Nord de la France.** Elle est composée de trois chargés de mission, mais est rattachée à un organisme de formation qui regroupe 5 équipes IOD avec lesquelles IOD2 entretient des contacts réguliers. Ils sont financés par le Conseil Général, dans la mesure où ils suivent des bénéficiaires du RMI. Ces derniers constituent 90 % du public accueilli. Les 10 % restants constituent une « marge d'urgence » : ce sont des personnes encore plus précaires (n'ayant même pas le RMI).

Transfer nous a mis en contact avec les deux organismes au cours de l'année 2007. Dans les deux cas, les chargés de mission nous ont donné une liste contacts : il s'agissait de personnes de 40 ans ou plus, en cours de suivi ou sorties du dispositif. Nous avons réalisé 12 entretiens auprès de demandeurs d'emploi suivis par les trois équipes d'IOD1 et 9 entretiens à IOD2. Les personnes interviewées ont été choisies de façon à avoir un aperçu de tous les cas de figures concernant le parcours au sein des structures IOD : des personnes ayant intégré un

emploi stable, d'autres en sortie négative et enfin certaines en cours de suivi. Ces dernières sont toutefois sur-représentées, car dans le cas de IOD1 notamment, il s'est avéré plus facile de fixer des rendez-vous pour des entretiens avec des demandeurs d'emploi en cours de suivi plutôt qu'avec des personnes qui étaient déjà sorties du dispositif. En effet, ces dernières avaient souvent changé de coordonnées et étaient surtout moins disponibles. Cela introduit donc un certain déséquilibre dans notre échantillon.

Dans un deuxième temps, nous avons interrogé les chargés de mission des différentes équipes (6 au total) : les échanges ont porté sur le métier de chargé de mission et la méthode IOD, avec des exemples qui s'appuyaient le plus possible sur le cas des personnes que nous avons rencontrées, ce qui permettait d'avoir un second regard sur la collaboration entre l'organisme IOD et les demandeurs d'emploi (celui des interviewés et celui des chargés de mission).

Le mode d'interrogation rétrospectif sur la carrière passée est *a priori* anti-IOD dans la mesure où l'un des principes de la méthode consiste à se détacher le plus possible du récit sur les expériences passées pour se projeter dans l'avenir. Nous allons montrer en quoi ce type d'approche est toutefois pertinent pour notre recherche et l'évaluation du fonctionnement des équipes. En effet, cela permet, grâce à une analyse compréhensive du parcours préalable de la personne, d'analyser ses difficultés professionnelles au moment de la rencontre avec l'organisme IOD et de les mettre en relation avec la façon dont les chargés de mission vont intervenir dans son parcours. On peut ainsi évaluer si la méthode s'adresse à tous les publics et les traite de façon similaire.

3.1.2 Une logique « intrusive » en rupture avec les pratiques traditionnelles des organismes d'insertion

La méthode IOD repose sur l'idée que « personne n'est inemployable » ; elle s'adresse plus particulièrement aux chômeurs considérés ailleurs comme non directement employables, dont les chômeurs de longue durée peu qualifiés. Elle est guidée par le refus de toute action déconnectée d'un objectif concret de retour à l'emploi et s'emploie à lutter contre la sur-sélectivité et la discrimination sur le marché du travail en appliquant systématiquement un certain nombre de principes : prospection des offres d'emploi directement auprès des employeurs, refus des CV et lettres de motivation jugés inadaptés au recrutement de ce public, présence du chargé de mission lors de l'entretien qui a lieu directement sur le poste de travail, accompagnement post-embauche tout au long de la période d'essai... (cf. 3.2). Elle développe

ainsi **une logique d'intervention « intrusive » en rupture avec l'approche « adaptative » traditionnelle des acteurs de l'insertion** (Salognon [2006]).

Comme le montre R. Castel [2007], l'action d'une majorité d'acteurs du champ de l'insertion repose, en effet, sur le présupposé que ce sont les problèmes de la personne (ses caractéristiques socio-économiques – faible qualification, absence d'expérience... – ou son comportement – absence d'autonomie dans la recherche d'emploi, découragement...) qui constituent le principal obstacle pour l'accès à l'emploi et qu'il faut agir sur les demandeurs d'emploi pour les rendre conformes aux exigences du marché du travail. L'accompagnement des chômeurs consiste souvent à apprendre au demandeur d'emploi à faire un CV (ateliers d'aide à la recherche d'emploi) puis à le remplir (en ayant accès à des formations et des expériences sous forme de stages ou d'emplois aidés) afin d'améliorer son employabilité. Ce type d'accompagnement comprend également une forte dimension psychologique et vise à agir sur le « savoir-être » des demandeurs d'emploi. Au départ destiné aux cadres (Boisart et Vennat [1997]), il s'est étendu aux autres catégories de chômeurs. Parallèlement, sont mises en œuvre des politiques générales ou ciblées d'aides à l'embauche (au travers par exemple d'exonérations de charges ou de contrats aidés) pour diminuer le coût de ces demandeurs d'emploi jugés « peu employables ». **Tout se passe comme si l'employabilité / inemployabilité étaient substantielles, attachées à la personne, et qu'il fallait adapter les chômeurs aux exigences rationnelles des employeurs.** Ces politiques s'avèrent peu efficaces si le chômage résulte d'opérations de sélection. Faute d'action en direction des employeurs visant à agir sur leurs critères de sélection et à introduire une pluralité dans l'évaluation des compétences, elle risque même de renforcer l'exclusion de certains demandeurs d'emploi sur lesquels pèse alors un jugement définitif d'inemployabilité.

La méthode IOD a été mise en place pour s'occuper de cette population jugée inemployable, selon une toute autre conception du chômage. Le principe de la méthode IOD est d'expliquer le chômage par les opérations de sélection trop contraignantes et discriminantes, notamment pour les personnes non qualifiées et âgées, l'ANPE participant

elle-même à la diffusion et au durcissement des critères de sélection ainsi que l'ont montré plusieurs travaux sociologiques (Benarrosh [2000])¹⁸⁶.

La logique « intrusive » des organismes qui mettent en œuvre cette méthode consiste donc à faire évoluer les pratiques de recrutement des entreprises et s'appuie sur une conception différente de l'employabilité : émergente, collective et contextualisée (cf. chapitre 4, section 3). Elle met le recrutement au cœur de son intervention en vue d'y instaurer plus de rationalité et de lutter contre les discriminations, et ce, dans l'intérêt des demandeurs d'emploi exclus du marché du travail, mais également des entreprises qui sont confrontées à un fort turn-over sur les postes de premier niveau de qualification. Il s'agit donc d'une stratégie « gagnant-gagnant » (Castra et Valls [2007]).

3.2 Des principes de la méthode IOD à leur mise en œuvre par les organismes enquêtés

La méthode IOD repose sur la profession de foi selon laquelle « *personne n'est inemployable* ». Le fondement même de la méthode est que tout demandeur d'emploi doit pouvoir être mis en situation d'emploi, ainsi que le résume bien R. Castel :

« La spécificité de la démarche repose [sur ce principe] : ne pas prendre directement en compte et ne pas traiter pour elles-mêmes les supposées déficiences du demandeur d'emploi. Celui-ci est littéralement considéré comme une personne qui demande un travail et les équipes IOD se posent la seule question de savoir quel travail il pourrait effectuer, sans prétendre préalablement le « remettre à niveau » en l'engageant dans un parcours individualisé d'insertion. Elles n'envisagent pas non plus pour lui d'activités intermédiaires de type stages, travail dans des entreprises d'insertion, contrats aidés... L'objectif est l'accès direct et le plus rapide possible à des emplois de droit commun, CDI de préférence ou à défaut CDD. C'est un pari sur la priorité absolue à donner à l'insertion professionnelle. Cette position est sous-tendue par la conviction que

¹⁸⁶ En réalité, il est un peu trop rapide d'opposer la logique « intrusive » de la méthode IOD à la logique « adaptative » qui caractériserait l'action de l'ANPE. C. Delfini et D. Demazière [2000] distinguent en effet quatre figures typiques de l'activité de l'ANPE et de ses justifications : une logique « commerciale » qui consiste à enregistrer les exigences des employeurs pour les satisfaire le plus fidèlement et finement possible ; une logique « informationnelle » où le travail d'intermédiation est minimal et où les agents se bornent à enregistrer les exigences des employeurs et à les répercuter auprès des demandeurs d'emploi ; une logique « d'expertise » qui participe activement à la structuration du marché local du travail car les agents s'appuient sur une connaissance fine des pratiques locales de gestion de l'emploi pour négocier sur les caractéristiques des offres et pour présenter des candidats qui s'écartent parfois des profils requis ; enfin, une logique de « justice sociale » où les agents tentent de plaider la cause des demandeurs d'emploi victimes de sélectivité et de modifier les exigences requises pour occuper les postes à pourvoir. Les deux premières cases de la typologie correspondent à une logique « adaptative » ; les deux autres à une logique « intrusive ».

les déficiences dans la sociabilité des publics précaires sont plutôt les effets que les causes de la privation du travail et qu'il faut donc commencer à intervenir sur les causes, à savoir promouvoir l'accès direct à l'emploi» (Castel [2007], p. 8).

Au niveau du dispositif, puisque « *personne n'est inemployable* », les résultats théoriques de sortie vers l'emploi doivent être proches de 100 %. Se pose alors la question des méthodes à mettre en œuvre pour parvenir à cet objectif. Logiquement, la prospection des offres d'emploi est au cœur de l'action des chargés de mission IOD, le principe de la méthode étant de prendre en charge cette recherche d'emploi (3.2.1). Mais il s'agit ensuite de faire en sorte que les candidatures présentées soient retenues par l'employeur, ce qui implique d'agir sur les pratiques de sélection des entreprises (3.2.2). Enfin, l'action des chargés de mission ne se limite pas au moment de l'embauche ; ils cherchent également à favoriser l'intégration en entreprise (3.2.3).

3.2.1 La prise en charge de la recherche d'emploi : les difficultés de la prospection et l'importance de l'appui sur un réseau d'entreprises

Depuis W. Beveridge et G. Molinari, **l'objectif des services publics de placement, et plus particulièrement de l'ANPE, est de centraliser et distribuer l'information sur les emplois vacants** ; de rendre le marché du travail plus transparent pour rapprocher l'offre et la demande de travail (de Larquier [2000]). L'hypothèse suivie est que les outils de codage utilisés (format des annonces, codes Rome) sont de bons outils d'appariement entre les offreurs et les demandeurs d'emplois. Il s'agit alors d'outiller le demandeur d'emploi pour le rendre autonome dans sa recherche. **L'outillage et le profilage effectués par l'ANPE doivent aboutir à optimiser l'appariement.** Dans ce cadre, la partie de la population qui ne trouve pas d'emploi d'elle-même est considérée comme devant passer par des actions de formation et de *coaching*, préalablement à la reprise d'un emploi. Comme l'a montré Y. Benarrosh [2000], on observe un certain consensus institutionnel autour de l'idée qu'il est normal que le chômeur fasse lui-même l'apprentissage de la recherche d'emploi, afin qu'il devienne autonome, c'est-à-dire qu'il ait un projet d'emploi réaliste et ait effectué un certain nombre de démarches mentales et concrètes. Ce n'est qu'à ces conditions que les agents transmettent des offres aux demandeurs d'emploi qui se présentent. Certains organismes d'insertion comme celui étudié par P. Boisart et M.-M. Vennat [1997] justifient le refus de prendre en charge la recherche d'emploi des chômeurs qu'ils accompagnent en expliquant que le chômage est une épreuve qui doit faire ressortir les qualités et les performances des

demandeurs d'emploi. L'individu doit ainsi trouver en lui les ressources de son propre rétablissement.

À l'inverse, la méthode IOD critique cet « usage dévoyé de la responsabilité qui oublie que l'on n'est pas responsable de soi sans un minimum de conditions nécessaires pour pouvoir maîtriser sa vie » (Castel [2007], p. 7). **La recherche d'emploi y est prise en charge.** Notons que cela est rendu possible par le nombre relativement faible de demandeurs d'emploi suivis par chaque équipe (une centaine par an). À l'inverse, la vocation de l'ANPE est d'être un service public de l'emploi, c'est-à-dire de pouvoir accueillir tous les demandeurs d'emploi. Même si l'évolution est à l'individualisation du suivi, les conseillers n'ont pas les moyens de s'impliquer réellement dans la recherche d'emploi de chaque chômeur, car ils ont un portefeuille conséquent de demandeurs d'emploi à suivre.

Pour les organismes IOD, **la prospection des offres d'emploi disponibles est donc au fondement de toute l'action.** Sans elle, la méthode ne peut être mise en œuvre, **car il faut beaucoup d'offres** pour parvenir à la validation d'un contrat de travail (8 d'après l'un des chargés de mission d'IOD1). **C'est également une étape très importante puisqu'elle initie la relation avec l'employeur.**

En pratique, deux façons de collecter des offres sont mises en œuvre par les chargés de mission : la prospection directe auprès des entreprises (par téléphone, à l'aide des pages jaunes ou, pour IOD1, en se rendant parfois directement sur un secteur donné et en faisant du porte-à-porte) ; la mobilisation des « **entreprises réseau** » qui sont des entreprises avec lesquelles l'équipe a l'habitude de travailler. Cette prospection se fait donc au niveau local du bassin d'emploi sur lequel intervient l'équipe, à l'inverse de l'ANPE qui centralise les offres au niveau national.

Tous les chargés de mission rencontrés affirment que la prospection auprès des entreprises est un peu le « point noir » de leur métier, la tâche la plus ingrate. Malgré les conseils de méthode fournis par l'association Transfer, ils ont du mal à cadrer et à organiser cette activité : ils partent, en effet, des demandes que leur font les demandeurs d'emploi lors de l'accueil mais procèdent ensuite souvent sans stratégie prédéfinie, généralement à l'aide des pages jaunes. Pour pallier ces difficultés, IOD2 s'est engagé dans une rationalisation des procédures de prospection (en créant par exemple un fichier informatique des entreprises contactées). En l'état actuel, il faut une centaine de coups de fil pour décrocher un seul poste. L'atout d'IOD2 réside néanmoins dans son inscription territoriale : leur rayon d'action est

limité à deux communes. Sur deux ans, ils ont constitué un réseau de 80 entreprises-réseau : « *on les connaît, on sait comment ils sont structurés, comment ils travaillent* ». Une entreprise-réseau est une entreprise dans laquelle a été validé un emploi durable au cours des trois dernières années. Les offres sont ainsi plus faciles à décrocher : IOD2 entretient des contacts réguliers avec ce réseau d'entreprises ; il arrive même que ces dernières rappellent pour proposer de nouvelles offres. Les offres proviennent majoritairement des entreprises réseaux. Plus significatif encore, 95 % des validations se font dans les entreprises réseaux.

Les chargés de mission d'IOD1 ont eux aussi essayé d'organiser un peu mieux cette phase de prospection par la mise en place de temps de recherche communs entre les trois équipes, d'un fichier informatique comprenant la liste des entreprises contactées... Mais par rapport à IOD2, ils reçoivent peu d'offres par l'intermédiaire d'entreprises réseau. Une des explications évoquées tient à la particularité du territoire dans lequel ils s'inscrivent. Dans cette banlieue difficile de la région parisienne, les entreprises sont fréquemment sollicitées par tous types d'organismes d'accompagnement, d'insertion, etc. et ils ont du mal à se distinguer des autres. Par ailleurs, leur zone de prospection est sans commune mesure avec celle d'IOD2 puisqu'elle s'étend au moins sur deux départements ce qui rend plus difficile l'instauration de relations durables de proximité avec les entreprises.

3.2.2 La lutte contre les pratiques de sur-sélection des entreprises

D'après les récits des chargés de mission et des demandeurs d'emploi rencontrés, on constate qu'**il n'y a pas de suivi déconnecté de l'objectif premier qui est le retour à l'emploi** (pas d'ateliers CV ou bilans de compétences comme dans d'autres structures d'accompagnement). Les rendez-vous ont toujours un rapport direct avec l'objectif d'emploi : il s'agit soit de prospecter avec le demandeur d'emploi à partir de ses demandes, soit de lui proposer une offre. Conformément au principe IOD, il n'y a donc pas de sélection, parmi les demandeurs d'emploi, de ceux qui seraient jugés aptes à occuper d'emblée un emploi et à qui on proposerait des offres, des autres jugés inemployables.

Un autre principe de la méthode IOD appliqué scrupuleusement est l'**absence de sélection dans les deux sens** : les chargés de mission proposent toutes les offres disponibles au demandeur d'emploi (donc ne relayent pas les éventuels critères de sélection énoncés par l'entreprise), y compris celles qui ne correspondent pas à ses demandes initiales (donc ne se restreignent pas non plus aux critères énoncés par le demandeur d'emploi). Mais, **parallèlement, le principe du libre choix est respecté** : un demandeur d'emploi est toujours

en droit de refuser une offre qu'on lui propose, tout comme l'entreprise est en droit de refuser le candidat qu'on lui présente. **Une parfaite symétrie est donc respectée, autant que possible, entre l'entreprise et le demandeur d'emploi**, qui se retrouvent tous deux confrontés à une même décision : entrer ou non en relation avec l'autre partie.

Le principe de proposer toutes les offres disponibles à tous les chercheurs d'emploi suivis, sans présélection, aboutit parfois à ce que les chargés de mission appellent des « **offres paradoxales** », c'est-à-dire des offres à contre-emploi (complètement déconnectées du parcours préalable de la personne par exemple). On peut s'interroger sur le bien-fondé de telles propositions. Les chargés de mission avancent deux justifications : il s'agit d'une part de rester fidèle au principe selon lequel les chargés de mission doivent faire confiance aux personnes, leur donner leur chance et surtout ne pas juger à leur place ce qu'elles sont ou non capables de faire. Dans les faits, on constate que ce principe fonctionne bien et que les demandeurs d'emploi se positionnent rarement sur des emplois qu'ils ne seront pas capables d'exercer. Dans la mesure où ils sont placés dans une situation de choix entre plusieurs offres, ils ne vont pas accepter n'importe laquelle. D'autre part, toute discussion autour d'une offre, même paradoxale, permet au chargé de mission d'avoir davantage d'information sur les envies, capacités et contraintes du demandeur d'emploi. C'est pour lui un moyen de recueillir des informations sur la personne, à partir d'un dialogue sur les aspects concrets d'un poste de travail (horaires, conditions de travail, type de métiers...) et non à partir de son parcours antérieur, l'objectif étant de se placer d'emblée dans une logique dynamique (tournée vers l'avenir) et non rétrospective.

Néanmoins, on peut se demander comment les chargés de mission choisissent concrètement de proposer telle offre disponible à tel demandeur d'emploi. En effet, plusieurs demandeurs d'emploi sont suivis par une équipe au même moment, et la prospection est difficile, ce qui implique qu'il y ait rarement plusieurs offres arrivant simultanément. L'équipe se trouve donc vraisemblablement devant un choix à faire : quel demandeur d'emploi contacter en premier pour lui proposer l'offre ? Les chargés de mission interrogés nous ont donné peu d'éléments sur les principes de sélection qu'ils appliquent alors, ce qui conduit à penser que ce choix est peu formalisé. Chez IOD1, de grands tableaux Velléda permettent d'inscrire les personnes entrées dans le dispositif, par ordre d'arrivée. Est-ce que pour autant les chargés de mission respectent cet ordre lorsqu'ils ont une offre à proposer, en commençant d'abord par les plus anciens ? Il ne semble pas que ce soit toujours le cas. IOD2 nous a fait part également d'une méthode que les chargés de mission appliquaient en

désignant, chaque mois, huit demandeur d'emploi prioritaires à qui les offres étaient proposées en premier (quatre anciens, quatre nouveaux) mais sans préciser comment ceux-ci étaient choisis.

La lutte contre la sélectivité de l'entreprise se fait à deux moments clés : au moment de la négociation de l'offre d'emploi et au moment de l'EMR (entretien de mise en relation). Au cours de la première étape, le chargé de mission est seul face à l'employeur et doit négocier avec lui la façon dont va se passer le recrutement. D'après un chargé de mission d'IOD1, autant les interlocuteurs rencontrés se trompent rarement concernant la description des caractéristiques du poste qu'ils proposent, autant ils « gonflent » systématiquement les critères de recrutement. Ils veulent souvent une personne ayant au moins le bac (bien que ces deux équipes IOD ne travaillent que sur des postes de premier niveau de qualification), ne veulent pas de femme, pas de salarié âgé, etc. Les chargés de mission doivent donc d'abord négocier sur ces critères, en invitant l'interlocuteur à les justifier en fonction des caractéristiques du poste qu'il propose. Ils discutent aussi de la façon dont va s'opérer le recrutement, qui dans l'idéal doit respecter plusieurs principes : un seul candidat présenté pour un poste de travail ; la présence du chargé de mission lors de l'EMR ; l'absence de CV ou de lettre de motivation fournie à l'employeur ; un EMR ayant lieu directement sur le poste de travail (et non dans un bureau). Ces principes peuvent paraître surprenants tant ils sont déconnectés des pratiques de recrutement actuelles. L'objectif est de supprimer l'étape de la sélection à distance qui, comme on l'a vu, est particulièrement discriminante, en particulier pour les salariés âgés et non qualifiés.

Notre enquête montre que **les chargés de mission obtiennent de réels succès concernant cette négociation sur les critères de sélection et sur le déroulement du recrutement**. Lorsqu'ils discutent avec les employeurs (notamment avec ceux des petites entreprises avec lesquelles les équipes travaillent plus facilement), ceux-ci reconnaissent que leur procédure de recrutement n'est pas forcément la meilleure possible et que leurs critères sont parfois trop sélectifs. Les chargés de mission doivent toutefois accepter certains compromis (par exemple fournir un CV à l'employeur) mais, dans l'ensemble, l'essentiel des principes est respecté ; dans le cas contraire, les équipes refusent de travailler avec l'entreprise. Ces principes ont plusieurs buts : d'abord rétablir une relation symétrique dans le recrutement entre offreur et demandeur de travail, ensuite favoriser l'engagement des deux parties en connaissance de cause pour réduire les risques de turn-over. C'est en effet un des

arguments qu'utilisent les chargés de mission auprès des entreprises pour leur vendre leurs services : les aider à fidéliser leur main-d'œuvre.

L'EMR est la deuxième étape importante du recrutement. Le fait qu'un chargé de mission soit présent doit permettre de lutter contre la sélectivité du recrutement, en apportant un soutien au demandeur d'emploi qui se trouve dans une position d'infériorité face au recruteur, et en guidant l'entretien afin qu'il porte le plus possible sur les caractéristiques de l'emploi proposé et le moins possible sur les caractéristiques du candidat. Les chargés de mission font néanmoins état d'un certain nombre de difficultés rencontrées lors de cette étape : il est difficile pour eux de se positionner. L'un nous dit « *qu'il a peur d'être un parasite dans la rencontre entre le demandeur d'emploi et l'employeur* » ; il craint de stigmatiser le candidat au lieu de l'aider. De même, certains demandeurs d'emploi expriment des réserves sur la nécessité d'un accompagnement lors de cette phase, mettant en avant un souhait d'autonomie. La place du chargé de mission à cette étape pose ainsi question. Son rôle d'intermédiaire pour permettre la rencontre entre une offre et une demande était jusque là bien délimité, mais au moment de l'EMR, qui est typiquement un moment de jugement rapproché et négocié, l'enjeu est que s'établisse une bonne relation entre l'employeur et le futur salarié, relation qui sera déterminante pour la suite de leur collaboration, ce qui exclut le chargé de mission.

3.2.3 Le travail sur l'intégration en entreprise

Une autre dimension importante de la méthode consiste à **favoriser l'intégration du salarié dans l'entreprise**. Ces aspects sont abordés à deux moments : **lors la négociation des caractéristiques de l'offre d'emploi proposée, et lors du suivi post-embauche**.

En théorie, la première phase de rencontre avec l'entreprise devrait servir à négocier à la fois sur la procédure de recrutement et les critères de sélection, comme on l'a vu précédemment, mais aussi sur les caractéristiques du poste de travail : le type de contrat de travail, les horaires, la rémunération, etc. Dans les faits, les chargés de mission font part de résultats plus mitigés dans ce domaine. Ceux d'IOD1 parlent de marges de négociation faibles et de « *principes de réalité* » c'est-à-dire de caractéristiques des postes de travail qui seraient incontournables. Ceux d'IOD2 rapportent qu'ils ont peu de marge de négociation avec l'employeur. Ils disent parvenir à négocier le salaire ou les horaires dans seulement une entreprise sur dix et estiment n'avoir encore jamais réussi à transformer une offre d'emploi en CDD en CDI (ce qui n'exclut pas que le salarié recruté en CDD passe ensuite en CDI).

L'autre moment de discussion sur les conditions de travail est le suivi post-embauche. La méthode IOD prévoit qu'une fois le recrutement réalisé, les chargés de mission continuent à suivre le salarié jusqu'à la validation de la période d'essai. Ce suivi consiste à organiser des rendez-vous réguliers avec l'employeur et le salarié. Il semble que ces rendez-vous servent surtout à désamorcer les conflits qui pourraient survenir, ce qui est déjà un grand résultat quand cette intervention permet d'éviter une rupture du contrat avant la fin de la période d'essai. Les chargés de mission servent alors de médiateur entre le salarié et l'employeur. Cette action semble assez efficace puisque dans les faits, on relève peu de ruptures de contrats (pour les chiffres d'IOD2 : 16 contrats rompus sur 82 contrats signés entre janvier et août 2007). En revanche, il semble que les employeurs ne perçoivent pas vraiment l'intérêt de ce suivi lorsqu'il n'y a pas de problème et qu'il soit difficile de profiter de ces rendez-vous pour négocier des évolutions du poste de travail ou des modifications des conditions de travail.

Dans cette partie nous avons résumé l'action des équipes IOD à travers les récits qu'elles (et les demandeurs d'emploi qu'elles suivent) nous en ont fait en trois étapes : la prospection des offres d'emploi, le travail sur la sélection, et celui sur l'intégration en entreprise. On constate que l'action des chargés de mission se concentre sur un objectif d'emploi et que leur travail consiste à nouer une relation entre les entreprises et les demandeurs d'emploi suivis. Cela ne signifie pas qu'ils ne soient pas confrontés à des problématiques sociales (d'accès au logement, de garde d'enfants, etc.) mais la résolution de ces difficultés ne relève pas directement de leur compétence et surtout, elle n'est pas posée comme un préalable au retour à l'emploi. Il est attendu de celui-ci qu'il contribue à la résolution de ces problèmes (avec un appui parallèle des services sociaux).

3.3 Une méthode souple qui s'adapte aux difficultés de l'ensemble des demandeurs d'emploi

Nous allons à présent montrer que la méthode IOD produit de bons résultats en alliant un taux élevé de retour à l'emploi et une intégration sur des contrats de travail durables qui sont la marque d'une reconnaissance du demandeur d'emploi (3.3.1). Si les chargés de mission arrivent à de tels résultats, c'est que l'utilisation qu'ils font de la méthode IOD permet de l'adapter aux différents profils et problèmes des demandeurs d'emploi suivis. En effet, si ces derniers ont en commun un faible niveau de formation cumulé à des problèmes extra-professionnels (3.3.2), leurs trajectoires professionnelles passées sont diverses (cf. chapitre 5). Les besoins d'accompagnement sont donc différenciés : pour certains, la difficulté est d'accéder à l'emploi (3.3.3) ; pour les autres, c'est d'y être intégré de façon durable (3.3.4).

3.3.1 Des retours durables en emploi

La méthode IOD est remarquable en ce qu'elle **donne de bons résultats en termes d'insertion tout en s'adressant à un public pourtant difficile** : sur les presque 25 000 demandeurs d'emploi pris en charge par les 80 équipes IOD entre 2003 et 2005, 66 % étaient allocataires du RMI, 62 % non diplômés, 45 % chômeurs de très longue durée (plus de 2 ans de chômage) (Castel [2007]) ; plus de la moitié cumulent plusieurs difficultés (logement, peu de mobilité, problèmes de santé, etc.).

Les résultats en termes de retour en emploi sont pourtant bons : **41 % de ces personnes sont sorties du dispositif en emploi durable validé**¹⁸⁷ soit environ 10 000 personnes, 14 % en CDD de moins de 6 mois. Parmi les sorties en emploi durable validé, 50 % se sont faites en CDI à temps complet (65 % en CDI)¹⁸⁸ ; en outre, **le temps de suivi est en général court** : en moyenne 3 mois entre l'accueil et la signature d'un contrat. Ces associations IOD sont financées par les pouvoirs publics (notamment les Conseils Généraux). Par rapport à d'autres organismes (notamment privés) de placement, le coût de l'accompagnement délivré reste

¹⁸⁷ CDI ou CDD de 6 mois et plus, temps complet ou temps partiel choisi, hors CES et CEC, avec période d'essai validée.

¹⁸⁸ Résultats de 2005. Source : Transfer. À titre de comparaison, parmi les demandeurs d'emploi entrés en PAP en mai 2004, 61 % ont travaillé, même à temps partiel ou pour quelques jours, durant les douze mois suivant leur inscription. Mais un tiers seulement de ces emplois étaient des CDI ou des contrats de plus de six mois (ANPE [2006b] <http://www.anpe.fr/observatoire/IMG/pdf/pap.pdf>).

relativement modéré : 2 400 € par personne suivie au cours de l'année, 5 500 €¹⁸⁹ si on rapporte le coût global aux seules personnes sorties en emploi durable validé.

Dans la majeure partie des cas, les sorties positives du dispositif se font vers des contrats de droit commun (peu de contrats aidés) et vers des statuts durables, souvent des CDI. **Le CDI est privilégié par la méthode en ce qu'il représente un signe de confiance et d'engagement durable de l'entreprise. Il s'agit d'une marque de reconnaissance envers le salarié.** Les demandeurs d'emploi rencontrés font d'ailleurs part de leur satisfaction face au soutien rencontré qu'ils prennent pour une marque de considération et de reconnaissance. Au final, la méthode IOD semble bien répondre aux deux objectifs que nous assignions ci-dessus aux politiques de l'emploi : elle met en œuvre **une logique redistributive** en cherchant avant tout à lutter contre les inégalités sur le marché du travail (elle s'adresse prioritairement aux demandeurs d'emploi les plus en difficulté et s'emploie à rendre le recrutement moins sélectif) **tout en promouvant une réinsertion par l'emploi durable et une reconnaissance de leurs compétences et de leur employabilité.** Ce faisant, elle donne aussi de bons résultats concernant les aspects extra-professionnels (logement, santé, etc.) en liant leur résolution au retour à l'emploi et ce, alors même que les demandeurs d'emploi suivis cumulent les difficultés.

3.3.2 Des demandeurs d'emploi peu diplômés et qui cumulent les difficultés extra-professionnelles

L'ensemble des personnes orientées vers les équipes IOD le sont parce que leurs efforts pour trouver un travail n'ont pas abouti, générant une situation d'exclusion économique et souvent sociale. Elles sont tenues à l'écart du marché du travail par le fait qu'elles ne trouvent personne qui accepte de les employer. Leur trait commun est que les employeurs ne leur reconnaissent pas de qualification et les considèrent comme inemployables.

Pourtant, il est important de noter qu'IOD2 n'a pas à faire à des travailleurs non diplômés. Les personnes sont toutes passées par le système scolaire français. Elles sont sorties de l'institution avec un diplôme de niveau IV ou V. En outre, la moitié a eu accès à des formations continues qualifiantes équivalentes à des diplômes de niveau V à III. Au contraire, IOD1 a à faire à des travailleurs particulièrement peu diplômés en formation initiale : des douze individus interrogés, huit ont arrêté leurs études très tôt (avant leurs 16 ans). Des quatre restants, deux ont commencé des études qu'ils n'ont pas terminées (un BEP et un CAP) et

¹⁸⁹ Ce qui correspond à peu près au coût du RMI pour un célibataire sur une année (455 € par mois en 2009).

enfin, deux ont eu un CAP mais qu'ils n'ont pas valorisé ensuite dans la mesure où ils n'ont jamais travaillé dans le secteur d'activité correspondant à la formation suivie. En ce qui concerne la formation continue, les deux tiers en ont bénéficié, par différents intermédiaires : Fongecif, AFPA, Cotorep, formations ANPE, etc. Dans la quasi-totalité des cas, ces formations n'ont pas débouché sur un emploi correspondant et n'ont pas été synonymes d'un accroissement d'employabilité pour les personnes concernées. On identifie ici un premier obstacle à l'accès à l'emploi pour ces publics : le **faible niveau de formation, ou, lorsqu'ils ont bénéficié de formations, la non correspondance entre formation et expérience dans l'emploi.**

Une nouvelle fois, force est de constater **l'importance des événements extra-professionnels** qui se surajoutent aux difficultés professionnelles, engendrant des spirales d'exclusion : les problèmes de santé (résultant parfois des mauvaises conditions de travail) entraînent des problèmes de reclassement professionnel, qui génèrent des difficultés financières sources de tension familiale ; ces problèmes familiaux, notamment en cas de divorce, peuvent déboucher sur des problèmes de logement qui aggravent les difficultés professionnelles et rendent encore plus urgent l'accès à un emploi stable, nécessaire pour l'accès au logement. Du point de vue de leur situation sociale, le groupe de demandeurs d'emploi rencontrés dans le nord est relativement homogène. Il n'y a pas de situation radicale de désaffiliation sociale : tous ont un hébergement, avec leur conjoint ou leur famille. Les solidarités familiales sont un filet de sécurité permettant de ne pas cumuler exclusion économique et sociale. Cela constitue une différence avec le public passé par IOD1 qui est davantage en situation d'exclusion totale. L'Île-de-France est un territoire marqué par une mobilité bien plus forte que le Nord, les personnes qui y vivent en sont rarement originaires, ce qui raréfie les possibilités de solidarité familiale et locale¹⁹⁰.

IOD1 et IOD2 accueillent donc les personnes les plus exclues du marché de l'emploi avec pour mission de les réinsérer durablement. Quelles sont les stratégies déployées dans ce but ? Nous allons montrer que selon le profil des demandeurs d'emploi suivis, les objectifs et la stratégie mis en œuvre diffèrent. Dans les deux sous-parties suivantes, nous décrivons les effets de l'intervention des chargés de mission IOD sur deux groupes de demandeurs

¹⁹⁰ Il faut rappeler par ailleurs le fonctionnement un peu particulier des équipes 1 et 2 d'IOD1 par rapport à la plupart des autres équipes IOD : leurs partenaires orienteurs ne sont pas des projets de Ville RMI ou autres institutions de suivi des chômeurs (Missions locales, etc.) mais un réseau d'associations qui s'occupent de problèmes sociaux comme le logement, la réinsertion à la sortie de prison, etc. D'où le profil des demandeurs d'emploi rencontrés, qui cumulent de nombreux problèmes, à la fois économiques et sociaux.

d'emploi, en reprenant, sur cet échantillon plus réduit, des éléments de la typologie élaborée précédemment (cf. chapitre 5) : tous évoluent sur des emplois de premier niveau de qualification mais certains ont connu de longues expériences d'emploi stable et pour eux, le chômage constitue une rupture nette dans un parcours jusque-là relativement linéaire ; les autres ont connu des itinéraires plus heurtés, l'intégration durable dans l'emploi n'ayant jamais été totalement réalisée.

3.3.3 Lutter contre la sélectivité du marché du travail pour favoriser l'accès à l'emploi

Les personnes de ce groupe sont celles qui ont connu le chômage le plus long. Elles sont déqualifiées pour les raisons déjà évoquées : stigmatisées comme trop âgées ou victimes d'un problème de reconversion professionnelle suite à la rupture de l'emploi stable qu'elles occupaient. **Ce sont les travailleurs les plus « éloignés de l'emploi »** : ceux qui sont le moins équipés pour la recherche d'emploi, ceux pour qui les critères de sélection s'appliquent le plus durement¹⁹¹. **Elles insistent particulièrement sur la difficulté de convaincre l'employeur de les embaucher et sur le soutien primordial des chargés de mission tout au long du processus de recrutement.**

Pour leur recherche d'emploi, ces personnes citent surtout le recours à l'ANPE. Cela peut se comprendre par le fait que ces salariés ont été longtemps protégés par le marché interne et n'ont donc eu que peu d'occasions de se confronter au marché externe et à la recherche d'emploi. Ils sont peu équipés pour l'épreuve et s'appuient sur l'intermédiaire le plus visible dont la mission est justement d'outiller les demandeurs d'emploi pour leur prospection. Sortant du salariat classique (emploi stable), ils se rapprochent de l'institution qui fait elle aussi partie du salariat classique : l'agence publique de l'emploi, d'autant plus qu'ils ont des droits à l'indemnisation chômage à faire valoir, du fait de leur longue expérience d'emploi ininterrompue.

L'ANPE, par sa position de médiateur sur le marché du travail, instaure paradoxalement une distance entre salariés et employeurs. La relation demandeurs d'emploi / employeurs potentiels perd sa dimension relationnelle. Malgré la mise en place de

¹⁹¹ Des statistiques de l'ANPE corroborent ce constat : les demandeurs d'emploi qui ont été licenciés et occupaient précédemment des emplois stables sont plus nombreux que les autres à ne retrouver aucun emploi dans les douze mois suivant leur inscription au chômage (ANPE [2006b]).

l'accompagnement personnalisé, les demandeurs d'emploi rencontrés se plaignent de l'absence de mise en relation directe avec un employeur :

Je vous dis : on discutait, ça tournait en rond. Comme la politique. Ils ont fini de parler : « alors je fais quoi ? » [...] Alors je suis revenu une seconde fois parce que j'étais appelé. Je lui ai dit : « Vous me répétez à chaque fois la même chose. Donnez-moi un emploi. » [...] Ça c'est sûr, je vais y aller, je vais me rendre compte de par mes yeux.

Ce que cet interviewé ne saisit pas, c'est que la recherche d'emploi ne se joue pas au moment de l'entretien avec le conseiller, qui est seulement un moment de validation de sa situation de demandeur d'emploi, d'orientation dans des formations. Au mieux, il en ressort avec quelques offres auxquelles il doit répondre en envoyant un CV :

Ah ça ! Remplir un peu comme vous et faire des CV, on ne fait que ça. Je dis : « Pour le boulot, je fais quoi alors ? ». Il me dit : « Il faut regarder dans les affiches puis envoyer » [...] Toutes celles que j'ai écrites, j'ai jamais eu.

On le voit, c'est l'étape de la sélection à distance qui est cruciale pour ces personnes. Elles reprochent à l'ANPE de ne leur proposer aucune rencontre avec un employeur. Étant donné leur profil et les stigmates qui sont associés à leur parcours (grande rupture) et à leur personne (âge), ces chômeurs savent qu'ils n'ont quasiment aucune chance de passer l'étape de la sélection à distance et sont de ce fait complètement découragés dans leur recherche d'emploi. **Les deux structures IOD**, en leur proposant directement des offres d'emploi et surtout, **en leur proposant des EMR, rompent avec cette logique** et leur permettent enfin d'exprimer leur motivation et leurs compétences, directement devant un employeur. **La stratégie mise en œuvre consiste à passer d'une sélection à distance à un jugement rapproché et négocié.**

En ce qui concerne la mise en pratique de cette méthode, il ressort trois points des interviews menées auprès des demandeurs d'emploi :

- Pour eux, l'élément fondamental est la capacité des chargés de mission à leur trouver des offres d'emploi. Les chargés de mission s'occupent de la prospection, ils n'ont qu'à se prononcer sur les offres proposées.

- Les demandeurs d'emploi rencontrés font état de la préparation qu'ils ont reçue avant l'entretien d'embauche. Les chargés de mission leur décrivent le poste, les attentes de l'employeur, les conditions de travail. Même si les interviewés donnent peu d'indications sur ce en quoi consiste cette préparation, ils assurent que cela les met en confiance. Ils sont mis en bonne situation face à l'employeur.

- Ils insistent enfin sur l'intervention décisive des chargés de mission auprès des employeurs, sans laquelle l'embauche n'aurait pas eu lieu. Selon leurs termes, IOD2 « négocie » auprès de l'employeur, voire lui « met une pression », « fait le forcing ». L'un dit que les chargés de mission agissent « comme un père qui accompagnerait son enfant ».

Ces personnes restent néanmoins celles qui sont le plus victime de la dureté des critères de sélection du marché du travail et cela se ressent dans les difficultés de leur collaboration avec IOD1. Ainsi, sur quatre personnes de ce groupe, seule une est retournée en emploi. Parmi les trois autres, une n'a pour le moment eu aucune proposition d'EMR. Elle l'explique par des problèmes de santé importants qui l'empêchent d'exercer un grand nombre d'emplois. Un autre rencontre aussi de grandes difficultés en raison de problèmes de santé : après un EMR, il a décroché un poste dans la grande distribution mais n'a pas pu physiquement supporter ce travail. Enfin, la dernière, malgré un nombre élevé de propositions (10 et 4 EMR), et après plus d'un an de suivi, est sortie du dispositif sans solution professionnelle.

Si, chez IOD2, les résultats en termes d'intégration à l'emploi paraissent plus encourageants, leur capacité à forcer la décision de l'employeur n'est pas si grande. L'employeur ne prend pas beaucoup de risque à embaucher le demandeur d'emploi tant la rupture du contrat de travail est aisée. Bien que les chargés de mission se soient assurés que le poste proposé ne soit pas temporaire, les contrats utilisés permettent une réelle flexibilité : dans deux cas, le contrat signé est un CNE ; dans un autre, il s'agit d'un CDD devant déboucher sur un CDI. Seule une personne de ce groupe bénéficie d'emblée d'un CDI. Les chiffres du tableau de bord mensuel confirment cette tendance : si les résultats d'IOD2 sont très bons en termes d'accès à l'emploi, ils le sont moins concernant le type de contrat proposé : sur 55 sorties positives du dispositif, seules 14 se sont faites en CDI à temps complet, 19 vers du temps partiel non choisi ou des CDD de moins de six mois. De même, sur les 24 personnes en emploi (période d'essai non encore validée), seules 8 sont en CDI à temps complet.

Si ces demandeurs d'emploi sont particulièrement pénalisés au moment de la sélection à l'embauche, ils semblent au contraire avoir plus d'atouts que les autres pour se maintenir en emploi. L'exemple du salarié de ce groupe ayant validé un CDI avec l'aide d'IOD1 le confirme : bien que cet emploi ne corresponde en rien à son expérience passée, et encore moins à son univers habituel (un magasin de puériculture pour un ancien militaire ; un métier de contact pour un ancien de la sécurité assez timide), il semble parfaitement à l'aise

dans cet emploi, si ce n'est l'ambiance de travail qui le dérange. De même pour les chômeurs passés par IOD2 : s'ils ont initialement connu des difficultés à s'insérer, ils sont en revanche encore en emploi. Malgré des conditions de travail délicates et une fragilité contractuelle, aucun n'a connu d'échec d'intégration. Deux salariés disent avoir fait appel à leur ancienne expérience, tant sur le plan de la qualification que sur le plan relationnel, pour affronter des situations critiques. Ainsi, les personnes de ce groupe, considérées comme déqualifiées (parce que chômeurs de longue durée, en reconversion professionnelle ou trop âgées), possèdent pourtant par leurs expériences professionnelles passées, des ressources décisives pour une intégration réussie en entreprise.

3.3.4 Favoriser l'intégration en entreprise

Les personnes de ce groupe ont une longue expérience de la recherche d'emploi, car elles ont connu une très grande instabilité de parcours et n'ont jamais accédé à une dynamique de valorisations dans le travail. Leurs capacités à rebondir d'emploi en emploi sont fortes mais s'épuisent avec le temps qui passe, l'âge, les problèmes de santé et l'usure des mauvaises conditions de travail. Elles sont tout de même moins éloignées de l'emploi que les précédentes, sont depuis moins longtemps au chômage, ou même sortent d'un emploi, mais contrairement aux autres, elles n'ont jamais connu d'emploi stable. **Leur difficulté n'est pas vraiment de trouver un emploi, mais de trouver un emploi d'assez bonne qualité pour y rester. Les deux organismes IOD interviennent de façon à rompre la dynamique d'exclusion progressive dans laquelle se trouvent ces personnes.**

Leur recherche d'emploi est très diversifiée. Ils recourent à de multiples intermédiaires : intérim, bouche à oreille, ANPE, mais ils expriment un certain découragement face à cette recherche incessante et à l'enchaînement de mauvais emplois. Ils arrivent à IOD1 ou IOD2 au bout d'une période de chômage plutôt moins longue que les précédents, même si leur durée exacte de chômage est plus difficile à évaluer tant il est difficile de distinguer les périodes d'emploi du non-emploi.

Leur appréciation de l'accompagnement IOD dont ils ont bénéficié est la suivante :

- **Ils apprécient le fait qu'ils aient le choix d'accepter ou de refuser les offres proposées,** notamment en comparaison avec l'attitude de l'ANPE. Par exemple, une des personnes est titulaire d'un CAP dans la restauration. Mais vite dégoûté des emplois dans ce secteur, il n'y a travaillé que six mois. Pourtant, l'ANPE ne lui fait de propositions que dans

ce domaine, jusqu'à le radier des listes de demandeurs d'emploi parce qu'il n'accepte pas leurs offres.

- Ils attendent avant tout que les chargés de mission soient des intermédiaires entre eux et l'employeur, en particulier en cas de difficultés dans l'emploi, et **attendent beaucoup du suivi post-embauche**. Cela se comprend par le fait que ces salariés ont connu beaucoup d'emplois et de conditions de travail difficiles, situations face auxquelles ils étaient seuls.

Concernant IOD1, on observe dans ce groupe trois reclassements sur les quatre salariés concernés (signe que ces salariés sont moins éloignés de l'emploi que ceux du groupe précédent). Dans un des cas, la reprise d'emploi comme chauffeur-livreur dans un supermarché semble être une réussite. Dans un autre, l'action d'IOD1 semble également avoir été très positive : elle lui a permis d'accéder à un emploi stable et intéressant et à de nombreuses formations internes. Ce même salarié (le titulaire d'un CAP dans la restauration) apprécie particulièrement le fait qu'IOD1 lui ait fait confiance et lui ait proposé cet emploi, ce que l'ANPE n'aurait jamais fait selon lui. Bilan positif à nuancer cependant, puisque, à la suite de l'entretien, le salarié en question a fait état de difficultés importantes dans son emploi au chargé de mission qui le suivait. Enfin, dans le dernier cas, il s'agit aussi d'un reclassement en supermarché (comme employé libre-service) mais cette fois, bien que le contrat ait été validé, il semble que ce soit un échec. En effet, du fait des mauvaises conditions de travail (elles ont changé après la fin de période de validation suite à un changement de patron), le salarié vit très mal son travail et est en arrêt maladie. Le risque qu'il sorte plus affaibli encore de cette expérience n'est pas négligeable.

Concernant IOD2, on constate là encore que l'intervention des chargés de mission pour faire accéder les demandeurs d'emploi de ce groupe à un emploi n'est pas aussi décisive qu'en ce qui concerne les personnes du groupe précédent. **L'accès à l'emploi n'est pas un point de blocage pour ces personnes**. Les récits individuels ne font pas état d'une pression sur l'employeur pour l'embauche. L'intervention apparaît comme un moment de remobilisation des personnes pour leur éviter un décrochage définitif du marché du travail. **Le besoin de ces salariés est d'accéder à un emploi de qualité ou à un emploi permettant de déclencher une trajectoire professionnelle ascendante**. Or, dans l'échantillon, les deux personnes les plus représentatives de ce groupe, malgré l'embauche sur des contrats stables à plein temps, connaissent une intégration moins réussie que les personnes du groupe précédent :

- La première connaît des conditions de travail difficiles. C'est un poste de manutention, payé au Smic, sans perspective de progression professionnelle. La nouveauté est la stabilité (contrat en CDI) qui lui permet d'envisager des projets personnels.

- La seconde a connu un échec d'intégration qui s'est traduit par un licenciement. Pour cette personne, IOD2 est intervenu comme un élément parmi d'autres, dans une trajectoire instable.

Tous ces exemples montrent la difficulté pour les chargés de mission à négocier sur les conditions de travail et donc à proposer des emplois de qualité à cette population qui en a toujours été exclue.

On observe donc une grande diversité de trajectoires parmi les demandeurs d'emploi rencontrés. Les équipes IOD semblent capables de composer avec tous les profils, mais les chargés de mission ne mettent pas toujours en avant les mêmes stratégies, les mêmes points d'appui. **La force de la méthode IOD réside dans sa modularité.** Ce qui est fixe, c'est l'objectif d'un retour à l'emploi de tous les demandeurs d'emploi puisque personne n'est *a priori* inemployable. Mais l'offre de services n'est pas figée. Elle s'adapte au contexte local, aux attentes des chômeurs suivis, etc. La petite taille des structures (3 chargés de mission par équipe) favorise cette souplesse. Même si les chargés de missions n'en ont pas nécessairement conscience, ils adaptent la méthode IOD au cas spécifique de la personne qu'ils ont en face d'eux.

3.4 Pistes de réflexion

Dans les deux sous-parties précédentes, nous avons présenté les principes de la méthode IOD et montré son efficacité face à différents profils de demandeurs d'emploi. Nous allons voir à présent, en nous appuyant plus particulièrement sur le cas d'IOD2, pourquoi et comment certains principes peuvent être amendés, parce qu'il s'agit, pour ces équipes, de trouver un compromis entre la méthode diffusée par Transfer et les logiques institutionnelles portées par leurs « pilotes-financeurs » (notamment les Conseils Généraux) (3.4.1). Ce faisant, nous approfondirons un certain nombre de difficultés que rencontrent les chargés de mission IOD dans leur travail, plus particulièrement en ce qui concerne la négociation des conditions de travail, et proposerons quelques pistes de réflexion (3.4.2).

3.4.1 Les objectifs : une tension entre logique d'urgence et logique d'insertion durable

Le dispositif IOD2 est largement financé par le Conseil Général qui fixe les objectifs à atteindre en termes de sortie vers l'emploi. IOD2 doit accueillir chaque année 100 demandeurs d'emploi et aboutir à 50 sorties positives. Les chargés de mission mettent en œuvre ces objectifs : ce sont eux qui vont doser la concentration des moyens en fonction des résultats à atteindre. À cet égard, le cas de Paul est intéressant. Suivi trois ans, il a bénéficié de 11 entretiens d'embauche et a connu beaucoup d'échecs (non démarrages suite à un EMR, ruptures...), car il manquait de confiance en lui, était trop négatif, notamment par rapport à son âge. Son insertion professionnelle est finalement encourageante. Avec les objectifs actuels, les chargés de mission d'IOD2 disent ne plus pouvoir s'occuper de ce type de profil très éloigné de l'emploi au départ.

Maintenant, vous gardez moins longtemps les gens ?

CM1 : On s'acharne – ce n'est pas de l'acharnement – mais on persévère moins, ça c'est clair, parce qu'on nous fait comprendre que l'on a quand même moins le luxe de passer trois ans avec les gens, parce qu'il faut quand même... normalement, c'est un an. Il faut qu'à la fin de l'année, la moitié des gens que l'on a intégrés soient à l'emploi. Ce monsieur, au bout d'un an, il n'est pas à l'emploi, il sort. Sauf que là, on l'a gardé trois ans avec nous, donc effectivement, cette année, un monsieur B., il sortirait au 31 décembre et puis voilà, quitte à le revoir venir un an après, encore plus démoli.

CM2 : Et ça, ça nous met mal à l'aise par rapport à notre posture et les contraintes du travail. Parce qu'il y en a, dans tous les boulots, il y en a.

CM1 : On est confronté à des choix. Et malgré tout, on sent que cette année, on est large au niveau des chiffres, parce qu'on a changé notre fusil d'épaule, donc au niveau des chiffres, on sait qu'on va y arriver haut la main. Donc on reprend un petit peu des dossiers, comme Mme F., des dossiers que l'on avait laissés de côté.

CM2 : On nous a expliqué que l'on peut faire des quantités avec qualité. Je veux bien le croire, franchement je veux bien le croire et je suis prêt, même, à y adhérer. J'aimerais voir une équipe qui fasse 50 % de CDI, en arrivant à 50. S'il y en a une, en France, alors là, je dis « Chapeau bas, bravo et j'ai beaucoup de choses à apprendre. »

Il n'existe pas, au niveau national, de critères précis concernant les types de contrat validant une sortie positive : que du CDI ? Que du temps complet ? Du temps partiel jusqu'à combien d'heures ? Quid des CNE ? Dans la pratique, les pilotes laissent le soin à chaque équipe de fixer leurs propres normes en la matière. Celles-ci se retrouvent

alors à composer avec deux exigences contradictoires. D'un côté Transfer, le promoteur de la méthode IOD, encourage les équipes à proposer un emploi de qualité, c'est-à-dire un CDI à temps plein. D'un autre, la pression des objectifs en termes de sorties, fixés par les pilotes, incite les équipes à valider des formes d'emplois précaires.

En l'absence d'harmonisation, les chargés de mission sont mal à l'aise. Ils doivent eux-mêmes fixer leurs exigences qui sont d'autant plus difficiles à tenir qu'ils placent la barre haute. Dans un premier temps, ils avaient décidé de favoriser l'accès au CDI, ce qui s'est fait au détriment du nombre total de sortie (60 % des sorties positives se faisaient en CDI). Leur taux de sortie total était inférieur à celui des autres équipes auxquelles ils étaient comparés, mais, selon eux, certaines équipes validaient de l'intérim long, du RMA ou des CDI à temps très partiel (quelques heures par semaine). Ils ont donc « *changé leur fusil d'épaule* », assoupli leurs critères de validation, mais ce réajustement concernant le taux total de sortie (ils avaient déjà atteint les 50 sorties positives au mois d'août) s'est accompagné d'une nette dégradation du taux de CDI (40 % des sorties positives). Cependant, ils « tiennent bon » sur les autres types de contrat (que des CDD, CDI et CNE). Mais cela s'accompagne d'amertume vis-à-vis des équipes avec lesquelles les pilotes comparent les résultats, et qui sont moins exigeantes à ce niveau. Ils estiment qu'il y a un véritable choix à faire entre 50 sorties positives par an et 50 % de sorties en CDI. Les deux règles ne sont pas tenables simultanément. Ils sont donc perpétuellement entre ces deux positions, cherchant tantôt à valider le maximum de personnes possibles, y compris sur de moins bons contrats, tantôt, quand les objectifs en termes de validation sont atteints, à revenir sur des personnes plus en difficulté ou à négocier de meilleurs contrats. Cette position ambiguë les met mal à l'aise. L'exemple d'IOD1 confirme ce dilemme. Les trois équipes ont des critères stricts concernant le type de contrats validés, excluant par exemple les CNE. Ils ont un meilleur pourcentage de CDI, mais cela se « paye » par un moins bon taux de sorties positives qu'à IOD2. Il semble aussi que la pression des objectifs chiffrés soit moins forte à IOD1 (les chargés de mission en font moins état).

Cette situation est mal vécue par les chargés de mission. Ceux-ci formulent une demande d'harmonisation des pratiques pour ne pas avoir à effectuer eux-mêmes un arbitrage qui relève de la politique publique. Doit-on en priorité répondre à une situation d'urgence pour un maximum de demandeurs d'emploi ou bien doit-on être en capacité d'aider à une insertion professionnelle durable ?

Une réelle réflexion sur les objectifs chiffrés nécessiterait de se poser plusieurs questions. Une des interrogations consiste à se demander s'il faut nécessairement se priver de la possibilité de travailler avec des entreprises ne proposant pas de CDI d'emblée. En effet, certains CDD peuvent se transformer en CDI. Autre argument, le CDD « tremplin » : certains parcours d'intégration réussis parmi les salariés rencontrés ne se sont pas réalisés à la première tentative. Un premier contrat, même assez court, leur a permis de reprendre confiance en eux et de rebondir plus facilement ensuite sur un deuxième emploi, c'est le cas notamment de Paul évoqué plus haut. En même temps, si cette première expérience s'est avérée valorisante, c'est sans doute parce qu'elle devait initialement déboucher sur un CDI. Des problèmes économiques de l'entreprise ont précipité la fin du contrat. Si cette première expérience n'avait pas d'emblée été conçue dans la durée, elle n'aurait peut-être pas été autant réussie. Par ailleurs, certains salariés peuvent au contraire se trouver enfermés dans des formes précaires d'emploi qui constituent alors une « trappe » (cf. encadré 6.1).

Une autre question que se posent les chargés de mission est de savoir ce qu'il faut privilégier : la recherche d'un contrat stable, c'est-à-dire un CDI, même si c'est seulement de 20 heures par semaine ou moins, ou un contrat moins stable mais à temps plein et synonyme d'une bonne rémunération. En effet, le CDI constitue, encore aujourd'hui, la norme en matière d'emploi, notamment pour l'accès au logement, au prêt bancaire, etc., mais à la seule condition de disposer d'un revenu suffisant. En outre, comme on l'a vu avec le cas des trajectoires instables d'un certain nombre d'interviewés, le statut durable de l'emploi ne fait pas tout. Même des salariés embauchés en CDI peuvent subir une certaine instabilité de l'emploi si celui-ci est de mauvaise qualité, ainsi que le soulignent P. Askenazy, E. Caroli et J. Gautié [2009] à propos des secteurs d'activité de la grande distribution et des centres d'appel :

« Ces deux secteurs illustrent les limites d'une différenciation de la précarité reposant avant tout sur une différenciation des contrats de travail. En effet, comme dans les super et hypermarchés (toutes catégories confondues), les centres d'appel – notamment externes – recrutent avant tout en CDI. Mais l'emploi n'y est pas pour autant plus stable. Les taux de rotation de la main-d'œuvre y sont élevés, liés à des conditions de travail particulièrement pénibles, et fournissent une marge de flexibilité « naturelle » qui compense largement les contraintes du CDI. » (Askenazy, Caroli et Gautié [2009]).

Derrière ces interrogations se dessine le problème de la qualité de l'emploi : qu'est-ce qu'un emploi de qualité pour les personnes concernées ? Peut-on accéder à un emploi de

qualité du premier coup ? Ou pour des personnes longtemps éloignées de l'emploi, faut-il d'abord une première expérience, moins valorisante, mais qui leur remette le pied à l'étrier ? Comment trouver ces emplois de qualité ? Où prospecter ?

Encadré 6.1 : Les formes particulières d'emploi : « trappes » ou « tremplins » ?

Les formes particulières d'emploi ont connu une nette progression au cours des 20 dernières années : les CDD ont été multiplié par trois, l'intérim par six (Givord [2009]). En 2007, elles concernaient 14 % des emplois (11 % de CDD et 3 % d'intérim) (Beffy, Coudin et Rathelot [2008]), mais 2 embauches sur 3 et 60 % des sorties d'emploi (données DMMO).

Deux points de vue s'opposent quant aux conséquences de ces formes particulières d'emploi sur les trajectoires des individus concernés :

- Il s'agirait de « trappes », reléguant les salariés dans des trajectoires instables faites d'alternance entre emplois précaires et épisodes de chômage, car les entreprises ne seraient pas incitées à former ces salariés embauchés de façon temporaire et, à moyen terme, l'enchaînement de formes particulières d'emploi et de périodes de chômage constituerait un signal négatif qui réduirait les chances de ces individus d'être embauchés ;

- À l'inverse, les CDD pourrait constituer des « tremplins » vers l'emploi stable, en permettant aux salariés concernés d'acquérir de l'expérience.

Au plan empirique, ces deux thèses sont difficiles à départager car le simple constat de la transformation de certains CDD en CDI ne suffit pas. On peut se demander si ces personnes n'auraient pas de toute façon été embauchées en CDI et si leur passage par des formes particulières d'emploi n'a pas simplement retardé cette transition.

Une fois contrôlée de l'hétérogénéité inobservée, P. Givord et L. Wilner [2009] trouvent un effet positif, mais faible, du passage en CDD sur le fait de connaître une transition vers un CDI par rapport au fait d'être initialement chômeur. La situation semble plus défavorable pour les intérimaires. M. Beffy, E. Coudin et R. Rathelot [2008] complètent ce résultat en montrant que les emplois temporaires sont des « trappes » pour certains et des « tremplins » pour d'autres : 15 % des femmes et 29 % des hommes en emploi instable seraient confinés dans ces formes particulières d'emploi, c'est-à-dire n'ont jamais accès à l'emploi stable (sur la période 2003-2006 étudiée). Cette situation semble fortement corrélée au faible niveau d'éducation et, pour les hommes au fait d'habiter en ZUS.

3.4.2 Les difficultés à agir sur les pratiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises

L'une des questions est de savoir jusqu'à quel point une aide ponctuelle peut infléchir les trajectoires des personnes. **L'enquête sur les parcours professionnels montre que pour un groupe de salariés au moins** (ceux ayant toujours connu des emplois instables), **la question concerne moins le statut de l'emploi que sa qualité.** En effet, il s'agit de personnes moins éloignées de l'emploi que celles des groupes précédents, au chômage depuis moins longtemps, mais usées par la succession d'emplois de mauvaise qualité tout au long de leur carrière. La problématique est moins de les insérer dans l'emploi que de les y faire rester. Et là-dessus, le statut durable du contrat de travail, s'il est un point important, ne garantit rien.

Il semble qu'IOD ait vocation à s'emparer du problème de la qualité de l'emploi sur le marché du travail, pour deux raisons. La première est que le chômage semble prendre une forme plus diffuse, celle de la précarité salariale. Les exclus ne sont plus seulement les chômeurs de longue durée mais aussi des catégories de travailleurs pour qui les nouvelles formes de salariat précaire ne fonctionnent pas comme vecteur d'intégration et les excluent progressivement de l'emploi (ce sont les salariés confinés dans des « trappes » à contrats précaires décrits précédemment, cf. encadré 6.1). L'étude montre que le public actuel d'IOD1 ou IOD2 est particulièrement concerné et que les structures manquent de solutions. La seconde est que la méthodologie développée par IOD semble particulièrement adaptée. En effet, l'aspect novateur de la méthode est d'agir non pas en direction des demandeurs d'emploi mais principalement en direction des entreprises. Si IOD a su convaincre les employeurs de modifier leurs critères de recrutement, alors on peut imaginer qu'ils puissent aussi agir sur les méthodes de gestion du personnel.

Les chargés de mission des deux organismes décrivent plutôt leur métier comme faisant partie du champ de l'insertion des demandeurs d'emploi, c'est-à-dire qu'ils se considèrent avant tout comme étant au service des demandeurs d'emploi, plus que des entreprises. Pourtant, en tant qu'intermédiaires de la relation entre l'employeur et le salarié, le côté « entreprises » fait partie intégrante de leur mission. Il semble que ce soit cette partie de leur travail qui soit pour eux la plus difficile, sur laquelle ils éprouvent un besoin de formation, de conseils pratiques.

Dans la pratique, tant que les chargés de mission se positionnent comme conseillers en recrutement, la légitimité de leur intervention ne paraît pas remise en cause. Les équipes

mentionnent leur difficulté à aller au-delà. À l'heure actuelle, ils ont le sentiment de peser très peu sur les conditions de travail, sur les fiches de poste et encore moins sur la gestion du personnel. D'ailleurs, si une partie des financements des équipes, au moins pour IOD1, semble venir du champ du développement économique (et non pas uniquement de celui de l'insertion), cet aspect de leur activité n'est pas vraiment évalué et donc pas vraiment reconnu. Il faudrait construire des indicateurs adéquats.

Une évolution du positionnement des équipes IOD dans ce sens reviendrait à les rapprocher des actions de développement économique local. Il faudrait définir les domaines d'expertise qu'elles pourraient développer, afin d'être davantage à même d'intervenir dans la gestion des entreprises. Des synergies seraient à rechercher avec des structures existantes dans le domaine du développement économique local (conseil aux entreprises, financement, aide à la création d'entreprise, plateforme sectorielle...). Par ses exigences – créer des emplois de qualité offrant des perspectives de qualification et d'évolution – le réseau Transfer s'inscrit naturellement dans les politiques de développement local.

Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons mis en évidence qu'à l'image de la pluralité de parcours d'emploi et de chômage décrite dans le chapitre précédent, la recherche d'emploi prend des formes variées selon le segment du marché du travail sur lequel les individus se situent. Des intermédiaires différents sont mobilisés et, même lorsque les mêmes sont cités, les relations que les chercheurs d'emploi nouent avec eux diffèrent d'un marché à l'autre. Car les qualités valorisées ne sont pas les mêmes, nécessitant des dispositifs métrologiques distincts.

Pourtant dans le même temps, on observe une tendance à l'uniformisation des modes de recrutement dans le sens d'une formalisation accrue et d'une mise à distance des candidats, sur le modèle du recrutement des cadres. Or, ces outils d'évaluation ne sont pas adaptés à l'ensemble des marchés. Ils ont pour corollaire une sélectivité accrue au détriment de certains profils de chercheurs d'emploi, notamment des non-qualifiés et des seniors. La recherche d'emploi devient alors une épreuve critique du fait des discontinuités extrêmes entre différents espaces de valorisation, sources d'exclusion durable.

La méthode IOD entend restaurer des transitions entre ces différents espaces de valorisation en tentant de gommer le passé professionnel des demandeurs d'emploi. Les résultats de son évaluation et les conclusions que l'on peut en tirer sont les suivants : cette méthode d'accompagnement a une efficacité certaine sur l'insertion des publics défavorisés. Par leur prospection directe auprès des entreprises, notamment des petites, les chargés de mission parviennent à toucher une partie du « marché caché » de l'emploi, qui ne passe pas par l'ANPE, et à réinsérer des personnes particulièrement défavorisées. L'organisation en petites équipes, sur des plateformes dédiées, et la polyvalence de chacun sont un atout pour capitaliser des expériences : les demandeurs d'emploi ne sont pas confrontés à un seul mais à trois référents. Néanmoins, l'évaluation permet aussi de percevoir les limites de cette méthode et de dégager des marges de progression :

- Si la prospection directe auprès des entreprises distingue les équipes IOD des autres actions d'accompagnement, c'est aussi leur point faible, la partie du travail que les chargés de mission jugent la plus difficile. Cette phase cruciale pourrait être rationalisée.

- Comme dans les expérimentations d'accompagnement renforcées en cours, le suivi post-embauche est l'un des éléments de la méthode IOD. Cependant, l'action des chargés de mission semble ici trouver ses limites puisqu'ils peinent à influencer les pratiques des

entreprises au-delà du seul moment du recrutement. Or, l'intégration en entreprise s'avère cruciale dans la mesure où elle joue sur le maintien en emploi et donc sur la récurrence du chômage.

- Le pilotage des équipes IOD, généralement financées par les Conseils Généraux qui ont en charge les RMistes, est marqué par des objectifs quantitatifs parfois perçus comme contradictoires par les chargés de mission. Ceux-ci déclarent devoir faire un choix entre un grand nombre de sorties en emploi et des sorties vers des contrats durables. Cela conduit à s'interroger sur les objectifs des politiques de l'emploi (logique d'urgence ou d'insertion durable) et sur leur évaluation : quels indicateurs utiliser ? Uniquement le taux de retour en emploi ? Si l'objectif est aussi la qualité de l'emploi retrouvé et l'infléchissement des pratiques des entreprises, comment les mesurer ?

- Entre l'affectation des demandeurs d'emploi aux équipes IOD¹⁹² et leur accueil effectif, on observe une certaine déperdition. En outre, si plus de 50 % des demandeurs d'emploi suivis sortent vers l'emploi, une moitié connaît l'échec. Cela remet-il en cause le mot d'ordre selon lequel « personne n'est inemployable » ? Et la priorité absolue donnée à l'insertion professionnelle plutôt qu'à des actions sociales ou de formation ?

- Enfin, la prise en charge de la prospection par les chargés de mission ne remet-elle pas en cause l'autonomie du demandeur d'emploi prônée par l'ANPE ? Accompagnement et autonomie sont-ils nécessairement opposés ?

¹⁹² Sur laquelle on peut aussi s'interroger : étant donné le petit nombre de demandeurs d'emploi suivis par les équipes IOD relativement au grand nombre de personnes dont s'occupent les référents RMI, on peut se demander comment ces derniers sélectionnent les demandeurs d'emploi qu'ils envoient aux équipes IOD.

CONCLUSION DE LA TROISIÈME PARTIE

Cette partie a été l'occasion d'approfondir la typologie des trajectoires professionnelles, esquissée dans la première partie. Nous avons alors défendu l'idée d'une segmentation persistante entre des carrières très stables et protégées du chômage, et des itinéraires faits d'instabilité et de fréquents allers-retours entre emploi et non-emploi. L'appui sur des données qualitatives, riches d'informations sur les espaces socio-économiques traversés, a permis d'approfondir la description des trajectoires de chômage et de montrer que celui-ci relevait de logiques différentes selon le segment du marché du travail – l'espace de valorisation – dans lequel les individus se situent. Le chômage présente un caractère récurrent pour les salariés des marchés secondaires, tandis qu'il prend la forme d'une brusque rupture de trajectoire pour les salariés issus d'un marché interne d'entreprise ou d'un marché professionnel (segment primaire). Enfin, les salariés à la frontière du travail et du hors-travail sont pénalisés par l'inexistence de passerelles entre différents espaces de valorisation, leurs compétences n'étant pas reconnues hors de la sphère (domestique, artistique) dans laquelle ils les ont développées.

Les chômeurs que nous avons interviewés sont exclus du marché de travail en raison de la dévalorisation subie : ils sont considérés comme inemployables par les entreprises. Dans cette partie, nous avons montré que la construction sociale de cette inemployabilité résultait de plusieurs mécanismes. Tout d'abord d'une transformation générale des modes d'évaluation sur le marché du travail. Lorsque l'un d'entre eux devient hégémonique, un mode de recrutement à l'image de celui des cadres, les individus qui sont déclassés dans cette convention (les seniors, les non-qualifiés) se trouvent exclus de l'emploi. Si la sélection est poussée à l'extrême, les personnes ne font plus l'objet d'une reconnaissance minimale. Elles sont victimes d'un déni d'évaluation et reléguées dans une exclusion durable. Par ailleurs, les trajectoires étudiées donnent à voir des parcours d'épreuves ascensionnels mais aussi régressifs qui sont source d'exclusion progressive. Dans d'autres cas, les difficultés d'emploi résultent de l'existence de modes d'évaluation concurrents, qui entrent en tension à un moment donné du parcours. En résultent des bifurcations qui sont des moments de rupture dans les parcours professionnels d'autant plus forts qu'ils contaminent différentes sphères de la vie (professionnelle, familiale, etc.).

La remontée dans le temps, grâce aux méthodes biographiques, permet toutefois de souligner combien cette l'inemployabilité est conventionnelle, relative à un contexte socio-économique donné. Ce qui implique que des constructions institutionnelles adaptées permettraient de restaurer cette employabilité. Les possibilités de reconversion dépendent des continuités entre les différents espaces de valorisation. La méthode IOD est exemplaire en ce qu'elle permet de rouvrir des espaces d'évaluation à ceux qui en sont exclus. Elle leur redonne une reconnaissance par l'emploi et non par l'insertion sociale. L'évaluation est un processus risqué qui suppose l'engagement tant de l'évalué que de l'évaluateur (Périlleux [2005b]). Le but de l'accompagnement IOD est de susciter cet engagement et de faire respecter la pluralité des critères de jugement et l'ajustement à la situation de travail. D'autres constructions institutionnelles pourraient être envisagées. De ce point de vue, les réflexions et propositions des marchés transitionnels du travail (MTT) sont très intéressantes. L'idée des MTT est, en effet, de privilégier l'aménagement systématique et négocié des mobilités sur le marché du travail, dans et hors des entreprises (Gazier [1999]) (cf. conclusion générale).

CONCLUSION GÉNÉRALE

Nous avons proposé trois regards sur les transitions critiques dans les carrières : statistique, théorique et sociologique. Ce faisant, **nous avons développé plusieurs points de vue sur la construction de l'inemployabilité et les déplacements dans l'espace social :** Pour filer la métaphore de P. Bourdieu (cf. introduction de la troisième partie), **une analyse** des « bus » tout d'abord, c'est-à-dire **des structurations des groupes sociaux**, au travers des analyses statistiques de la première partie et des analyses qualitatives de la dernière. L'enjeu de cette dernière partie était de ne pas imposer un cadre théorique *ad hoc* c'est-à-dire un plan *a priori* du réseau, ce qui aurait été d'autant plus problématique qu'en permanence des lignes sont ouvertes, fermées, détournées de leur itinéraire... Nous avons donc proposé une analyse de ces segmentations au travers de ce qu'en disent les personnes qui les éprouvent et les co-produisent et montré que ces structurations s'exprimaient d'abord dans des formes langagières. Dans cette même partie, nous avons abordé la question des déplacements le long des lignes de bus au travers d'**une analyse des parcours ascensionnels et régressifs des individus au cours d'épreuves** et mis en avant **le rôle des constructions identitaires dans ces processus. La recherche d'emploi** peut être considérée comme le point modal de la structure du réseau en ce qu'elle constitue **une épreuve critique qui risque de faire basculer les trajectoires** et ainsi de faire changer de mode de transport. Dans le dernier chapitre, nous avons plus généralement analysé **les discontinuités entre différents espaces de valorisation.** Enfin nous avons montré que **certaines constructions institutionnelles, telles que la méthode IOD, permettaient de recréer du lien**, de la fluidité dans le réseau.

Trois apports de ce travail pourraient donner lieu à des prolongements.

1. De l'intérêt d'une confrontation des données biographiques quantitatives et qualitatives pour l'analyse des trajectoires

La combinaison de données quantitatives et qualitatives sur les trajectoires permet d'éclairer les processus de construction sociale de l'inemployabilité. À partir des données statistiques de la première partie, nous avons analysé la transformation des carrières en termes de mobilité sur longue période et mis en évidence une certaine segmentation de celles-ci. L'analyse sur données qualitatives a permis d'affiner cette première typologie et surtout de comprendre cette diversité des trajectoires de chômage (aidé en cela par l'analyse textuelle qui permet de formuler des hypothèses de recherche). En effet, la richesse des informations recueillies sur les contextes socio-économiques, données largement absentes des enquêtes statistiques, a permis de montrer que des trajectoires marquées par le chômage étaient possibles sur tous les segments du marché du travail mais que l'exclusion n'y prenait pas la même forme et que l'inemployabilité s'y construisait selon des processus différents.

La confrontation des deux types de données nous a également permis de tirer des enseignements méthodologiques sur l'usage que l'on peut faire des données biographiques et sur la construction des catégories statistiques d'emploi et de chômage. Les travaux méthodologiques décrits dans la première partie nous ont appris que toutes les périodes de chômage ne sont pas « critiques » et de ce fait ne sont pas retraduites, ni dans les enquêtes rétrospectives quantitatives, ni dans les entretiens qualitatifs. C'est ce que montre l'écart entre la mesure du chômage *via* une enquête rétrospective comme *Histoire de vie* et celle tirée de l'*enquête Emploi* qui s'appuie sur les recommandations du BIT. Le chômage, tel qu'il est vécu et raconté par les enquêtés n'est pas le chômage du statisticien, ni même celui des inscrits à Pôle emploi. Ce chômage là se situe aux frontières de la catégorie statistique. Certains chômeurs BIT, ne se considérant pas comme tels, peuvent ne pas déclarer rétrospectivement comme du chômage des discontinuités, parfois très courtes, dans leur parcours. À l'inverse, certains individus considérés comme des « inactifs » dans les critères du BIT se considèrent comme des chômeurs. On peut à la limite se sentir chômeur (et parfois être comptabilisé comme tel par Pôle emploi) même lorsqu'on exerce un emploi, s'il s'agit d'activité réduite ou si l'instabilité de l'emploi exercé ne permet pas de se projeter dans l'avenir. C'était le cas de Gilles, cité plus haut, qui s'estimait « chercheur d'emploi » tant qu'il n'aurait pas décroché un CDI. Par ailleurs, notre enquête qualitative a montré que l'expression des expériences de chômage pouvait prendre des formes diverses. Dans le cas des situations de chômage récurrent, les différentes périodes de non-emploi ne sont pas

aisément repérables. L'entretien ne prend pas la forme d'un récit chronologique où chaque épisode est distingué, daté et rattaché logiquement aux suivants. Les calendriers des enquêtes statistiques ne seraient ainsi pas adaptés au recueil de l'ensemble des situations de chômage.

Au final, **ce rapprochement des méthodes, des types de données et des disciplines nous est paru heuristique et pourrait être poursuivi sur d'autres données et d'autres terrains**, par exemple en mobilisant des données administratives ou des données appariées individus-entreprises afin de poursuivre l'analyse des trajectoires professionnelle et de leurs transformations.

2. Une théorie de la répartition du chômage qui pourrait déboucher sur une analyse de ses causes ?

Nous avons défendu que les raisons¹⁹³ individuelles du chômage étaient les sélections opérées sur le marché du travail, un certain nombre d'individus se voyant déclassés de façon durable dans les nouvelles conventions d'employabilité. Mais dans la deuxième partie, nous avons esquissé l'idée que **l'intérêt pour la sélection sur le marché du travail n'était pas seulement de comprendre l'inégale répartition du chômage ; elle pourrait aussi avoir un lien avec sa persistance à un niveau élevé**. En effet, le modèle de C. A. Pissarides [1992] montre que des passages par le chômage peuvent, par des phénomènes d'externalités, conduire à un rétrécissement du marché, à un équilibre « bas » avec haut niveau de chômage et faible niveau de croissance. De même, dans les modèles de défauts de coordination on obtient, sous certaines conditions, une pluralité d'équilibres ordonnés. Dans le modèle de L. Julien et N. Sanz [2007] par exemple, l'économie modélisée est une économie décentralisée, dans laquelle il existe des coûts de transaction qui sont facteurs d'externalités. Ces coûts renforcent les inefficacités propres à la concurrence monopolistique et conduisent à une multiplicité d'équilibres auxquels sont associés des taux de chômage différents. La présence d'un équilibre « bas » – avec haut niveau de chômage et faibles rémunérations réelles – peut s'interpréter comme un « défaut de coordination » (Cooper et John [1988]). Se

¹⁹³ Nous considérons ici les termes de « raisons » et de « causes » comme des quasi-synonymes tels qu'ils sont employés dans le sens courant. En ce sens, si l'on se rapporte à la distinction d'A. Cournot entre « raison » et « cause », il s'agissait d'analyser les raisons, statistiquement saisissables, de l'inemployabilité c'est-à-dire de « connaître, non pas seulement comment les choses sont, mais pourquoi elles sont de telle façon plutôt que d'une autre » et non de rechercher l'ensemble des « causes efficientes » des trajectoires de chômage et du chômage comme agrégat (Cournot [1851], p. 21).

pose alors la question d'une politique économique appropriée pour conduire l'économie vers un meilleur équilibre.

Mais ces approches en termes de coordination laissent supposer qu'il suffirait que les acteurs se coordonnent sur des croyances optimistes pour enclencher un cercle vertueux d'emploi, de productivité et de croissance. *«Les jeux de coordination sous-estiment les conflits d'intérêts et l'ampleur des constructions institutionnelles nécessaires pour soutenir un équilibre haut. [...] L'adoption par un ensemble d'acteurs d'une stratégie haute est un problème de coopération plus de que de coordination : elle suppose de régler des conflits d'intérêts par des compromis sociaux stables c'est-à-dire par la création d'institutions»* (Eymard-Duvernay [2005], p. 8). Les modèles de R. Solow [1980] ou de G. A. Akerlof [1982] introduisent une telle notion d'équité. L'idée sous-jacente est que l'instauration de relations coopératives au sein de l'entreprise (évaluations équitables, bons salaires, bonnes conditions de travail) serait source d'une meilleure productivité et d'un chômage moins élevé.

H. Leibenstein [1982] défend une approche similaire. Il analyse la productivité des entreprises dans les termes d'un dilemme du prisonnier. L'entreprise est présentée comme un jeu, où le produit dépend des décisions prises par les deux parties. Les salariés ont le choix entre deux stratégies : ils peuvent choisir la solution coopérative appelée « règle d'or » dans laquelle ils fournissent l'effort maximal dans l'intérêt de la firme ou un comportement opportuniste d'effort minimal. Symétriquement, la firme a deux options : elle peut soit offrir les meilleures conditions possibles à ses salariés compte tenu des profits réalisés (de bonnes conditions de travail, un bon salaire, une forte sécurité d'emploi), soit minimiser ses coûts. C'est la stratégie coopérative des deux côtés qui constitue la solution optimale, pourtant, les deux parties vont se coordonner sur la stratégie opportuniste. En effet, comme dans un dilemme du prisonnier, quel que soit le comportement de l'autre, chaque partie a intérêt à choisir l'effort minimum¹⁹⁴. Le résultat est donc un équilibre bas, sans coopération, dans lequel les gains des deux parties sont faibles. H. Leibenstein introduit ensuite une troisième possibilité dans le jeu, un niveau d'effort « conventionnel » ou moyen (entre le niveau d'effort coopératif et le non-coopératif). Ici encore, le calcul rationnel devrait conduire à la plus mauvaise solution. Mais pourtant, ce n'est pas ce que l'on observe dans la pratique. Pour

¹⁹⁴ F. W. Taylor, dans son analyse du « freinage » (restriction volontaire de la production) avait déjà montré que *« le travailleur n'a aucun intérêt à augmenter son effort, s'il sait ou croît savoir que son attitude ne sera pas payée de retour »* (Pillon et Vatin [2003], p. 59).

l'expliquer, il faut supposer que les individus suivent des conventions, une fois qu'elles sont établies, de façon quasi automatique, en suspendant le calcul rationnel. Une sorte de comportement routinier s'installe, consistant à obéir à la convention, et les nouveaux entrants dans une entreprise se calent sur le niveau d'effort en vigueur. Cela expliquerait pourquoi on observe des niveaux différents de productivité entre des firmes ou des pays ayant pourtant une technologie et des facteurs de production similaires : « *two countries with identical inputs, identical knowledge, identical capital accumulation, and the same level of employment, may yet produce significantly different outputs because production takes place on the basis of very different effort conventions* » (Leibenstein [1982], p. 96).

De plus en plus de travaux ou d'essais économiques retiennent cette hypothèse du degré de coopération ou d'équité pour expliquer les performances différenciées des pays européens en matière d'emploi. Par exemple T. Philippon [2007] explique que ce qui bloque la société française, c'est l'incapacité à faire émerger des organisations puissantes où les relations sociales se fondent sur une confiance réciproque. Selon lui, l'absence de coopération au sein des entreprises est source de rigidités réelles au moins aussi coûteuses que les rigidités législatives si souvent décriées. La méfiance entre managers et employés crée un surcoût, comme le feraient une taxe ou une prime de licenciement, à la différence près que ce surcoût est perdu pour tout le monde car il déprime la demande de travail des entreprises et donc l'emploi.

Enfin, Ph. d'Iribarne [1990] propose une explication des disparités de taux de chômage entre les pays qui repose sur les tensions existantes entre les grandes conventions dans les différentes sociétés. La France serait dans une situation particulièrement défavorable car elle combinerait une « logique de statut »¹⁹⁵ pour la fixation des positions de chacun (notamment des salaires) et une « logique de concurrence » pour les décisions d'embauche et de licenciement, ce qui serait contradictoire. Les réussites d'autres pays s'expliqueraient par des conventions plus cohérentes. Par exemple, les États-Unis appliqueraient une logique concurrentielle aux rémunérations et à la gestion de l'emploi. À l'inverse, les pays nordiques seraient caractérisés par un modèle communautaire où la collectivité exerce une autorité forte sur ses membres. La rigidité des salaires n'aurait pas pour conséquence un taux de chômage

¹⁹⁵ Une logique de statut s'oppose à une logique concurrentielle dans l'attribution des postes ou des rémunérations. Ainsi, dans les décisions d'embauches, d'autres questions peuvent être pertinentes que les questions de rapport qualité-prix : les candidats sont-ils ou non des nationaux ? Ont-ils été précédemment licenciés et bénéficient-ils, de par le statut ainsi conféré, d'une priorité d'embauche ? (d'Iribarne [1990], p. 563).

élevé, du fait de la prise en charge collective de ceux que la concurrence auraient pu conduire au chômage. L'étude de Ph. d'Iribarne peut donc se lire comme une généralisation, au niveau macroéconomique, de l'analyse que nous avons faite du rôle des tensions entre différents registres d'évaluation dans les trajectoires de chômage.

Tous ces travaux mettent au cœur des réussites ou des échecs économiques les questions de confiance, d'équité et les institutions. Ce raisonnement peut être appliqué aux situations d'évaluation et de sélection. Un traitement équitable favorise les comportements coopératifs de la part des évalués. *A contrario* la situation actuelle de chômage élevé serait en partie due à des processus de sur-sélection sur des critères inéquitables, générant un équilibre bas, parce qu'ils relèguent vers l'inemployabilité un nombre croissant de personnes. Ainsi, à masse salariale donnée, l'intensité de la sélection aurait non seulement un impact sur la façon dont est partagé le produit total au travers du nombre d'emplois, mais aussi un impact sur la croissance et donc sur le gâteau à partager lui-même. Une société très inégalitaire et faiblement coopérative connaîtrait une croissance moindre (par le biais d'une moindre productivité, qu'on pense à la « convention d'effort » de Leibenstein, et du fait de coûts de coordination et de transaction accrus en l'absence de confiance), aurait un marché du travail rétréci, ce qui déprimerait la demande et donc la croissance et l'emploi. L'existence de ces conventions constitutives plus ou moins coopératives (et de tensions ou non entre ces différentes conventions), pourrait expliquer les différences observées entre pays européens, à contexte macroéconomique donné. Cette construction théorique irait à rebours des théories économiques standard qui expliquent le chômage par la rigidité des salaires et remettrait au cœur de l'analyse le rôle des entreprises dans la construction de l'employabilité, rejoignant en cela l'intuition de certains sociologues :

« Il n'est pas vrai que la même entreprise pourrait recruter plus de personnes si elle pouvait offrir des salaires plus bas. Dans des cas nombreux, c'est même le contraire. En effet, une entreprise utilise les qualifications disponibles sur le marché, mais elle les fabrique aussi pour une bonne part : en offrant des salaires élevés, elle retient les salariés compétents et les pousse à se perfectionner. Ces investissements en formation commandent les capacités d'innovation, la possibilité de définir des produits nouveaux et donc celle d'ouvrir des marchés pour ces produits et d'y occuper une place. Dans ce raisonnement, on voit bien comment niveaux de salaire et niveaux d'emploi peuvent être directement liés (et non inversement dépendants) : des salaires plus élevés maintiennent le niveau d'emploi – voire l'accroissent – parce qu'ils déclenchent un « cercle vertueux » d'investissement et de développement. » (Maruani et Reynaud [1999], p. 102).

L'objectif serait de développer ces intuitions pour montrer que les évaluations sur le marché du travail ont un lien, non seulement avec l'inégale répartition du chômage mais également avec ses causes.

3. Quelles politiques pour lutter contre le chômage d'exclusion ?

L'analyse dynamique menée dans cette thèse a permis de voir que le parcours préalable au chômage avait une influence sur sa durée. On ne peut réduire ce lien à une logique discriminatoire où les employeurs sélectionneraient les individus en fonction de certains signaux (leur passage préalable par l'intérim, les contrats aidés, le chômage ...). Un des apports de ce travail est de montrer qu'ils sont la marque de parcours professionnels dans des espaces de valorisation distincts et que l'inemployabilité est souvent due à l'existence de discontinuités entre ces espaces, l'exemple typique étant celui du salarié d'un marché interne qui bascule vers le marché externe. **Pour l'État social, il y a donc un enjeu important à se saisir de cette question de l'encadrement des transitions car elles semblent être la source d'inégalités nouvelles et importantes.**

De ce point de vue, les réflexions et propositions des marchés transitionnels du travail (MTT) sont intéressantes. L'idée des MTT est en effet de privilégier les « transitions aménagées », dans une vision plus large des carrières que celle des marchés internes, incluant les périodes hors de l'emploi (Gautié et Gazier [2003]). Nos entretiens montrent l'importance des imbrications entre vie professionnelle et vie extra-professionnelle pour comprendre les trajectoires individuelles, un certain nombre de « bifurcations » dans les carrières s'expliquant par des événements familiaux. Par ailleurs, de leurs expériences de recherche d'emploi, les personnes interrogées retiennent que les périodes hors-emploi sont très peu valorisées, voire totalement dévalorisées par les recruteurs. L'idée des MTT selon laquelle il faut sécuriser toutes ces mobilités emploi-non emploi, en accordant de nouveaux droits¹⁹⁶ aux individus est donc prometteuse. Leur champ de réflexion ne se limite pas en effet aux mobilités dans l'emploi ; ils définissent quatre autres champs de transitions à aménager : le chômage, la retraite, l'éducation et l'activité domestique, ces quatre derniers champs de mobilités étant moins bien couverts par la protection sociale du *welfare*. L'idée clé est donc l'aménagement,

¹⁹⁶ Par exemple, un renforcement des droits à la mobilité professionnelle au travers de dispositifs tels que les congés-formation, les congés parentaux, des congés pour exercer une activité bénévole, etc. (cf. Gazier [1999]).

au sein de chacun de ces champs, des « *transitions critiques qui ont lieu au cours de la vie des travailleurs et qui sont susceptibles d'infléchir négativement leur itinéraire. Ces « transitions critiques » peuvent fort bien avoir une origine extérieure au marché du travail, et avoir été causées par un événement de nature privée [...] mais elles peuvent aussi relever directement du marché du travail, comme dans le cas d'un licenciement ou d'une mutation ; les conséquences d'une mauvaise gestion ou d'une mauvaise protection peuvent être un appauvrissement temporaire ou durable, mais aussi un découragement personnel ou même une exclusion objective* » (Gazier, [2003]). Les modes de gestion des entreprises ayant un impact direct sur les mobilités, c'est d'abord à ce niveau que pourrait se concevoir une politique d'aménagement de ces transitions, par la négociation collective. L'État a également un rôle à jouer, comme le montre l'exemple des pays nordiques. Une ouverture sur la comparaison internationale serait d'ailleurs un autre prolongement possible de cette thèse. Il s'agirait d'analyser les formes que prend la construction de l'inemployabilité dans d'autres pays. Les processus d'exclusion y sont-ils différents ? Les marchés du travail plus ouverts ?

ANNEXES

Annexe 1 : Descriptif par génération de l'échantillon, enquête *Histoire de vie*, 2003

Annexe 2 : Modèle Logit binomial (Leblanc *et al.* [2000])

Annexe 3 : Analyse typologique des carrières des 40-59 ans dans l'enquête *Histoire de vie*

Annexe 4 : La classification ascendante hiérarchique

Annexe 5 : Analyse typologique des carrières des 40-59 ans, en emploi en 2000, dans l'enquête *Histoire de vie*

Annexe 6 : L'impact de la carrière passée sur l'identité-travail

Annexe 7 : Les modèles de comptage

Annexe 8 : Les définitions de l'employabilité

Annexe 9 : Liste des interviewés

Annexe 10 : Résultats de l'analyse Alceste. Vocabulaire spécifique des 6 classes.

Annexe 11 : Comparaison de deux analyses textuelles à propos de la recherche d'emploi

Annexe 12 : Analyse comparée du récit et des CV de Jean

Annexe 1 : Descriptif par génération de l'échantillon, enquête *Histoire de vie, 2003*

Comme il s'agit de données rétrospectives collectées en 2003, les générations n'ont pas connu les mêmes durées moyennes de carrière ; c'est pourquoi, dans le tableau suivant, le nombre de catégories socioprofessionnelles connues et le pourcentage d'individus ayant connu au moins un épisode de chômage ne sont pas directement comparables d'une génération à l'autre.

Individus des générations 1940-1949, 1950-1959 et 1960-1969, ayant au moins un an d'expérience professionnelle en France (en %)

Génération	1940-49	1950-59	1960-69
Effectifs	1 375	1 670	1 463
Femmes	49,2	53,4	53,5
Hommes	50,8	46,6	46,5
Immigrés	14,7	13,4	10,2
Niveau d'études atteint (en 2003) :			
Aucune étude à dernière année d'études primaires	32,1	16,6	3,7
Premier cycle d'enseignement général	10,8	12,6	9,9
Deuxième cycle d'enseignement général	10,3	11,7	34,4
Enseignement technique ou professionnel court	22,6	31,0	36,8
Enseignement technique ou professionnel long	6,0	6,5	8,0
Enseignement supérieur	18,3	21,6	29,5
Âge moyen lors du premier emploi :	19,6 ans	20,2 ans	20,7 ans
Catégorie socioprofessionnelle du premier emploi :			
Agriculteurs	4,0	1,9	1,3
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	1,4	1,3	1,1
Cadres	6,6	4,9	7,7
Professions intermédiaires	14,9	15,4	19,6
Employés non qualifiés	12,7	14,3	13,2
Employés qualifiés et de la Fonction publique	17,8	21,6	20,4
Ouvriers non qualifiés	23,1	22,1	18,1
Ouvriers qualifiés	12,9	14,0	12,1
Autre	2,6	1,1	1,0
Nombre total de catégories socioprofessionnelles connues dans la carrière (en 2003) :			
1	26,2	31,2	34,8
2	33,8	32,3	32,7
3	20,7	20,7	19,8
> 4	19,3	15,8	12,7
Pourcentage à avoir connu au moins un épisode de chômage	18,7	20,8	25,6
Situation en 2003 :			
en emploi	50,4	80,8	83,2
au chômage	7,1	7,0	7,7
en retraite	27,4	1,4	0,1
en inactivité (sauf retraite)	15,1	10,8	9,0

Source : Enquête *Histoire de vie*, Insee, 2003.

Annexe 2 : Modèle Logit binomial (Leblanc *et al.* [2000])

Une analyse des comportements (ici la mobilité) court le risque de rester incomplète si on se limite à l'étude des statistiques descriptives. Pour tenter d'isoler l'effet spécifique d'un facteur « toutes choses égales par ailleurs », il faut faire des hypothèses et postuler des régularités statistiques. Quand le phénomène étudié est continu, la méthode appropriée est l'analyse de la variance (par la méthode des Moindres Carrés Ordinaires). Quand les pratiques étudiées sont de nature qualitative, discrète, comme c'est le cas ici (on cherche à expliquer le fait d'avoir ou non connu une mobilité), le recours à une analyse économétrique d'un type particulier est alors nécessaire : le modèle Probit ou Logit, selon la forme de la fonction de répartition. Ces lois étant proches, on peut indifféremment choisir l'un ou l'autre modèle. Le modèle Logit a l'avantage d'une plus grande simplicité numérique. C'est celui que nous avons employé dans cette première partie et que nous présentons ici.

Notons Y la variable dichotomique à expliquer (le fait de connaître ou non une mobilité entre t et $t+1$), dont on supposera qu'elle prend les valeurs 0 et 1. On observe les valeurs que prend Y sur l'ensemble de l'échantillon des 126 591 transitions ou couples d'années définis au sein du marché du travail. Soit Z la variable latente, sous-jacente au phénomène.

Le modèle postule une relation du type : $Z = Xb + u$

Où X est un ensemble de variables dites exogènes ou explicatives qui peuvent être :

- des variables continues ; dans nos modèles : expérience dans l'emploi (nombre d'années déclarées en emploi depuis le premier emploi en France), variation du PIB.
- des variables « discrétisées » ce qui permet de mettre en évidence des effets non linéaires ; dans nos modèles : l'âge, le nombre de changements de PCS connus depuis le premier emploi, le nombre d'enfants.
- des variables qualitatives ; dans nos modèles : la PCS, le statut de l'emploi, le genre, etc.

Dans le cas de variables discrétisées ou qualitatives, il convient de choisir une situation de référence (notée *réf.* dans les tableaux).

La probabilité que la transition i soit dans l'état $Y=1$ (soit une transition avec mobilité) est alors :

$$p_i = P[Y_i = 1] = P[Z_i > 0] = P[X_i\beta > -u] = F(X_i\beta)$$

F est la fonction de répartition de $-u$, c'est-à-dire la fonction définie par $F(w) = P[-u < w]$

Le modèle Logit est celui pour lequel F est la fonction de répartition de la loi logistique :

$$F(w) = L(w) = \frac{\exp(w)}{1 + \exp(w)} = \frac{1}{1 + \exp(-w)}$$

$$\text{Ce qui donne : } P[Y = 1] = L(X\beta) = \frac{1}{1 + \exp(-X\beta)}$$

La méthode d'estimation est celle du maximum de vraisemblance. Nous avons utilisé la procédure *Logistic* du logiciel SAS©. Certains tests permettent d'apprécier la validité générale du modèle. Nous avons mis dans les tableaux les statistiques sur le pourcentage de paires concordantes qui est un des tests des sorties SAS : on considère toutes les paires d'observations ayant des valeurs observées de Y différentes soient 1 et 0. Parmi ces paires, on compte celles pour lesquelles l'observation où $Y=1$ a une probabilité estimée que $Y=1$ plus grande que l'observation où $Y=0$. On dit alors que la paire est concordante. Les indices que calcule SAS sont en quelque sorte des mesures d'association entre la probabilité prédite et la valeur de la variable explicative. Cette association est d'autant plus forte (le modèle est d'autant plus satisfaisant) que le pourcentage est élevé, c'est-à-dire proche de 100.

Annexe 3 : Analyse typologique des carrières des 40-59 ans dans l'enquête *Histoire de vie*

Liste des variables actives de la classification ascendante hiérarchique

<i>Indicateurs de durées</i>	<i>Indicateurs de nombres d'événements connus</i>
Durée totale :	Nombre de périodes :
- De chômage	- Au foyer (seulement pour les femmes)
- Au foyer (seulement pour les femmes)	- En formation
- De formation	- En inactivité
- D'inactivité (autre que formation ou foyer)	- De promotions
- D'emploi dans le privé	- De déclassements
- D'emploi dans le public	- De mobilités au sein de l'emploi
- D'emploi hors du salariat	- De chômage entre 20 et 30 ans
	- De chômage entre 30 et 40 ans
	- De chômage après 40 ans

Les deux tableaux suivants caractérisent la composition des différentes classes, pour la typologie des carrières des hommes, puis pour celle des femmes.

Concernant les variables actives de la classification, les signes « + » et « - » désignent si les valeurs de chaque indicateur, pour l'individu fictif « moyen » de la classe (au point moyen de la classe), sont supérieures ou inférieures à la moyenne sur l'ensemble de la population.

Le principe est le même pour les **variables supplémentaires quantitatives**, si ce n'est qu'elles n'ont pas contribué à la partition. Elles permettent simplement de caractériser plus précisément chaque classe.

La macro %DESQUAL de l'Insee permet également d'ajouter des **variables supplémentaires qualitatives** et de décrire quelles modalités de ces variables sont sur ou sous-représentées dans chaque classe.

HOMMES (n = 1 541)

	C1	C2	C3	C4	C5
Effectifs	756	355	162	142	126
VARIABLES ACTIVES					
Chômage					
Durée totale	-	--	--	+	++
Nombre de périodes entre 20 et 30 ans	--	--	--	-	+
Nombre de périodes entre 30 et 40 ans	--	--	--	+	++
Nombre de périodes entre 40 et 50 ans	--	--	--	++	-
Inactivité					
Formation	-	-	--	-	+
Autre inactivité	+	--	-	-	+
Foyer					
Statut dans l'emploi					
Durée dans l'emploi privé	++	--	-	+	+
Durée dans l'emploi public	--	++	--	-	+
Durée hors du salariat	--	--	++	-	-
Mobilités professionnelles					
Nombre de mobilités dans l'emploi	+	+	+	++	--
Nombre de promotions	+	+	--	+	
Nombre de déclassements	-	--	--	+	
VARIABLES QUANTITATIVES SUPPLEMENTAIRES					
Âge	+	++	--		
Âge de fin d'études	-	+			
Âge du premier emploi	-	+		-	
Durée dans le dernier emploi	+	+	++	--	-
Nombre d'enfants	++		-	--	
Nombre d'unions			-	++	++
VARIABLES QUALITATIVES SUPPLEMENTAIRES					
PCS en 2003					
Agriculteurs		-	+	-	
Artisans	-	-	+	-	-
ONQ	+	-	-	-	-
OQ	+	-		-	+
ENQ	+	-	-	+	+
EQ	-	+	-	-	+
PI	+	+	-		-
Cadres	-	+	-		
Niveau de diplôme					
Primaire	+	-	-	+	-
Technique court	+	-	-	-	+
Technique long	-	+	+	+	-
Collège	-	-	-	-	+
Lycée	-	+	-	-	-
Supérieur	-	+	+	-	-
Immigration					
Immigrés	+		-	+	-
Non immigrés	-	+	+	-	+
Mouvements public-privé					
Toujours privé	+		+	+	+
Toujours public		+		-	
Public-privé	-	-	-	+	-
Privé-public		+			-
Plusieurs mouvements public-privé	-	+	-	+	+

FEMMES (n =1 780)

	C1	C2	C3	C4	C5
Effectifs	296	651	531	152	150
VARIABLES ACTIVES					
Chômage					
Durée totale	--	+	--	-	++
Nombre de périodes entre 20 et 30 ans	--	++	--		-
Nombre de périodes entre 30 et 40 ans	--	++	--		-
Nombre de périodes entre 40 et 50 ans	--	-	--	+	++
Inactivité					
Formation	+	+		+	
Autre inactivité	-	+			+
Foyer	--	+dur/-nb	++	++	-
Statut dans l'emploi					
Durée dans l'emploi privé	--	++	-	-	+
Durée dans l'emploi public	++	--	-	-	--
Durée hors du salariat	--	+	-	-	-
Mobilités professionnelles					
Nombre de mobilités dans l'emploi	+	++	--	--	-
Nombre de promotions		++	-	+	+
Nombre de déclassements	-			+	+
VARIABLES QUANTITATIVES SUPPLÉMENTAIRES					
Âge		-		+	++
Âge de fin d'études	++		-	--	-
Âge du premier emploi	+	-	+		
Durée dans le dernier emploi	++	+	-	--	---
Nombre d'enfants	-		++	+	--
Nombre d'unions	-			+	+
VARIABLES QUALITATIVES SUPPLÉMENTAIRES					
PCS en 2003					
Agriculteurs	-	+	-	-	-
Artisans		+	-	-	-
ONQ	-	+	-	-	-
OQ	-	+	+	-	-
ENQ	-	+	+	+	-
EQ	+	+	-		
PI	+	-			
Cadres	+	+		-	-
Niveau de diplôme					
Primaire		-	+	+	+
Technique court	-	+	+	-	-
Technique long	+	+	-	-	-
Collège	-	-	+	+	-
Lycée	+	-	-	-	-
Supérieur	+	-	-	-	-
Immigration					
Immigrés	-	-	+	-	+
Non immigrés	+	+	-	+	-
Mouvements public-privé					
Toujours privé		+	+	+	+
Toujours public	+		-		
Public-privé	-	+	-	-	+
Privé-public	+		-	+	+
Plusieurs mouvements public-privé	-	+		+	+

Annexe 4 : La classification ascendante hiérarchique

Les méthodes de classification ascendante hiérarchique (CAH) consistent à construire sur un ensemble E (les 1 541 carrières des hommes et 1 780 carrières des femmes, âgés de 40 à 59 ans) muni d'une distance d , une hiérarchie indicée. Elles constituent en quelque sorte la traduction algorithmique de l'adage selon lequel « qui se ressemble s'assemble ».

À l'étape initiale, les n éléments de base de E (les singletons) appelés éléments terminaux, constituent des classes à eux seuls. Dans un premier temps, l'algorithme calcule l'ensemble des distances entre les éléments terminaux. Les deux éléments les plus proches, au sens de cette distance, sont alors réunis en une classe. La distance entre cette classe ou ce nouvel élément et les $n-2$ éléments terminaux est ensuite calculée. Le processus est ensuite réitéré. À la fin du déroulement de l'algorithme, tous les éléments figurent dans une seule classe. Les méthodes, très nombreuses en CAH, se différencient par le choix de la distance entre classes que l'on appelle une stratégie d'agrégation.

Stratégie d'agrégation selon la variance : la méthode de Ward.

Lorsque l'on dispose de données dans un espace métrique et qu'il est possible de donner un sens à la notion d'inertie, la stratégie d'agrégation la plus utilisée est la méthode de Ward. Soit un nuage de n points à classer. L'inertie totale du nuage par rapport à son centre de gravité peut, d'après la formule de Huygens, se décomposer de la manière suivante :

- Inertie entre les classes ou inertie inter-classes, c'est-à-dire mesurée à partir des centres de gravité des classes
- La seconde est l'inertie à l'intérieur des classes ou inertie intra-classes.

Au départ, chaque classe étant réduite à un élément, l'inertie intra classes est nulle et l'inertie totale se confond avec l'inertie inter-classes. À l'arrivée, lorsque tous les éléments du nuage sont réunis en une seule classe, l'inertie inter-classes est nulle et l'inertie totale égale à l'inertie intra-classes. Lors du passage d'une partition en q classes à une partition en $q-1$ classes, l'inertie intra-classes augmente et l'inertie inter-classes diminue de la même quantité.

L'inertie intra constitue un indicateur de la qualité d'une partition. En effet, plus elle est importante et plus cela indique que les éléments à l'intérieur de chacune des classes sont hétérogènes. En conséquence, on décidera de regrouper les deux classes, parmi les q , qui entraînent le plus faible gain d'inertie intra ou, ce qui revient au même, la plus faible perte d'inertie inter. La méthode de Ward peut donc s'interpréter comme la construction d'une hiérarchie indicée, en prenant comme distance entre parties la perte d'inertie.

Annexe 5 : Analyse typologique des carrières des 40-59 ans, en emploi en 2000, dans l'enquête *Histoire de vie*

Le champ est constitué des personnes en emploi en 2000, soit 1 215 femmes et 1 289 hommes. On applique la même méthode que précédemment (classification ascendante hiérarchique sur indicateurs synthétiques de durées et de nombres d'événements connus, critère d'agrégation de Ward).

HOMMES (n=1 289)

	C1	C2	C3	C4	C5
Effectifs	376	140	327	290	156
VARIABLES ACTIVES					
Chômage					
Durée totale	-	+		+	-
Nombre de périodes entre 20 et 30 ans	--	++	-	--	--
Nombre de périodes entre 30 et 40 ans	+	-	++	+	--
Nombre de périodes entre 40 et 50 ans	-	--	-	++	+
Inactivité					
Formation	-	+	-	-	-
Autre inactivité	++	-	-	+	+
Foyer					
Statut dans l'emploi					
Durée dans l'emploi privé	-	--	-	++	+
Durée dans l'emploi public	-	++	+	--	-
Durée hors du salariat	+	-			
Mobilités professionnelles					
Nombre de mobilités dans l'emploi	--	-	++	++	+++
Nombre de promotions	-	+	+	+	++
Nombre de déclassements	-	-	--	+	++

FEMMES (n =1 215)

	C1	C2	C3	C4	C5
Effectifs	342	212	303	311	47
VARIABLES ACTIVES					
Chômage					
Durée totale	--	++	--	+	-
Nombre de périodes entre 20 et 30 ans	--	+	--	-	
Nombre de périodes entre 30 et 40 ans	--	++	--	+	
Nombre de périodes entre 40 et 50 ans		--		+	-
Inactivité					
Formation	--	+	-	+	-
Autre inactivité	+	--	--	-	-
Foyer	--	-	++	-	--
Statut dans l'emploi					
Durée dans l'emploi privé	-	-	--	++	+
Durée dans l'emploi public	++	+	--		-
Durée hors du salariat	+		--		-
Mobilités professionnelles					
Nombre de mobilités dans l'emploi	-	-	--	+	++
Nombre de promotions	-	--	-	+	++
Nombre de déclassements	--	-		+	++

Annexe 6 : L'impact de la carrière passée sur l'identité-travail

Tableau 1 : Régressions du Logit de la probabilité de déclarer le travail comme un élément de son identité (actifs occupés en 2003)

	(1) H+F	(2) H	(3) F
Probabilité moyenne de l'événement :	54 %	55,5 %	53 %
Genre (<i>réf. : Homme</i>) Femme	0.2652**		
Génération (<i>réf. : Génération [1960-1969]</i>) Génération [1940-1949] Génération [1950-1959] Génération [1970-1979]	n.s. n.s. n.s.	n.s. n.s. n.s.	n.s. n.s. n.s.
Enfants de moins de 11 ans dans le ménage (<i>réf. : Aucun</i>) 1 2 et plus	n.s. n.s.	n.s. n.s.	n.s. n.s.
Études (<i>réf. : Lycée ou technique court</i>) Aucune ou primaire Collège Technique long Supérieur	n.s. n.s. n.s. n.s.	n.s. n.s. -0.3871* n.s.	n.s. n.s. n.s. 0.3261*
Lien à la migration (<i>réf. : Aucun</i>) Immigré Au moins un parent immigré	n.s. n.s.	n.s. n.s.	-0.2518 n.s.
Variabiles décrivant la situation actuelle vis-à-vis de l'emploi			
PCS (<i>réf. : Professions intermédiaires</i>) Agriculteurs et artisans, commerçants et chefs d'entreprise Cadres et professions intellectuelles supérieures Employés non qualifiés Employés qualifiés et de la Fonction publique Ouvriers non qualifiés Ouvriers qualifiés	n.s. 0.2960* -0.2265 -0.4167*** -0.6698*** n.s.	0.6446* 0.3949* n.s. n.s. -0.6858** n.s.	n.s. n.s. n.s. -0.5377*** -0.7185** n.s.
Type de contrat (<i>réf. intérim, CDD ou temps partiel</i>) Être en CDI à temps complet	n.s.	n.s.	n.s.
Avoir des horaires atypiques	0.296***	0.2745**	0.3340***
Revenu personnel (<i>réf. : Deuxième décile - médiane</i>) Non déclaré Premier décile Entre la médiane et l'avant dernier décile Dernier décile	n.s. -0.4333*** 0.2930*** 0.7082***	n.s. -0.3568 0.4414*** 1.0264***	n.s. -0.3323 0.3951** 0.7647**
Variabiles décrivant la carrière passée			
Nombre de PCS connues (<i>réf. : une seule</i>) 2 PCS 3 PCS et plus	n.s. n.s.	n.s. n.s.	n.s. n.s.
Inactivité dans la carrière passée ¹⁹⁷ (hors formation, service militaire et retraite) (<i>réf. : Jamais</i>) 1 à 3 ans d'inactivité 4 à 10 ans d'inactivité + de 10 ans d'inactivité	-0.3402* n.s. -0.3466*	-0.5670* n.s.	-0.2723 n.s. n.s.
Chômage dans la carrière passée (<i>réf. : Jamais</i>) 1 à 3 ans de chômage + de 3 ans de chômage	n.s. n.s.	n.s. n.s.	n.s. n.s.
Mobilité statutaire (<i>réf. : Toujours dans le secteur privé</i>) Avoir toujours été hors du salariat Avoir toujours été dans le secteur public Être passé du secteur public au secteur privé Être passé du secteur privé au secteur public Plusieurs passages entre secteurs privé et public	0.5099** 0.2185* n.s. 0.3095** n.s.	n.s. n.s. n.s. n.s. -0.5674	0.8139** 0.3213* n.s. 0.4927** 0.4115
Nombre d'observations Pourcentage de paires concordantes	4 179 66,2 %	2 115 66,0 %	2 064 68,5 %

Modèles avec constante. Ne figurent que les coefficients significatifs à un seuil inférieur à 10 % ;

*** : significatif à 0,1 % ; ** : significatif à 1 % ; * : significatif à 5 % ; n.s. : non significatif. *Réf.* : modalité de référence.

Champ : Population active occupée en 2003.

Source : Enquête *Histoire de vie*, Insee, 2003.

¹⁹⁷ Pour les hommes, étant donnés les faibles effectifs nous avons regroupé les deux dernières modalités.

Tableau 2 : Régressions du Logit de la probabilité de trouver le travail au moins aussi important que tout le reste et d'être satisfait de son travail (actifs occupés en 2003)

	Trouver le travail au moins aussi important que le reste		Être satisfait de son travail	
	(4) H	(5) F	(6) H	(7) F
Probabilité moyenne de l'événement :	32 %	25,5 %	47 %	48 %
Génération (réf : Génération [1960-1969])				
Génération [1940-1949]	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Génération [1950-1959]	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Génération [1970-1979]	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Enfants de moins de 11 ans dans le ménage (réf : Aucun)				
1	n.s.	-0.4234**	n.s.	n.s.
2 et plus	n.s.	-0.7425***	n.s.	-0.3983**
Études (réf : Lycée ou technique court)				
Aucune ou primaire	n.s.	0.4944*	n.s.	n.s.
Collège	n.s.	0.409*	n.s.	n.s.
Technique long	n.s.	0.3729	n.s.	n.s.
Supérieur	-0.2741	0.5623***	n.s.	0.3783**
Lien à la migration (réf : Aucun)				
Immigré	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Au moins un parent immigré	n.s.	-0.3219	-0.3256*	n.s.
Variabiles décrivant la situation actuelle vis-à-vis de l'emploi				
PCS (réf : Professions intermédiaires)				
Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	n.s.	n.s.	n.s.	-0.7053*
Cadres et professions intellectuelles supérieures	0.3167	n.s.	0.2826	n.s.
Employés non qualifiés	n.s.	-0.3847	-0.6833*	n.s.
Employés qualifiés et de la Fonction publique	n.s.	-0.3178	n.s.	-0.3241*
Ouvriers non qualifiés	n.s.	n.s.	-0.6551**	-0.4985*
Ouvriers qualifiés	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Type de contrat (réf : intérim, CDD ou temps partiel)				
Être en CDI à temps complet	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Avoir des horaires atypiques				
	0.1911	0.2518*	-0.2099*	-0.2842**
Revenu personnel (réf : Deuxième décile - médiane)				
Non déclaré	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Premier décile	n.s.	n.s.	-0.4871*	n.s.
Entre la médiane et l'avant dernier décile	n.s.	n.s.	0.3897***	n.s.
Dernier décile	0.3723	n.s.	1.1300***	0.4220
Variabiles décrivant la carrière passée				
Nombre de PCS connues (réf : une seule)				
2 PCS	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
3 PCS et plus	0.2362	0.2928	n.s.	n.s.
Inactivité dans la carrière passée (hors formation, service militaire et retraite) (réf : Jamais)				
1 à 3 ans d'inactivité	n.s.	n.s.	n.s.	0.2731
4 à 10 ans d'inactivité	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
+ de 10 ans d'inactivité	n.s.	n.s.	n.s.	0.2799
Chômage dans la carrière passée (réf : Jamais)				
1 à 3 ans de chômage	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
+ de 3 ans de chômage	n.s.	0.8102***	n.s.	n.s.
Mobilité statutaire (réf : Toujours dans le secteur privé)				
Avoir toujours été hors du salariat	0.6157*	0.7071*	0.5823*	0.8662**
Avoir toujours été dans le secteur public	n.s.	n.s.	0.5141**	0.3719**
Être passé du secteur public au secteur privé	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Être passé du secteur privé au secteur public	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Plusieurs passages entre secteurs privé et public	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
Nombre d'observations	2 115	2 064	2 115	2 064
Pourcentage de paires concordantes	58,8 %	65,8 %	67,2 %	62 %

Modèles avec constante. Ne figurent que les coefficients significatifs à un seuil inférieur à 10 % ;

*** : significatif à 0,1 % ; ** : significatif à 1 % ; * : significatif à 5 % ; n.s. : non significatif. Réf. : modalité de référence.

Champ : population active occupée en 2003.

Source : Enquête Histoire de vie, Insee, 2003.

Annexe 7 : Les modèles de comptage

La méthode des Moindres Carrés Ordinaires (MCO) ne convient pas pour estimer le niveau des mobilités professionnelles. En revanche, les modèles de comptage sont particulièrement intéressants, car ils permettent de modéliser des variables aléatoires quantitatives discrètes et positives (prenant des valeurs entre 0 et n), ce qui est précisément le cas du nombre de mobilités.

Deux modèles de comptage sont couramment utilisés : le modèle de Poisson et le modèle binomial négatif.

Le modèle de Poisson est le modèle de base. Chaque y_i est une réalisation d'une loi de Poisson de paramètre λ_i qui dépend des variables explicatives x_i :

$$\forall k > 0, P(y_i = k / x_i) = e^{-\lambda_i} \frac{\lambda_i^k}{k!}$$

La formulation la plus courante pour le paramètre λ_i est semi-logarithmique : $\lambda_i = \exp(x_i \beta)$

L'espérance et la variance du nombre de mobilités sont égales au paramètre λ_i :

$E[y_i / x_i] = Var[y_i / x_i] = \lambda_i = \exp(x_i \beta) = \exp(\beta_1 + \beta_2 x_{2i} + \dots + \beta_k x_{ki})$ Les régresseurs sont choisis d'une manière semblable au modèle de régression linéaire.

Dans les données relatives aux mobilités, la variance est souvent plus grande que la moyenne, ce qui se traduit par une sur-dispersion des données. Une conséquence de cette sur-dispersion est que les écarts-types estimés par le modèle de Poisson sont sous-estimés, ce qui conduit à rejeter trop fréquemment l'hypothèse nulle de non-significativité des coefficients β_k .

Une solution alternative, plus générale, est le modèle binomial négatif. C'est celui que nous utilisons pour le décompte des mobilités professionnelles. L'espérance et la variance sont définies par :

$$E[y_i / x_i] = \lambda_i = \exp(x_i \beta) \quad \text{et} \\ Var[y_i / x_i] = \lambda_i + \alpha \lambda_i^2$$

La procédure SAS© utilisée est la proc GENMOD avec l'option « dist = negbin ».

Annexe 8 : Les définitions de l'employabilité

Les différentes définitions et mesures de l'employabilité distinguées par B. Gazier.

Synthèse à partir des sources : Gazier (1987, 1989a ; 1989b ; 1990 ; 1997 ; 1998 ; 1999)

	Définition	Qui mesure?	Qui est évalué?	Objectif visé	Échelle de mesure	Indicateurs
E1 Employabilité dichotomique Début du XX ^e s. en Grande-Bretagne et années 1930 aux États-Unis	Aptitude à tenir un emploi	Travailleurs sociaux	- Les pauvres en Grande-Bretagne - Les chômeurs aux États-Unis	Partition en deux des chômeurs pour les orienter vers des emplois ou vers l'assistance	Concept héritier du clivage valide / invalide. D'abord dichotomique puis des degrés d'employabilité	Aux États-Unis : - Validité - Âge - Dépendance domestique
E2 Employabilité socio-médicale États-Unis essentiellement dès les années 1950, mais internationalisé ensuite	Est employable (valide) un malade déclaré apte au travail à l'issue d'un bilan fonctionnel	Les médecins, psychologues et conseillers en insertion professionnelle	Les handicapés et autres patients souffrant d'une pathologie importante	Tri et pour les valides, identifier les points faibles pour guider l'effort de réinsertion	Tests d'aptitude	Variables d'aptitudes et de comportement
E3 Employabilité socio économique: États-Unis, à partir du début des années 1960 et jusqu'au début des années 1980.	Capacité à accéder à un emploi	Les travailleurs sociaux	Groupes défavorisés socialement (pauvres, chômeurs, minorités raciales, etc.)	Lutte contre le chômage et la pauvreté dans un contexte d'abondance	Tests souvent unifiés et avec un nombre d'items médicaux bien plus réduits	Prise en compte d'aptitudes physiques, intellectuelles et sociales et de facteurs d'intégrabilité professionnelle
E4 Probabilité de sortir du chômage États-unis, et France à partir de l'importation du terme d'« employabilité » par Ledrut [1966]	Mesure de la probabilité différentielle de sortie du chômage	Les économistes ou les sociologues	Les chômeurs	Mettre en évidence la sélectivité du chômage	Probabilité individuelle ou par groupe, conditionnelle aux caractéristiques de la personne et à leur état de chômeur depuis une date donnée	Modèles LOGIT, PROBIT, « matching groups »
E5 Employabilité performance attendue sur le marché du travail. International : de la fin des années 1970 à nos jours.	Une définition là encore statistique : Une capacité à extraire un revenu sur le marché du travail	Évaluation économétrique	Les candidats à l'accès à l'emploi	L'évaluation des politiques du marché du travail	Prend en compte la composante salariale de l'employabilité. La cible : plus n'importe quel job mais un job bien payé.	Modèles PROBIT et LOGIT. Plusieurs populations dont le devenir est comparé en termes de gains
E6 L'employabilité initiative. International : fin des années 1980	Capacités individuelles à "vendre" sur le marché du travail des qualifications évolutives et cumulatives.		En premier lieu, les personnes employées, mais peut être appliqué aux chômeurs	Définition des politiques publiques. Idée que la focalisation sur la capacité à trouver et garder un travail est trop limitée	Vision élargie du capital humain qui considère à la fois les capacités productives et le capital social.	Problème d'évaluation de certaines dimensions de cette employabilité comme le réseau.
E7 L'employabilité interactive International, de la fin des années 1980 à nos jours.	L'employabilité est la capacité relative que possède un individu d'obtenir un emploi satisfaisant compte tenu de l'interaction entre ses caractéristiques personnelles et le marché du travail	Les statisticiens	Les désavantagés.	Développement de programmes préventifs, adaptés aux trajectoires de groupes désavantagés	L'employabilité dépend des opportunités, institutions et règles existantes ou développées sur le marché du travail	Contenu statistique complexe. Profilage

Annexe 9 : Liste des interviewés

N°	Prénom	Enquêteur	Contact	Sexe	Âge	Région	Statut marital	Nb enfts	Formation initiale + formation continue	Secteurs d'activité	Hors salariat	Origine
1	Abdelhakim	Delphine	IOD1	M	50	IDF	Divorcé	3	Pas d'étude + formation de reconversion Cotorep systèmes automatisés	Peintre en bâtiment	N	Tunisie
2	Abdelkadir	Delphine	IOD1	M	47	IDF	Divorcé	?	BEP dessinateur industriel non terminé + permis poids lourd, formation sécurité, et CAP vente produits alimentaires	Divers (mais beaucoup dans la sécurité)	O Commerce en Algérie	Algérie
3	Adel	Delphine	IOD1	M	44	IDF	Marié	2	A arrêté ses études en 6 ^{ème}	Peintre en bâtiment	N	?
4	Ahmed	François	IOD1	M	50	IDF	Divorcé	2	CAP de soudeur, opérateur-typographe	Armée + sécurité	N	France
5	André	Liza	Formation aux DE	M	49	Morbihan	Divorcé	1	Pas d'étude (travaille avec son père à la ferme)	Petits boulots, CES	N	France
6	Anne	Jérôme	Annonce Internet	F	42	IDF	Célibataire	1	Bac + CIF DUT techniques de commercialisation et formation maquettiste	Banque, Disques	N	France
7	Annick	Zineb	ANPE Montreuil	F	56	IDF	En couple	0	Certificat d'étude	Entreprise de machines à écrire ; CES, CEC dans une association	N mais aide son mari libraire	France
8	Annie	Delphine	Formation aux DE	F	46	IDF	En couple	1	BEP sanitaire et social qu'elle a raté	Beaucoup de secrétariat, que des CDD, congé parental	Projet Attachée de presse	France
9	Bruno	Delphine	Contact personnel	M	48	IDF	Marié	2	Maîtrise d'économie	Commercial, Électronique grand public, directeur	N	France

Annexes

10	Catherine	Zineb	ANPE Montreuil	F	46	IDF	En couple	1	Fac d'arts plastiques + École d'arts appliqués	Architecture, production audiovisuelle, formation	O Conseil	France
11	Christian	Delphine et Zineb	ANPE Denfert	M	55	IDF	?	?	Bac en Algérie et docteur en droit en France	Fonctionnaire ministère de la justice (Angola). Réfugié politique en France : petits boulots et doctorat de droit	N	Angola
12	Christine	Jérôme	Anne (cf. n°6)	F	52	IDF	Divorcée	2	Formation secrétariat	Secrétariat Voyages, interprète	O Artisanat	France
13	Claude	Liza	Formation aux DE	M	49	Morbihan	Divorcé	0	Apprentissage menuiserie mais arrête avant la fin du CAP	Électricité, Agroalimentaire	N	France
14	Colette	Delphine	IOD1	F	49	IDF	Divorcée puis veuve	1	Pas d'étude + CIF secrétariat	Soudeuse-cableuse dans l'aérospatial puis secrétaire	N	France
15	Denis	Delphine	Bruno (Cf. n°9)	M	38	IDF	En couple	2	BEP électronique + diplôme d'entretien préventif et de dépannage	Électronique grand public : réparateur puis formateur produits	N	France
16	Didier	Liza	Formation aux DE	M	41	Morbihan	Marié	8	Quitte l'école à 16 ans + 2 CIF	Ouvrier agroalimentaire	N	France
17	Dounia	Zineb	APEIS	F	42	IDF	Séparée	2	Pas d'étude	Petits boulots et auxiliaire de vie auprès des personnes âgées	N	Algérie
18	Éliane	Corentin	IOD2	F		Nord						
19	Evelyne	Corentin	IOD2	F	55	Nord	Remariée	4	Certificat d'études N'a pas eu son CAP de sténo	Que des remplacements, beaucoup de secrétariat + long congé parental	N	France
20	Fabrice	Delphine et Zineb	ANPE Denfert	M	38	IDF	?	0	Quitte l'école à 16 ans + stage boucherie	Mairies, accueil, standard	Projet Mode	Antilles
21	Fadel	Delphine	IOD1	M	42	IDF	?	?	Pas d'étude + stage de plombier-électricien	Maçon	N	Algérie

Annexes

22	Fathi	Zineb	Bobigny	M	43	IDF	Femme au Mali	Au Mali	Pas d'étude	Que des petits boulots, au noir, intérim	N	Mali
23	Fatima	Delphine	IOD1	F	52	IDF	Divorcée	0	Pas d'étude + INALCO (linguistique)	Bénévolat, auxiliaire de vie personnes âgées, vente	N	Algérie
24	Francine	Delphine	IOD1	F	48	IDF	Divorcée	1	Certificat d'étude	Ouvrière (usine de lampes) + petites missions en intérim	N	France
25	Francis	Delphine	Annonce Internet	M	55	IDF	En couple	0	École d'informatique + formation à la gestion d'entreprise	Vente, gestion d'entreprise, Informatique	O	France
26	François	Delphine	Contact personnel	M	51	IDF	En couple	2	Quitte école à 16 ans. Électricien (marine) + maîtrise d'histoire et CIF informatique	Assurances Informatique	N	France
27	Françoise	Zineb	ANPE Montreuil	F	55	IDF	En couple	1	Bac philo + urbanisme, Beaux Arts et CAPES d'arts plastiques	Prof d'arts plastiques + cameraman, réalisation	O Réalisatrice	France
28	Georges	Delphine	IOD1	M	53	IDF	Célibataire	0	Pas d'étude	Divers, que des petits boulots, parfois au noir	N	France
29	Gérard	Liza	Formation aux DE	M	46	Morbihan	En couple	2	BEP mécanicien monteur + CAP assurances	Mécanique, Reprographie, Assurances	O Crêperie	France
30	Gilbert et Martine	Liza	Formation aux DE	M	57 44	Morbihan	Mariés	3	Pas d'étude	Conducteur de car et manutention Congé parental, Intérim	N	France
31	Gilles	Jérôme	Contact personnel	M	37	Tours	Divorcé	1	CAP Boucher	Magasinier, préparateur de commandes dans l'industrie automobile et pharmaceutique	N	France
32	Hélène	Delphine	IOD1	F	37	IDF	En couple	0	CAP de sténo non terminé	Intérim : manutention, garde d'enfants	N	France

Annexes

33	Henri	Corentin	IOD2	M	43	Nord	Marié	5	CAP chauffagiste + diplôme de gestionnaire de stocks	armée + divers boulots	N	France
34	Jacqueline	Zineb	Bobigny	F	51	IDF	Remariée	9	Certificat d'étude	Congé parental + bénévolat et ménage dans une association	N	France
35	Jean	Delphine	Annonce Internet	M	50	IDF	Divorcé	2	École d'ingénieur	Électronique, informatique	O informatique	France
36	Jean-Claude	Zineb	ANPE Montreuil	M	45	IDF	Célibataire	0	Apprentissage manutention	Maroquinerie et Éducateur Haltérophilie	N	Algérie
37	Jean-Paul	Delphine	Contact personnel	M	50	Tours	En couple	2	Bac + école hôtelière	Restauration et bars	O	Antilles
38	Jocelyne	Delphine	Jérôme	F	48	Tours	En couple	2	Quitte l'école à 16 ans, sans BEPC	Bijouterie, cantines scolaires	N	France
39	Joël	Corentin	IOD2	M	42	Nord	Célibataire	0	CAP tournage	18 ans de tournage	N	France
40	Joëlle	Zineb	Assoc. Pluri'elles	F	43	IDF	Divorcée	3	Quitte école à 16 ans	Fond de garantie automobile : standard, courrier... + congé parental	N	Algérie
41	Josiane	Zineb	Bobigny	F	42	IDF	Divorcée	1	Sans diplôme (2 CAP ratés)	Maroquinerie, CES, boucherie	N	Père kabyle
42	Karim	Corentin	Formation aux DE	M	53	Nord	En couple	0	Maîtrise de chimie, au Liban + stage en France pour équiper les écoles en informatique et stage de développement à l'international des entreprises (par l'ANPE)	Commercial : informatique, Import/export de jouets, sociétés de traitement de l'eau	O Import/export de jouets au Liban	Liban
43	Labib	François	IOD1	M	40	IDF	En couple	6	CAP restauration	Divers	N	Algérie / Maroc

Annexes

44	Laurent	Corentin	IOD2	M	45	Nord	Célibataire	1 ?	CAP mécanique et chaudronnerie +BEP de maintenance des systèmes automatisés + stage de gestion informatique des stocks + permis cariste	Engagé à l'armée pendant 4 ans. Depuis : que des CDD et de l'intérim. Grande diversité d'emplois	N	France
45	Lucien	Delphine	IOD1	M	55	IDF	Divorcé	4	Pas d'étude + école hôtelière mais rate son BTH	Animation, restauration	N	Côte d'Ivoire
46	Malik	Zineb	Bourse du travail	M	56	IDF	Marié	6	Certificat d'étude au Maroc	Bâtiment (ferrailleur)	O Bâtiment	Maroc
47	Marie	Zineb	Bobigny	F	58	IDF	Divorcée	1	Bac et études d'esthétique + formation secrétariat	Beaucoup d'esthétique, salons, etc. puis divers boulots	N	France
48	Martin	Delphine	Contact personnel	M	58	IDF	Séparé	2	CAP ajusteur dessinateur + électronique, pilote et école de vente	Commercial, conseil	O	France
49	Maryse	Corentin	IOD2	F	56	Nord	Divorcée	3	CAP dactylo + formation Force de vente	Caissière en supermarché puis congé parental et personnes âgées + secrétariat	N	France
50	Mehdi	Zineb	Bourse du travail	M	37	IDF	En couple	3	CAP menuiserie	Menuisier, en CDI ou intérim	N	Maroc
51	Michel	Liza	Formation aux DE	M	39	Morbihan	En couple	0	BEP mais ne l'a pas passé	Électricien, Manœuvre	Projet dancing	France
52	Monique	Liza	Formation aux DE	F	43	Morbihan	Divorcée	3	Pas d'étude	Long congé parental CES, les écoles	N	France
53	Nabil	Zineb	Bourse du travail	M	60	IDF	Marié	9	Aucune étude	Plombier, puis floqueur	O Artisan	Algérie

Annexes

54	Nadine	Corentin	IOD2	F	45	Nord	Divorcée	4	BEP vendeuse retoucheuse et CAP couture	Usine de confection puis congé parental et aide aux personnes âgées	N	France
55	Nicole	Zineb	Bobigny	F	38	IDF	Divorcée	2	Apprentissage coiffure qui n'a pas abouti	A travaillé 15 ans dans un supermarché + congé parental	N	France
56	Odile	Delphine et Zineb	ANPE Denfert	F	63	IDF	Divorcée	2	École des Beaux Arts et licence d'arts plastiques	Prof de dessin dans le privé. Long congé parental, vente.	N	France
57	Pascal	Zineb	ANPE Montreuil	M	50	IDF	En couple	2	Certificat d'étude	Petits boulots Musicien puis brocante	O Brocante	France
58	Patrick	Zineb	ANPE Montreuil	M	43	IDF	En couple	1	Bac littéraire + Beaux Arts, fac d'arts plastiques (maîtrise)	Petits boulots, Graphisme puis reconversion au théâtre	N	France
59	Paul	Corentin	IOD2	M	58	Nord	Marié	3	Pas d'étude + Formation de niveau bac pro en magasinage (par l'ANPE)	Magasinage	N	France
60	Pierre	Jérôme	Anne (cf. n°6)	M	43	IDF	En couple	1	BEP Vente, action marchande	Vente, Livraison	O Restaurant	France
61	René	Delphine	Francis (Cf. n°25)	M	40	IDF	En couple	2	Ingénieur Arts et métiers	Informatique	O	France
62	Roger	Lidwine	Formation aux DE	M	53	IDF	Marié	1	Bac + cours d'informatique chez IBM (formation interne, payée par son entreprise.)	Compagnie d'assurances puis 25 ans dans une entreprise de vente de matériel frigorifique. Puis SSII	N	France
63	Thérèse	Corentin	IOD2	F		Nord						
64	Véronique	Liza	Formation aux DE	F	40	Morbihan	Séparée	1	CAP secrétaire	Agroalimentaire, Ménages, petits boulots	N	France
65	Yves	Liza	Formation aux DE	M	50	Morbihan	Divorcé	2	Formation boucher-charcutier	Emplois divers, dont agroalimentaire,	N	France

		Chargés de mission										
	Benjamin	D et C	IOD1			IDF						
	Yann	D et C	IOD1			IDF						
	Agnès	D et C	IOD1			IDF						
	Séverine	D et C	IOD2			Nord						
	Bérézoug	D et C	IOD2			Nord						

Entretiens réalisés de 2005 à fin 2007, par 6 enquêteurs : Delphine Remillon, Zineb Rachedi, Corentin Gallo, Jérôme Huguet, Liza Kerivel et François Eymard-Duvernay. Les prénoms des interviewés ont été modifiés, par souci d'anonymisation.

Annexe 10 : Résultats de l'analyse Alceste. Vocabulaire spécifique des 6 classes.

NOMS	Classe 1		Classe 2		Classe 3		Classe 4		Classe 5		Classe 6	
	Mot	X ²	Mot	X ²	Mot	X ²	Mot	X ²	Mot	X ²	Mot	X ²
	lettre+	176	etude+	180	musique+	132	chantier+	270	salaire+	519	entreprise+	427
	telephon+16	119	lycee+	159	rencontre+	110	batiment+	172	argent	296	produit+	219
	semaine+	101	menage+	139	tete+	92	machin+16	164	loyer+	236	projet+	208
	rendez-vous	100	maison+	110	espece+	87	camion<	105	prime+	161	informat+16	204
	dossier	90	age+	103	guitare+	70	flocage+	98	indemnité+	82	poste+	167
	annonce+	86	colleg+16	89	theatre+	68	ferraille+	88	paie+	80	experience+	131
	courrier+	76	bac	88	vie+	64	Casse+	83	compte+	75	marque+	120
	place+	75	hotel<	72	disque+	63	mecan+16	73	chom+23	69	act+ion	108
	papier	70	troisieme<	68	bouquin+	59	electri<	70	fin+	68	reseau+	103
	bureau+	44	vie+	52	ensemble+	56	maçonnerie	67	prud'hommes	67	secteur+	90
	ordinateur+	4°	cinquieme	50	hasard+	53	Engin+	67	essence	66	structure+	88
	stage+	40	devoir+	41	rue+	53	deplacement+	65	impot+	63	emploi+	76
	reponse+	33	vec+u	41	cheveu+	49	Matin+	63	chequ+e	60	domaine+	73
	peine+	31	classe+	40	coiffure+	49	equipe+	63	conges_payes	45	technolog<	69
	photocopie	28	sixieme+	37	quartier+	49	poids	62	credit+	35	gestion<	68
	bouche_à_oreille	28	niveau+	36	monde+	47	gueule+	50	maximum	33	image+	64
	appareil+	28	club+	36	conscienc+ e	43	barre+	46	fiche+	33	cursus	63
	date+	25	cuisine+	36	trou+	38	route+	46	travail<	31	format+ion	63
	adresse+	25	retraite+	35	discours	35	travaux	43	balle+	31	vente+	63
	demission+	25	math+	32	studio+	34	coup+	41	preavis	30	vision+	63
	handicap+	24	coutur+e	31	truc+	33	metre+	40	logement+	25	terme+	62
	aide+	24	metier+	27	livre+	29	heure+	34	poche+	20	techn+16	61
	standard<	23	diplôme+	26	histoire+	26	livraison+	34	somme+	20	recherche_d'emploi	58
	droit+	22	garde+	24	instant+	26	journee+	33			développement +	58
	feuill+23	22	cite+	24	bout+	26	restaurant+	32			societe+	56
	nettoy+23	22	salle+	23	bonjour+	26	fatigu+	31			hierarch+16	55
	accueil+	22	certificat+	23	salon+	25	plast+16	31			groupe+	55
	secretariat+	21	catastroph<	21	Epoque+	23	main+	28			critere+	54
	agence+	21	rentree+	21	paquet+	22	transport+	26			carriere+	53
	essai+	21	concours+	21	pognon	20	coupe+	25			personnalite+	49
	verite+	20	vill+23	20	impression+	20	permis	25			capacite+	48
					couleur+	20	demi-tour	24			besoin+	48
							feu+	23			forme+	47
							accident+	22			creation_d'entreprise	46
							menus+12	20			aspect+	46
							dos	39			site+	45
							charge+	38			profil+	45
							piece+	38			creat+ion	41
							carte+	37			prestat+	40

Annexes

							porte+	37			lien+	37
							prix	37			accord+	36
							boulot+	36			recrutement+	36
											guillemet+	36
											logiciel+	35
											construct+ion	35
											objectif+	33
											informat+ion	33
											appel+	33
											film+	31
											piste+	31
											stock+	31
											recherche+	30
											service+	30
											filia+l	29
											culture+	28
											candidature+	27
VERBES												
	envoy+er	210	deced+er	96	racont+er	103	conduire.	124	pay+er	610	cre+er	120
	convoqu+er	127	grand+ir	57	devenir.	75	tourner	72	gagn+er	213	developp+er	106
	attendre.	116	gard+er	50	parl+er	66	mont+er	71	touche+	148	apercevoir.	98
	demand+er	100	habit+er	41	entendre.	58	livr+er	63	touch+er	144	recrut+er	79
	present+er	80	restaur+er	36	marr+er	52	embauch+er	61	augment+er	103	accompagn+er	69
	appel+er	72	apprendre.	32	achet+er	51	parti+	48	touch+er	69	correspondre.	52
	voir.	70	manqu+er	26	voir.	41	venir.	35	retir+er	41	li+er	51
	dire.	69	repass+er	24	souffrir.	38	ramass+er	31	declar+er	37	restructur+er	50
	repondre.	67	continu+er	20	rencontr+er	36	boire.	29	calcul+er	35	vendre.	50
	recu+	66	comprendre.	44	aim+er	31	boss+er	26	compt+er	26	specialis+er	44
	radi+er	63	mourir.	44	ecout+er	29	engueul<	25	accept+er	25	percevoir.	38
	allee+	61			vivre.	29	commenc+er	25	donn+er	25	consider+er	37
	prise+	51			foutre.	29	arrete+	23			invest+ir	36
	telephon+er	50			milit+er	28	oper+er	21			form+er	36
	rappel+er	50			dormir.	26	partir.	20			rebond+ir	34
	rempl+ir	39			essay+er	24					appuy+er	33
	aller.	37			compliqu+er	21					integr+er	31
	donn+er	36			sortir	21					brill+er	31
	recherch+er	29			retrouv+er	20					transfer+er	31
	cherch+er	26			savoir.	20					financ+er	30
	decourag+er	25									apport+er	29
	coordonn+er	25										
	suivre.	25										
	prendre.	24										
	recevoir.	23										
	montr+er	23										
	appele+	21										
	incire.	20										
	trouv+er	20										

Annexes

ACTEURS/ INSTITUTIONS												
mairie	97	enf+ant	511	copain+	104	artisan<	136	avocat+	53	commercia+l	266	
dame	80	ecole+	220	copine+	67	chef+	84	homme+	32	salarie	119	
agent+	36	mere+	197	artist<	51	patron<	83	syndicat+	20	gens	92	
collegue+	31	fille+	169	parent+	48	chauffeur+	82			client+	72	
employ+e	30	pere+	154	môme+	41	floqueur+	64			revendeur+	37	
interim	29	sœur+	149	ami+	37	conducteur+	60			cadre+	31	
monsieur	26	mari+	147	pote+	35	plombier+	60			delegue+	28	
assistante_sociale	25	frere+	118	type+	34	interimaire+	49					
		famille+	94	femme+	28	gars	39					
		maman+	92	pere+	26	ouvrier<	31					
		parent+	71	comedien+	26	mec+	28					
		mari+23	65	nana+	20	maçon+	21					
		nourrice+	64	fil+	20							
		prof+	57									
		eleve+	54									
		garcon+	51									
		femme+	46									
		fil	44									
		gamin+	40									
		auxiliaire+	37									
		boucher+	34									
ADJECTIFS/ QUALIFICATIFS/ ADVERBES												
pres+ent	25	maten+el	55	esthet+16	99	lourd+	56	frai+14	93	aujourd'hui	459	
directement	22	francais+	54	vachement	69	ferme+	30	net+	80	compet+ent	164	
		jeune+	50	bourgeois	58	long+	30	licencie+	43	forcement	99	
		ex	46	bizarr+e	50	interieur+	22	froid+	30	personnel+	67	
		scolaire+	38	pauvre+	47	carre+	21	cher+	22	producti+f	63	
		a_la_chaine	32	sympa+	46			foutu+	20	re+el	55	
		seulement	31	tellement	42			norma+l	20	fin+l	54	
		conn+u	24	riche+	33					relati+f	50	
		infirm+e	24	hyper+	32					financier+	50	
		malade+	23	genia+l	31					qualifie+	46	
		pratique+	23	japonais+	29					electron<	45	
		petit+	23	noir+	29					econom+16	58	
				rigolo+	28					fort+	44	
				moral+	27					professionn+el	42	
				curi+eux	25					log+16	41	
				vrai+	23					effectivement	39	
				fou+	22					import+ant	38	
				completement	21					genera+l	34	
				vieil+	21					interessant+	33	
				vraiment	20					poli+16	33	
				dur+	20					eventu+el	33	
				horri+ble	20					evoluti+f	31	
										renta+ble	31	

Annexes

											gros+ logistique	30 29
NBS, MOIS, JOURS, PAYS												
	vendredi+ jour+ lundi+	50 39 36	an+ Ivoire Gabon Algerie annee+	101 61 46 41 22	Rennes Paris	29 28	mois	20	euro+ fran+14 cent+ mille mois octobre+ decembre+ novembre+ juillet+ fevrier+ janvier+ hiver+	628 588 247 232 196 106 80 63 52 48 41 33		
SIGLES												
	anpe assedic+ cv rmi	343 70 69 21	cap+ bep	89 78					smic rmi cne assedic+	306 106 48 24	pme apec	67 35
MOTS EN MAJUSCULES												
	ANPE Aldemandeur d'emploi ANNONCES INTERIM MAIRIE VOIR PROPOSE	116 47 47 26 22 22 20	ENFANTS ECOLE PARENTS FAMILLE ETUDES AGE CAP JEUNES FILLE	138 94 63 55 50 37 26 24 22			STABLE ENTREPRISE	31 25	IMPORTANT SALAIRE PAYE	31 29 26	INFORMATIQUE	41

VARIABLES ETOILEES ¹⁹⁸												
	*HélèneIOD1	82	*Sexe_f	239	*Pascal	739	*Joël_IOD2	176	*Gilles	56	*René	856
	*FrancineIOD1	70	*Josiane	158	*TrAge_45-50	739	*Sexe_m	168	*Région_Tours	56	*Intervie_dr	613
	Sexe_f	55	*Nicole	85	Interview_zr	311	*Nabil	162	*Michel	42	*Bruno	
	*Fathi	35	*région_tours	81	*Marie	249	*Tr-Age_56-60	162	*Interview_jh	30	*Sexe_m	365
	*Jocelyne	33	*NadineIOD2	79	*Patrick	127	*GeorgesIOD1	103	*Interview_lk	29	*Denis	304
	*FatimaIOD1	33	*Jacqueline	73	*Sexe_f	93	*Malik	96	*Région_morbihan	29	*Catherine	158
	*Annick	29	*EvelyneIOD2	51	TrAge_56-60	85	*FadelIOD1	80	*Malik	26	*Région_idf	
	*Interview_fed	24	*TrAge_50-55	51	*Région_idf	28	*Mehdi	55	*MartineGilbert	23	*François	130
	*LabibIOD1	24	*Jean-Paul	50	*MaryseIOD2	8	*AbdelhakimIOD1	30	*Jocelyne	17	*Jean	98
	*Jean-Claude	22	*Monique	44	*Joëlle	3	*LaurentIOD2	20	*FadelIOD1	15	*TrAge_46-50	74
	*Sexe_h	22	*Joëlle	30	*Jacqueline	3	*Jean_Paul	18	*Anne	14	*Didier	68
	*ColetteIOD1	19	*Interview_zr_	27			*Interview_lk	14	*TrAge_40-45	13		
	*EvelyneIOD2	13	*LucienIOD1	27			*Région_morbihan	14	*Claude	11		
	*Véronique	12	*Interview_cg	23			*Interview_cg	8	*Jean-Claude	9		
	*GeorgesIOD1	12	*Région_lille	23			*André	8	*Sexe_m	9		
	*Joëlle	10	*MaryseIOD2	14			*Pierre	8	*TrAge_<40	9		
	*Gilles	9	*ColetteIOD1	11			*Gérard	7	*Joël_IOD2	7		
	*NadineIOD2	8	*Anne	44			*AbdelkadIOD1	6	*HenriIOD2	6		
	*AbdelkabIOD1	6					*Claude	6	*Nabil	5		
							*MartineGilbert	4	*Mehdi	5		
							*Région_Tours	4	*TrAge_56-60			
							*Michel	3	*Gérard	3		
							*TrAge_56-60	3				

Deux procédures permettent de lemmatiser le vocabulaire : la première procède à l'aide d'un dictionnaire des racines. L'algorithme reconnaît et distingue les mots outils, ainsi que les racines des principaux verbes, pour les réduire à leur forme infinitive. Tous les mots marqués par un « + » ont été réduits selon cette procédure. La seconde traite les formes qui n'ont pas été reconnues lors de la première étape. Elle ne réduit une forme que dans la mesure où d'autres formes commençant par la même racine existent dans le corpus traité et dans la mesure où les terminaisons de ces formes sont reconnues comme des désinences ou suffixes valides par un dictionnaire des suffixes. Ces réductions sont repérables par le signe « < ». Sont conservées dans le tableau, toutes les formes dont le Chi-2 est supérieur ou égal à 20 (sauf pour les variables étoilées dont nous avons mis la liste exhaustive).

¹⁹⁸ Ces différentes variables étoilées ont été codées par nous-mêmes pour chaque nouvel entretien du corpus. Elles distinguent l'âge de l'interviewé (variable *TrAge), son genre (variable *Sexe), sa région d'origine (variable *Région), son prénom (variable permettant de repérer les entretiens les plus représentatifs de chaque classe) et enfin l'intervieweur (Variable *Interview).

Les différents éléments du vocabulaire caractéristique de chaque classe sont regroupés par catégorie. L'analyse ne porte que sur les six premières catégories : les noms ; les verbes ; les acteurs (catégorie distinguée par nous, pour l'interprétation) ; les adjectifs et adverbes ; les nombres, mois, jours et pays ; et enfin les sigles, que nous avons retranscrits en minuscules pour qu'ils soient analysés (Alceste exclut de l'analyse les mots en majuscule). La catégorie « mots en majuscules » correspond justement aux questions de l'enquêteur, retranscrites de cette façon afin qu'elles ne participent pas à la définition des classes. Elles étayent néanmoins leur description, en tant que variables supplémentaires. Il peut être intéressant d'étudier quelles questions ou relances ont suscité l'expression des différents mondes lexicaux. Enfin, on décrit également les classes à l'aide des mots étoilés, variables caractérisant les entretiens qui sont les *unités de contexte initiales* (UCI) de l'analyse. Cela permet notamment de voir, à travers le variable prénom, quels sont les entretiens les plus représentatifs de chaque classe.

Annexe 11 : Comparaison de deux analyses textuelles à propos de la recherche d'emploi

La section sur la recherche d'emploi (cf. chapitre 6, section 1) reprend en partie un article précédent que nous avons écrit à une étape antérieure de cette recherche, sur un corpus d'entretiens plus réduit (Marchal et Remillon [2007]) (ci-dessous *Analyse 1*). La démarche était là même – analyse préalable du corpus avec le logiciel Alceste puis tri des entretiens les plus représentatifs de chaque classe et analyse des démarches de recherche d'emploi spécifiques à chacune – mais parce que le corpus était plus réduit (44 entretiens seulement) les résultats étaient quelque peu différents. On trouvait bien un découpage en quatre mondes – les marchés secondaires, professionnels, internes et le hors-travail – **mais le vocabulaire de la recherche d'emploi semblait concentré dans la classe des « carrières » (marchés internes) et non dans celle des marchés secondaires comme dans la présente analyse** (cf. section 1, chapitre 5).

Remarquons tout d'abord que dans l'analyse textuelle présentée dans cette thèse (*Analyse 2*) la classe des « carrières » (classe 6 de l'analyse textuelle) comprend toujours une part importante de vocabulaire de la recherche d'emploi. Ainsi on y trouve les termes *recrutement, candidature, réseau...* Il ne s'agit pourtant pas des mêmes mots que ceux qu'on trouve dans la classe 1 (*lettre, téléphone, annonce, courrier, bouche à oreille...*) étayant notre hypothèse d'une diversité des démarches de recherche d'emploi (et donc de la façon de les exprimer) selon les marchés sur lesquels les personnes se situent. Ainsi, l'intermédiation des relations sociales prend la forme du *bouche à oreille* sur le marché secondaire, qui permet d'être au courant d'offres de contrats hors du circuit formel des *annonces* alors que sur les marchés internes, c'est le *réseau professionnel* qui permet de circuler de poste en poste dans une logique de progression.

Ces différences entre les deux analyses donnent à réfléchir au lien entre le contexte des entretiens et leur contenu, question que nous abordions dans l'introduction de la troisième partie. Les entretiens ajoutés ont été réalisés dans les deux organismes IOD. Ils concernent des personnes de premier niveau de qualification, très éloignées de l'emploi (en chômage de longue durée et / ou au RMI) et ayant eu des parcours particulièrement instables¹⁹⁹. Cela explique sans doute qu'une nouvelle classe soit apparue dans l'analyse textuelle, regroupant des parcours types très instables, où la préoccupation principale est la recherche permanente de nouveaux contrats. Par ailleurs, outre les questions sur le parcours passé, une partie de ces nouveaux entretiens était consacrée à la co-analyse du passage par l'organisme IOD, ce qui

¹⁹⁹ Du fait des principes mêmes de la méthode IOD qui s'adresse aux publics les plus précaires et réputés les plus inemployables.

conduisait souvent les interviewés à contraster leur expérience IOD avec celle qu'ils avaient connue lors de leur passage par les institutions « classiques » du chômage telles que l'ANPE. D'où sans doute un discours plus étayé sur les démarches de recherche d'emploi que dans les entretiens précédents, conduisant à l'apparition de cette nouvelle classe (la classe 1) où le vocabulaire de la recherche d'emploi semble concentré.

La conclusion que l'on peut tirer de cette comparaison des deux analyses est que le contenu des entretiens – et *in fine* les résultats de l'analyse textuelle – sont dépendants du contexte de leur réalisation. Néanmoins, l'ajout de nouveaux entretiens n'a pas non plus bouleversé totalement les résultats de l'analyse textuelle qui peuvent donc être considérés comme relativement stables. On constatera également en annexe 10 (ligne « variables étoilées) que chacun des différents intervieweurs a imprimé sa marque sur les entretiens, certaines classes de vocabulaire étant plus particulièrement associées à un enquêteur, sans que l'on puisse dire si c'est l'intervieweur en lui-même (ses questions orientées par ses intérêts) qui jouent ou le fait que chacun soit entré en contact avec des enquêtés par un intermédiaire spécifique ayant mené à des publics différents. Quoi qu'il en soit, ce constat n'enlève rien à l'intérêt de l'enquête. En multipliant les intervieweurs, les modes de mise en contact, etc. on a ainsi pu toucher des publics différents et susciter une grande diversité de discours et d'expériences du chômage.

Annexe 12 : Analyse comparée du récit et des CV de Jean

Jean est un homme d'une cinquantaine d'années qui a travaillé dans le secteur de l'électronique et surtout de l'informatique. Au moment de l'entretien, il en est à sa troisième année de chômage, entrecoupées de projets non aboutis. Il touche le RMI. Il envisage, parmi d'autres projets, une reconversion comme agent de sécurité au contrôle des bagages, dans un aéroport (secteur d'activité dans lequel il trouvera un emploi peu après l'entretien). Il dit avoir abandonné les recherches dans l'informatique « *parce qu'ils ne prennent plus de gens qui ont cinquante ans.* »

Il a répondu à une annonce que nous avons postée sur le forum « discrimination des seniors » d'un site Internet consacré au chômage. Au premier contact, il envoie spontanément son CV « d'informaticien » sur trois pages [cf. ci-dessous : CV1]. Au cours de l'entretien, il nous laisse un second CV sur une page [cf. ci-dessous : CV2] qu'il utilise pour sa recherche d'emploi dans le secteur de la sécurité. Le récit qu'il fait de sa carrière au cours de l'entretien peut ainsi être comparé aux deux CV à notre disposition.

Le haut des CV contient à peu près les mêmes informations, prénom, nom, coordonnées, aucune mention de l'âge. La présentation et le titre par contre diffèrent : pas de photo sur le CV1 et un titre flou : « Organisateur », sous titre : « Organiser vos équipes, Gérer vos projets ». Titre flou à plus d'un titre, aussi bien dans l'intitulé que la présentation : le titre flotte au beau milieu de la page, ce qui contraste fortement avec le second CV où le titre « Agent de Sûreté Aéro-Portuaire » est plus sûrement visible, dans un encadré grisé, à côté d'une belle photo.

L'entretien, lui, commence assez classiquement, chronologiquement, par la mention de son parcours scolaire : « *Euh, donc, j'ai un diplôme d'ingé, et après, je suis parti deux ans en Algérie, pour le service, en coopération.* » La même information sur la formation est reprise dans le CV1, avec mention de la date, et de l'école. Dans le CV2, le diplôme d'ingénieur est devenu « DUT Électronique » et tout de suite après est mentionnée sa récente formation d'agent de sûreté. Il explique au cours de l'entretien qu'« *il a triché* »... « *enfin, j'ai pas trop triché sur les boulots, mais j'ai triché : là je ne suis plus que technicien.* » Il semble penser que ce serait un handicap d'afficher sa qualification réelle : « *oui, pour ce type de boulot c'est un truc payé au Smic, en trois huit, avec des horaires pas possibles.* »

Un chapitre important suit le chapitre formation dans le premier CV. Intitulé « Connaissances techniques » il décrit les méthodes, langages, et outils informatiques qu'il maîtrise. Ces informations ne sont pas reprises dans le second CV, et ne seront guère mentionnées au cours de l'entretien.

Puis, vient le volet « Expériences ». Elles sont présentées par ordre chronologique, en partant de la plus récente, contrairement à l'entretien qui débute par la plus ancienne. Dans les deux CV, l'année 2004-2005 est suivie de la mention « projet personnel », élément sans doute ajouté pour masquer la longue période de chômage, car cette période n'est pas distinguée dans l'entretien. Les premières lignes de l'expérience sont identiques d'un CV à l'autre, sauf que la présentation est bien plus succincte et plus claire dans le CV2 : apparaissent clairement dans la colonne de gauche les dates, dans la colonne centrale les entreprises, et à droite les fonctions occupées : « chef de projet », Conseil en réalisation », « technico-commercial »... Dans le premier CV, les mêmes informations apparaissent, mais la présentation est moins claire, et chaque expérience est davantage détaillée : les tâches clés sont décrites sur plusieurs lignes à chaque fois.

La « mise en forme » de la carrière dans ces deux documents contraste très fortement avec le récit qui en est donné au cours de l'entretien : dans le récit, les dates sont floues, et surtout l'interviewé parle davantage du secteur dans lequel il travaillait – celui de la formation assistée par ordinateur – que des entreprises par lesquelles il est passé, ou des fonctions précises qu'il a occupées. Dans les entretiens, la façon de « dire » son parcours diffère fortement d'une personne à l'autre, en lien avec ce qui était valorisé dans l'activité : certains ont tout un discours sur les marques (commerciaux), d'autres, plutôt une approche en terme de « métier », d'autres encore parlent surtout de l'atmosphère de travail, des relations avec les collègues, etc. Dans l'entretien de Jean, les différentes expériences ne sont pas toutes mentionnées, et surtout seules les plus marquantes sont détaillées, contrairement aux CV où la présentation oblige à consacrer à peu près autant d'espace à chaque expérience.

En ce qui concerne la fin de ses CV – la description de ses emplois les plus anciens – là aussi il a « triché », remplaçant plusieurs fois « ingénieur d'étude » par « technicien ». C'est un exemple de plus de ces « arrangements » que réalisent les candidats à l'embauche, par rapport à ce qu'ils anticipent des évaluations des recruteurs. Dans le cas analysé ici, le demandeur d'emploi va jusqu'à se dévaloriser, à rabaisser son expérience, pour trouver un emploi à tout prix.

CV 1 de Jean

Monsieur X 1

Organisateur

Adresse

Mail

Téléphone

Organiser vos équipes, Gérer vos projets

FORMATION

Juin 1978 : INGENIEUR Ecole d'ingénieur

CONNAISSANCES TECHNIQUES

Méthodes	XML, UML
Langages	C, C++, DELPHI 6, Java, JSP, SQL, PL-SQL, script Shell
OS Environnement	MSW 9.xx,NT, Solaris , Linux RedHat
DataBase	ORACLE 8.i, MySql, Interbase
Outils	AMCDesignor , JBuilder4, Eclipse, Jdev, PSN, MSProject
Serveurs application	Apache, Tomcat, JBoss2.2, Cocoon2, Struts

EXPERIENCES

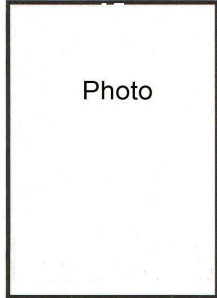
<u>04-2004 à 03-2005</u>	Projet personnel
<u>08-2003 à 12-2003</u>	<u>Chef de projet</u> <u>y. Edition Multimédia</u> Projet CD de sensibilisation à l'Enfance en danger Définition des interactions, Rédaction cahier des charges Réalisation en C++, lecture son OGG, Importation données depuis DB4 Gestion et analyse des données utilisateurs (MySql)
<u>06-2002 à 07-2003</u>	<u>Chef de projet</u>

Monsieur X

Page 1 sur 3

CV 2 de Jean

Monsieur X



**Agent de Sûreté
Aéro-portuaire**

✉ Adresse

✉ Mail

☎ Téléphone

FORMATION

Juin 1978 : DUT Electronique - IUT
 Octobre 2005 : Agent de Sûreté Aéro-portuaire – Formateur: Sébastien
 (37 h.) P01 à P05 Réglementation, Organisation du site, Contact avec les
 passagers, Palpations de sécurité, Utilisation magnétomètre, Fouilles bagages et fret, titres
 d'accès
 Formation Marchandises Dangereuses IATA

EXPERIENCES

2004-2005	<i>Projet Personnel</i>	
08-2003 à 12-2003	Nom <i>Edition Multimédia</i>	Chef de projet
06-2002 à 07-2003	<i>Services internet</i>	Chef de projet
09-2000 à 04-2002	Site Internet d'immobilier	DBA Oracle
03-1998 à 07-2000:	<i>Annonces immobilières</i>	Conseil
04-1997 à 01-1998:	Nom <i>Suivi forces de ventes</i>	Conseil en Réalisation et Production Multimédia
03-1994 à 02-1997:	Organisme de formation <i>Conseil en Formation</i>	Conseil en Réalisation et Production
01-1992 à 01-1994 :	Nom <i>Edition de programmes</i>	Technico-Commercial
05-1991 à 09-1991	Organisme de formation <i>Conseil Réalisation E.A.O</i>	Chef de Projet
09-1988 à 04-1991 :	Nom <i>Edition de programmes interactifs</i>	Responsable Technique
04-1987 à 09-1988 :	Nom <i>Editeur de programmes Multimédia</i>	Technicien
03-1983 à 03-1987 :	Nom <i>Edition d' E A O</i>	Technicien
08-1980 à 03-1983 :	Société d'informatique	Technicien
09-1978 à 06-1980 :	Grosse entreprise <i>Terminaux graphiques</i>	Assistant de physique
09-1978 à 06-1980 :	Université	Stagiaire
	Laboratoire CNRS	

BIBLIOGRAPHIE

- ABRAHAM K. G. et FARBER H. S. [1987], « Job duration, seniority and earnings », *The American Economic Review*, vol. 77, n°3, pp. 278-297.
- ACEMOGLU D. [2002], « Technical Change, Inequality and the Labor Market », *Journal of Economic Literature*, vol. 40, n°1, pp. 7-72.
- ACEMOGLU D. [1995], « Public Policy in a Model of Long-term Unemployment », *Economica*, vol. 62, pp. 161-178.
- AKERLOF G. A. [1982], « Labor contracts as partial gift exchange », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, pp. 543-569.
- AKERLOF G. A. [1980], « A Theory of Social Custom, of Which Unemployment May Be One Consequence », *Quarterly Journal of Economics*, n°94, pp. 749-775.
- AKERLOF G. A. [1970], « The Market for Lemons : Quality Uncertainty and the Market Mechanism », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 84, n°3, pp. 488-500.
- AKERLOF G. A. et YELLEN J. L. [1988], « Fairness and Unemployment », *The American Economic Review*, vol. 78, n°2, pp. 44-49.
- AKERLOF G. A. et YELLEN J. L. [1985], « Unemployment through the filter of memory », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 100, n°3, pp. 747-773.
- ALGAVA E., [2002], « Quel temps pour les activités parentales ? », *Études et Résultats*, DREES, n°162
- AMOSSÉ T. [2003], « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee Première* n°921.
- AMOSSÉ T. [2002], « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », in INSEE, *Données Sociales*, édition 2002-2003, pp. 235-242.
- AMOSSÉ T. et CHARDON O. [2006], « Les travailleurs non qualifiés: une nouvelle classe sociale? », *Économie et Statistique*, n°393-394, pp. 203-229.
- ANPE [2006a], « Les demandeurs d'emploi seniors », *L'Observatoire de l'ANPE, Les Essentiels*, mars, 40 p.
- ANPE [2006b], « Le devenir des chômeurs douze mois après leur entrée en projet d'action personnalisé », *L'Observatoire de l'ANPE, L'Essentiel*, n°3, mars, 8 p.

- ARROW K. [1972], « Some Models of Job Discrimination in the Labor Market », in A. H. PASCAL (éd.), *Racial Discrimination in Economic Life*, Lexington Books, pp. 83-102.
- ASKENAZY P. [2004], *Les nouveaux désordres du travail, enquête sur le nouveau productivisme*, Paris : Le Seuil, collection « La République des idées », 98 p.
- ASKENAZY P., CAROLI E. et GAUTIE J. [2009], « Un panorama des bas salaires et de la qualité de l'emploi peu qualifié en France », *Paris School of Economics Working Paper*, n°2009-25, 60 p.
- ATKINSON A. B. [1999], « Is rising Inequality Inevitable ? A critique of the Transatlantic Consensus », *Wider Annual Lectures 3*, Helsinki, 30 p.
- ATKINSON T., GLAUDE M., OLIER L. et PIKETTY T. [2001], *Inégalités économiques*, Rapport du Conseil d'Analyse Économique, Paris : La Documentation française, 204 p.
- AUBERT P. [2003], « Les quinquagénaires dans l'emploi salarié privé », *Économie et Statistique*, n°368, pp. 65-94
- AUER P. et CAZES S. [2000], « L'emploi durable persiste dans les pays industrialisés », *Revue Internationale du Travail*, vol. 139, n°4, pp.427-459.
- AURIAT N. [1996], *Les défaillances de la mémoire humaine*, Paris : PUF Ined, Cahier n°136, 203 p.
- BACHELARD G. [2006] (1^{ère} édition : 1934), *Le nouvel esprit scientifique*, Paris : PUF-Quadrige, 183 p.
- BALLOT G. [1996], *Les marchés internes du travail : de la microéconomie à la macroéconomie*, Paris : PUF, 376 p.
- BARRON J. M., BISHOP J., DUNKELBERG W. [1985], « Employer Search : the Interviewing and Hiring of New Employees », *The Review of Economics and Statistics*, vol. LXVII, n°1, pp. 43-52.
- BATIFOULIER P. (dir.) [2001], *Théorie des conventions*, Paris : Economica, 328 p.
- BATIFOULIER P. et de LARQUIER G. [2001], « De la convention et de ses usages », in P. BATIFOULIER (dir.), *Théorie des conventions*, Paris : Economica, pp. 9-31.
- BATIFOULIER P. et THÉVENON O. [2001], « Interprétation et fondement conventionnel des règles », in P. BATIFOULIER (dir.), *Théorie des conventions*, Paris : Economica, pp. 219-252.
- BATTAGLIOLA F., BERTAUX-WIAME I, FERRAND M. et IMBERT F. [1993], « À propos des biographies : regards croisés sur questionnaires et entretiens », *Population*, n°2, pp. 325-346.
- BAUDELOT C. [1989], « L'âge rend-il plus savant ? Un exemple de biais de réponse dans les enquêtes », in P. L'HARDY et C. THÉLOT (dir.), *Les ménages. Mélanges en l'honneur de Jacques Desabie*, Paris : Insee, pp. 159-173.
- BAUDELOT C. et GOLLAC M. [2003], *Travailler pour être heureux ?*, Paris : Fayard, 352 p.
- BECK U. [2001], *La société du risque*, Paris : Aubier, 522 p.
- BEDUWÉ C. [1992], « Mobilité professionnelle et formation : Bilan des approches quantitatives de la mobilité en France », in L. COUTROT et C. DUBAR (dir.),

- Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Paris : La Documentation française, pp. 71-99.
- BEFFY M., BUCHINSKY M., FOUGÈRE D., KAMIONKA T. et KRAMARZ F. [2006], « The returns to seniority in France (and why are they lower than in the United States ?) », *CEPR Discussion Paper* n°5486, 55 p.
- BEFFY M., COUDIN E. et RATHELOT R. [2008], « Who is confronted to insecure labor market histories? Some evidence based on French Labor Market Transitions », *Document de travail de l'INSEE*, G2008/10.
- BEHAGHEL L. [2003], « Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ? », *Économie et Statistique*, n°366, pp. 3-29.
- BENETTI C. et CARTELIER J. [1980], *Marchands, salariat et capitalistes*, Paris : François Maspero, 207 p.
- BENAROSH Y. [2006], « Le travail vu du chômage, une comparaison hommes femmes », *Document de travail du Centre d'Études de l'Emploi*, n°62, 34 p.
- BENAROSH Y. [2000], « Tri des chômeurs. Le nécessaire consensus des acteurs de l'emploi », *Travail et Emploi*, n°82, pp.9-26.
- BENAROSH Y. [1999], « La notion de transfert de compétence à l'épreuve de l'observation », *Travail et Emploi*, n°78, pp.53-65.
- BENOIT-GUILBOT O. [1990], « La recherche d'emploi : stratégies, qualification scolaire ou professionnelle et qualification sociale », *Sociologie du Travail*, n°4, pp. 491-506.
- BERAUD M. [2006], « L'inemployabilité est-elle devenue une nouvelle pathologie mentale ? », *Les Nouveaux Cahiers du Grée*, n°3, septembre, 75 p.
- BERGER S. et PIORE M. [1980], *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge : Cambridge University Press, 159 p.
- BERTAUX D. [1974], « Mobilité sociale biographique. Une critique de l'approche transversale », *Revue Française de Sociologie*, XV-3, pp. 329-362.
- BESSIS F. [2008], « La théorie de la réflexivité limitée. Une contribution au débat sur l'action entre l'économie des conventions et la théorie de la régulation », *Cahiers d'Économie Politique*, n°54, pp. 27-56.
- BESSIS F. [2006], *Dynamique des institutions entre conventions et régulation*, Thèse pour le doctorat de sciences économiques, 308 p.
- BESSY C. [1997], « Le marché du travail des photographes », in C. BESSY et F. EYMARD-DUVERNAY (éds.), *Les intermédiaires du marché du travail*, Cahiers du Centre d'Études de l'Emploi, n°36, PUF.
- BESSY C. [1994], « La sélection des salariés licenciés : économie d'une réglementation », *Travail et Emploi*, n°58, pp. 38-54.
- BESSY C. et EYMARD-DUVERNAY F. [1997], *Les intermédiaires du marché du travail*, Paris : PUF, 386 p.
- BIDART C. [2006], « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, vol. CXX, pp. 29-56.

- BIDET A., BOUTET E., Le BIANIC T., FLEURY O., PALAZZO C., ROT G. et VATIN F., [2003], « Le sens de la MESURE. Manifeste pour l'Économie en Sociologie : Usage de soi, Rationalisation et Esthétique au travail », *Terrains et Travaux*, n°4, pp. 207-214.
- BIDET A. et VATIN F. [2005], « Évaluation interne, évaluation externe. Les mesures du travail », *Communication aux Journées du GDR Économie et Sociologie « Les approches du marché du travail »*, LEST, Aix-en-Provence, 29 et 30 septembre.
- BIENCOURT O., CHASERANT C. et REBÉRIOUX A. [2001], « L'Économie des conventions : l'affirmation d'un programme de recherche », in P. BATIFOULIER (dir.), *Théorie des conventions*, Paris : Economica, pp. 193-218.
- BILLOT A., BOURBONAIS R. et PORLIER P. [1996], « Stratégie de gestion de la main-d'œuvre et configuration productive : une typologie », in G. BALLOT, *Les marchés internes du travail : de la microéconomie à la macroéconomie*, Paris : PUF, pp. 147-175.
- BLANCHARD O. [2004], « Peut-on éliminer le chômage en Europe ? », *Revue Française d'Économie*, vol. 18, n°4, pp. 3-31.
- BLANCHARD O. et DIAMOND P. [1994], « Ranking, Unemployment Duration, and Wages », *Review of Economics Studies*, vol. 61-63, n°208, pp. 417-434.
- BOISART P. et VENNAT M. [1997], « Le cadre en personne sur le marché du travail. Regard critique sur les nouvelles techniques de recherche d'emploi », in F. EYMARD-DUVERNAY et E. MARCHAL, *Façons de recruter*, Paris : Éditions Métailié, pp. 196-222.
- BOLTANSKI L. [1990], *L'Amour et la justice comme compétence*, Paris : Métailié, 382 p.
- BOLTANSKI L. et CHIAPELLO E. [1999], *Le Nouvel esprit du capitalisme*, Paris : Gallimard, collection NRF essais, 843 p.
- BOLTANSKI L. et THÉVENOT L. [1991], *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris : Gallimard, 483 p.
- BONNET A. BOUAZIZ Y. et JASAROSKI E. [2006], « Plus de deux chômeurs sur trois accèdent à un emploi dans les douze mois qui suivent leur inscription », *Point Statis*, n°19, mai, 4 p.
- BOURDIEU P. (dir.) [1993], *La Misère du Monde*, Paris : Éditions du seuil, collection « libre examen », 1460 p.
- BOURDIEU P. [1986], « L'illusion biographique », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°63-63, pp. 69-72.
- BOYER R. [2004], *Théorie de la régulation, tome 1, les Fondamentaux*, Paris : La Découverte, collection « Repères », 123 p.
- BOYER R. et ORLÉAN A. [2004] (1^{ère} édition, 1994), « Persistance et changement des conventions. Deux modèles simples et quelques illustrations », in A. ORLÉAN (dir.), *Analyse économique des conventions*, Paris : PUF, collection « Quadrige manuels », pp. 243-271.
- BRIARD K. [2007], « Profils types des salariés du secteur privé : approche par une classification des carrières », *Économie et Prévision*, n°180-181, pp.59-85.
- BROUSSE C. [1999], « La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale », in INSEE, *France, portrait social*, édition 1999-2000, pp. 135-151.

- BUCHINSKY M., FOUGÈRE D., KRAMARZ F. et TCHERNIS R. [2007], « Interfirm mobilities, wages, and the returns to seniority and experience in the US, *the Review of Economic Studies* (à paraître).
- BUREAU M.-C. et MARCHAL E. [2005a], « Pluralité des marchés du travail et qualités des intermédiaires », *Document de travail du Centre d'Études de l'Emploi*, n°48, 25 p.
- BUREAU M.-C. et MARCHAL E. [2005b] (éds.), *Au risque de l'évaluation. Salariés et candidats à l'emploi soumis aux aléas du jugement*, Villeneuve d'Ascq : Presses Universitaires du Septentrion, 250 p.
- BURNOD G. et CHENU A. [2001], « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et Emploi*, n°86, pp. 87-105.
- BURRICAND C. et ROTH N. [2000], « Les parcours de fin de carrière des générations 1912-1941 : l'impact du cadre institutionnel », *Économie et Statistique*, n°335, pp. 63-79.
- CAHUC P. et KRAMARZ F. [2004], *De la précarité à la mobilité vers une sécurité sociale professionnelle*, Paris : La Documentation française, 204 p.
- CAHUC P. et ZYLBERBERG A. [2001], *Le marché du travail*, Bruxelles : De Boeck Université, 714 p.
- CAIN P. et TREIMAN J. [1981], « The Dictionary of Occupational Titles as a Source of Occupational Data », *American Sociological Review*, vol. 46, n°3, pp. 253-278.
- CALLON M. [2002], « Pour en finir avec les incertitudes ? », *Sociologie du Travail, Dossier-Débat : la qualité*, vol. 44, pp. 261-267.
- CALLON M. (dir.) [1998], *The Laws of the Market*, Oxford : Blackwell Publishers, 278 p.
- CALLON M. [1991], « Réseaux technico-économiques et irréversibilités », in R. BOYER, B. CHAVANCE et O. GODARD, *Les figures de l'irréversibilité en économie*, Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, pp. 195-230.
- CALLON M., MEADEL C. et RABEHARISOA V. [2000], « L'économie des qualités », *Politix*, vol. 13, n°52, pp. 211-239.
- CAMPANELLI P. et THOMAS R. [1994], « Practical issues in collecting life-time work », *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, vol. 42, pp. 114-136.
- CAROLI E. [2007], « Internal versus external labor flexibility : the role of knowledge codification », *National Institute Economic Review*, n°201, pp. 107-118.
- CASTEL N. [2008], *Poursuite du salaire ou revenu différé ? La réforme des retraites en France (1987-2005)*, Thèse pour le doctorat en sciences humaines et sociales, mention sociologie, 626 p.
- CASTEL R. [2007], « Préface » à l'ouvrage de D. CASTRA et F. VALLS, *L'insertion malgré tout, L'intervention sur l'Offre et la Demande, 25 ans d'expérience*, Toulouse : Hors série Octares Éditions, Collection Le travail en débats, pp. 5-11.
- CASTEL R. [1995], *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris : Fayard, 490 p.

- CASTRA D. et VALLS F. [2007], *L'insertion malgré tout, L'intervention sur l'Offre et la Demande, 25 ans d'expérience*, Toulouse : Hors série, Octares Éditions, Collection Le travail en débats, 140 p.
- CERC [2005a], *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*, Rapport n°5, Paris : La Documentation française, 179 p.
- CERC [2005b], *Aider au retour à l'emploi*, Rapport n°6, Paris : La Documentation française, 150 p.
- CÉZARD M. et RAULT D. [1986], « La crise a freiné la mobilité sectorielle », *Économie et Statistique*, n°184, pp. 41-62.
- CFDT [2001], *Le travail en questions : enquêtes sur les mutations du travail*, Paris : Syros, 238 p.
- CGT [2006], « Communication de J.-P. Gabriel sur la sécurité sociale professionnelle », Séminaire MESPI (Mutations de l'État dans la société Post-Industrielle), Paris, 30 mai.
- CHAPOULIE S. [2000], « Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle », *Économie et Statistique*, n°331, pp. 25-45.
- CHATEAURAYNAUD F. [1991], *La faute professionnelle. une sociologie des conflits de responsabilité*, Paris : Métailié, 474 p.
- CHAUVEL L. [1998], *Le destin des générations. Structure sociale et cohortes en France au XX^e siècle*, Paris : PUF, 301 p.
- CHENU A. [2002], « Les horaires et l'organisation du temps de travail », *Économie et Statistique* n°352-353, pp. 151-167.
- CHENU A. [1998], « De recensement en recensement, le devenir professionnel des ouvriers et des employés », *Économie et Statistique*, n°316-317, pp.127-145.
- CHENU A. [1992], « Itinéraires socioprofessionnels et mobilité sectorielle », in L. COUTROT et C. DUBAR (dir.), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Paris : La Documentation française, pp. 113-141.
- CHENU A. [1988], « Sexe et mortalité en France, 1906-1980 », *Revue Française de Sociologie*, vol. 29, n°2, pp. 293-324.
- CLERC D. [2006], « Ne pas se tromper de diagnostic », *Économie Politique*, n°31, pp. 99-106.
- CLERC J.-M. [1973], « Les conflits sociaux en France en 1970 et 1971 », *Droit social*, n°1, pp. 19-26.
- CNIS [2008], *Emploi, chômage, précarité. Mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir*, Rapport du groupe de travail sur la définition d'indicateurs en matière d'emploi, de chômage, de sous-emploi et de précarité de l'emploi, 82 p.
- COHEN D. et DUPAS P. [2000], « Trajectoires comparées des chômeurs en France et aux États-Unis », *Économie et Statistique*, n°332-333, pp. 17-26.
- COMMISSION EUROPÉENNE, Direction générale de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales [2002], « Chapitre 3 : Synergies entre qualité et quantité sur les marchés européens du travail », *L'Emploi en Europe 2002. Évolutions récentes et perspectives*.

- CONSEIL EUROPÉEN [2005], « Proposition de décision du Conseil relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres. » (COM/2005/0141-final), 12 avril.
- CONSEIL EUROPÉEN [2003], « Décision du Conseil du 22 juillet 2003, relative aux lignes directrices pour les politiques de l'emploi des États membres. » (2003/578/CE), *Journal officiel de l'Union Européenne*, L 197, 5 août.
- COOPER R. et JOHN A. [1988], Coordinating Coordination Failures in Keynesian Models », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 103, pp. 441-463.
- CORIAT B. [1991], *Penser à l'envers. Travail et organisation dans la firme japonaise*, Paris : Christian Bourgeois, collection « Choix-Essai », 185 p.
- COUPPIÉ T. et DEMAZIÈRE D. [1995], « Se souvenir de son passé professionnel : appel à la mémoire dans les enquêtes rétrospectives et construction sociale des données », *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, n°49, pp. 23-57.
- COURGEAU D. [1991], « Analyse des données biographiques erronées », *Population*, n°46-1, pp. 89-104
- COURGEAU D. et LELIÈVRE E. [1996], « Changement de paradigme en démographie », *Population*, n°3, pp. 645-654.
- COURGEAU D. et LELIÈVRE E. [1992], « Analyse des données biographiques en démographie », in L. COUTROT et C. DUBAR, *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Paris : La Documentation française, pp. 60-69.
- COURGEAU D. et LELIÈVRE E. [1990], « L'approche biographique en démographie », *Revue Française de Sociologie*, XXXI-1, pp. 55-74.
- COURNOT A.-A. [1851], *Essai sur les fondements de nos connaissances et sur les caractères de la critique philosophique*, tome 1, Paris : Librairie de L. Hachette et Cie, 431 p.
- COUTROT L. et DUBAR C. [1992], *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Paris : La Documentation française, 372 p.
- CRENNER E., DONNAT O., GUÉRIN-PACE F., HOUSEAUX F. et VILLE I. [2006], « L'élaboration d'une enquête quantitative sur la construction des identités », *Économie et Statistiques*, n°393-394, pp. 7-18.
- CRÉPON B., DEJEMEPPE M., GURGAND M. [2005], « Un bilan de l'accompagnement des chômeurs », *Connaissance de l'Emploi*, n°20, septembre.
- CRÉPON B., DENIAU N. et PEREZ-DUARTE S. [2003], « Productivité et salaire des travailleurs âgés », *Revue Française d'Économie*, vol. 18, n°3, pp. 157-185.
- CROMPTON R. (éd.) [1999], *Restructuring Gender Relations of Employment*, Oxford : Oxford University Press, 258 p.
- d'IRIBARNE Ph. [1990], « Formes nationales de vie en société et chômage des années 80 », *Sociologie du Travail*, n°4, pp. 561-484.
- DARES [2003], *Les politiques de l'emploi et du marché du travail*, Paris : La Découverte, collection « Repères », 123 p.

- de CONINCK F. et GODARD F. [1990], « L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation. Les formes temporelles de la causalité », *Revue Française de Sociologie*, XXXI, pp.23-53
- de LARQUIER G. [2000], « Émergence des services publics de placement et marchés du travail français et britannique au XX^e siècle », *Travail et Emploi*, n°84, pp. 33-45.
- de LARQUIER G. [1997a], *Dynamique du marché du travail et processus d'appariement*, Thèse pour le doctorat de sciences économiques, Université de Paris-X Nanterre, 519 p.
- de LARQUIER G. [1997b], « Approches macro-économique du marché du travail et qualités des appariements », *Cahiers du Centre d'Études de l'Emploi*, n°36, pp.53-99.
- de LARQUIER G. et MARCHAL E. [2008], « Le jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements », *Document de travail du Centre d'Études de l'Emploi*, n°109.
- de LARQUIER G. et REMILLON D. [2008], « Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? Une exploitation de l'enquête Histoire de vie », *Travail et Emploi*, n°113, p. 13-30.
- de LARQUIER G. et REMILLON D. [2007], « L'impact des trajectoires professionnelles », in A. GHIRARDELLO (dir.), *Inégalités et discriminations sur le marché du travail : L'impact de l'identité sur l'évaluation du travail*, Rapport final DREES-MiRe-DARES, pp. 72-100.
- de LARQUIER G. et SALOGNON M. [2006], « Conventions de qualité et chômage de longue durée », in F. EYMARD-DUVERNAY (dir.) *L'Économie des Conventions. Méthodes et résultats*. Tome 2 développements, Paris : La Découverte, pp. 111-127.
- de SINGLY F. [1993], *Sociologie de la famille contemporaine*, Paris : Nathan, collection 128, 128 p.
- DECREUSE B. et di PAOLA V. [2002], « L'employabilité des chômeurs de longue durée. Mise en perspective des littératures théorique et empirique », *Revue d'Économie Politique*, vol. 112, n°2, pp. 197-227
- DEFALVARD H. [2005], « Pragmatisme et institutionnalisme en économie : une voie outillée », *Revue de Métaphysique et de Morale*, n°3, pp. 376-389.
- DEGENNE A. [2001], « Introduction à l'analyse des données longitudinales », *Sciences humaines*.
- DELARRE S. et DUHAUTOIS R. [2004], « La mobilité intragroupe des salariés : le poids de la proximité géographique et structurale », *Économie et Statistique*, n°369-370, pp. 173-190.
- DELFINI C. et DEMAZIÈRE D. [2000], « Le traitement de l'offre d'emploi à l'ANPE : diversité des logiques d'intermédiation », *Travail et Emploi*, n°81, pp. 27-40.
- DEMAZIÈRE D. [2007a], « Quelles temporalités travaillent les entretiens biographiques rétrospectifs ? », *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, n°93, pp. 5-27.
- DEMAZIÈRE D. [2007b], « À qui peut-on se fier ? Les sociologues et la parole des interviewés », *Langage et Société*, 3-4, n°121-122, pp. 85-100.
- DEMAZIÈRE D. [2006], *Sociologie des chômeurs*, Paris : La Découverte, collection « Repères », 128 p.

- DEMAZIÈRE D. [2003], « Matériaux qualitatifs et perspective longitudinale. La temporalité des parcours professionnels saisis par les entretiens biographiques », *Céreq Documents séminaires*, n°171, pp. 75-89.
- DEMAZIÈRE D. [2002], « Chômeurs âgés et chômeurs trop vieux, articulation des catégories gestionnaires et interprétatives », *Sociétés Contemporaines*, n°48, pp. 109-120.
- DEMAZIÈRE D. [2000], « Jugements d'employabilité et construction sociale du chômage », in J. GADREY (dir.) *Emploi et Travail. Regards croisés*, Paris : L'Harmattan, pp. 73-90.
- DEMAZIÈRE D. [1999], « Les logiques de recherche d'emploi entre activités professionnelles et activités domestiques », *Cahiers du Genre*, n°26, pp. 32-57.
- DEMAZIÈRE D. [1995], *Sociologie du chômage*, Paris : La Découverte, collection « Repères », 126 p.
- DEMAZIÈRE D. [1992], *Le chômage en crise ? La négociation des identités des chômeurs de longue durée*, Lille : Presses universitaires de Lille, 380 p.
- DEMAZIÈRE D. et DUBAR C. [2004] (Édition originale : 1997), *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*, Saint-Nicolas : Presses de l'université Laval, 350 p.
- DEMAZIÈRE D. et DUBAR C. [1996], « Récits d'insertion et mondes socio-professionnels. Analyse d'entretiens de jeunes peu diplômés et sortis de l'école en 1986. », *Travail et Emploi*, n°69, pp.55-69.
- DEWEY J. [1984] (Édition originale : 1930), « Qualitative Thought », in J. A. BOYSTON (éd.), *John Dewey: The Later Works, Volume 5*, Carbondale and Edwardsville : Southern Illinois University Press, pp. 243-252.
- DODIER N. [1995], *Les hommes et les machines*, Paris : Métailié, 384 p.
- DOERINGER P. [1986], « Internal Labor Markets and Noncompeting Groups », *American Economic Review*, n°2, pp. 48-52.
- DOERINGER P. et PIORE M. [1971], *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, 216 p.
- DORMONT B. [1989], « Petite apologie des données de panel », *Économie et Prévision*, n°87-1, pp. 19-32.
- DUBAR C. [1998], « Trajectoires sociales et formes identitaires : clarifications conceptuelles et méthodologiques », *Sociétés Contemporaines*, n°29, pp. 73-85.
- DUBAR C. [1996], « La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence », *Sociologie du Travail*, n°2, pp. 179-193.
- DUBAR C. [1992], « Formes identitaires et socialisation professionnelle », *Revue Française de Sociologie*, vol. XXXIII, pp. 505-529.
- DUBAR C. [1991], *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris : Armand Collin, 278 p.
- DUBAR C. et SAINSAULIEU R. [1992], « Mobilités et formes de production identitaire », in COUTROT L. et DUBAR C., *Cheminements professionnels et mobilité sociale*, Paris : La Documentation française, pp. 328-341.

- DUHAUTOIS R. et REMILLON D. [2007], « Family events and professional mobility : a French perspective », Colloque de la *Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE)*, Copenhague.
- DUPRAY A. [2005], « Les mobilités en début de vie professionnelle. Externes ou internes aux entreprises, des évolutions aux effets très différents », *Céreq-Bref*, n°216.
- DUPUY J.-P. , EYMARD-DUVERNAY F., FAVEREAU O., ORLÉAN A., SALAIS R. et THÉVENOT L. [1989], « Introduction », *Revue Économique*, n°2, pp. 141-145.
- ESTES J. [1974], « Welfare Client Employability : A Model Assessment System », *Public Welfare*, pp. 46-54.
- ESTRADE M.-A et MISSÈGUE N. [2000], « Se mettre à son compte et rester indépendant. Des logiques différentes pour les artisans et les indépendants des services », *Économie et Statistique*, n°337-338, pp. 159-178.
- EYMARD-DUVERNAY F. [2009], « Le chômage d'exclusion », Toulouse : Octares (à paraître).
- EYMARD-DUVERNAY F. [2008], « Justesse et justice dans les recrutements », *Formation Emploi*, n°101, pp. 1-15.
- EYMARD-DUVERNAY F. [2005], « Défauts de coopération et chômage : une théorie institutionnaliste », *Document de travail du Centre d'Études de l'Emploi*, n°46, 26 p.
- EYMARD-DUVERNAY F. [2004], *Économie politique de l'entreprise*, Paris : La Découverte, collection « Repères », 121 p.
- EYMARD-DUVERNAY F. [2002], « Les qualifications des biens », *Sociologie du Travail, Dossier-Débat : la qualité*, vol. 44, pp. 267-279.
- EYMARD-DUVERNAY F. [1989], « Conventions de qualité et formes de coordination », *Revue Économique*, n°2, pp. 329-259.
- EYMARD-DUVERNAY F. [1987], « Les entreprises et leurs modèles », *Cahiers du Centre d'Études de l'Emploi*, pp. 4-22.
- EYMARD-DUVERNAY F. [1986], « La qualification des produits », in R. SALAIS et L. THÉVENOT (éds.), *Le travail. Marché, règles, conventions*, Paris : INSEE-Economica, pp. 239-247.
- EYMARD-DUVERNAY F. et MARCHAL E. [2000], « Qui calcule trop finit par déraisonner : les experts du marché du travail », *Sociologie du Travail*, n°42-3, pp. 411-432.
- EYMARD-DUVERNAY F. et MARCHAL E. [1997], *Façons de recruter*, Centre d'Études de l'Emploi, Paris : Éditions Métailié, 239 p.
- EYMARD-DUVERNAY F. et REMILLON D. [2008], « Les biographies professionnelles comme parcours d'épreuves », *Communication au séminaire Conventions*, Nanterre, 20 juin.
- FARBER H. S. [1999], « Mobility and stability : the dynamics of job change in labor markets », in O. ASHENFELTER et D. CARD (éd.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, pp. 2439-2481.

- FARVAQUE N. [2005], *Action publique et approche par les capacités : une analyse des dispositifs et trajectoires d'insertion*, Thèse pour le doctorat de sciences économiques.
- FAVEREAU O. [2001], « Préface », in P. BATIFOULIER (dir.), *Théorie des conventions*, Paris : Economica, pp. 5-8.
- FAVEREAU O. [1986], « La formalisation du rôle des conventions dans l'allocation des ressources », in, R. SALAIS et L. THÉVENOT (dir.), *Le travail. Marché, règles, conventions*, Paris : Economica, pp. 249-268.
- FESSARD A. B., LAUGIER H. et WEINBERG D. [1935], « Une expérience d'application de la biotypologie à l'orientation professionnelle », *Biotypologie, bulletin de la société de biotypologie*, tome 3, n°4, pp. 145-182.
- FOUGÈRE D. [2003], « Instabilité de l'emploi et précarisation des trajectoires », in ANPE, *Actes des troisièmes entretiens de l'emploi*, pp. 105-110.
- FOURCADE B. [1992], « L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990 », *Travail et Emploi*, n°52, pp. 4-19.
- FRASER N. [2004], « Justice sociale, redistribution et reconnaissance », *La Revue du Mauss. De la reconnaissance : Don, identité et estime de soi*, n°23, pp. 152-164.
- GADREY J. [2002], « Dix thèses pour une socio-économie de la qualité des produits », *Sociologie du Travail, Dossier-Débat : la qualité*, vol. 44, pp. 272-279.
- GALLIE D., PAUGAM S. et JACOBS S. [2003], « Unemployment, poverty and social isolation », *European Societies*, 5(1), pp. 1-32.
- GALLO C. et REMILLON D. [2008], *Rapport des enquêtes réalisées auprès des organismes IOD C2DI93 (Aulnay-sous-Bois, 93) et Perspective Emploi (Lomme, 59)*, Nanterre, 42 p.
- GARNER H., de LARQUIER G., MÉDA D. et REMILLON D. [2009], « Carrière et rapport au travail : une distinction de genre ? », in F. GUÉRIN-PACE, I. VILLE et O. SAMUEL (dir.), *En quête d'appartenance – L'enquête Histoire de vie sur la construction des identités*, Paris : Les Éditions de INED, pp. 71-89.
- GAUTIÉ J. [2004], « Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires », *Revue Française d'Économie*, vol. 18 n°4, pp. 33-62.
- GAUTIÉ J. [2003], « Des marchés internes aux marchés transitionnels », in TOUFFUT J.-P., *Institutions et emploi*, Albin Michel.
- GAUTIÉ J. [2002], « Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes », *Document de travail du Centre d'Études de l'Emploi*, n°15, 34 p.
- GAUTIÉ J. et GAZIER B. [2003], « Les marchés transitionnels du travail : à quel paradigme appartiennent-ils ? », in F. EYMARD-DUVERNAY (dir.), *L'économie des conventions. Méthodes et résultats*. Tome 1 : Débats, Paris : La Découverte, collection « Recherches », pp. 103-116.
- GAZIER B. [2006], « Le dualisme du marché du travail », in ALLOUCHE J. (coord.), *Encyclopédie des ressources humaines*, Paris : Vuibert, pp. 298-305.

- GAZIER B. [2003], « Les Marchés Transitionnels du Travail », in ALLOUCHE J. (coord.), *Encyclopédie des ressources humaines*, Paris : Vuibert, pp. 862-870.
- GAZIER B. [1999], « Assurance chômage, employabilité et marchés transitionnels du travail », *Cahiers de la MSE*, n° 9903, 18 p.
- GAZIER B. [1998], « Definitions and trends » in EMPLOYMENT OBSERVATORY RESEARCH NETWORK, *Employability: Concepts and Policies*, Report for the European Commission, pp. 38-74.
- GAZIER B. [1997], « Tri et contrôle des salariés dans les organisations : quelques chassés-croisés entre économie et sociologie », *Revue Française de Sociologie*, XXXVIII, pp. 525-552.
- GAZIER B. [1992], *Économie du travail et de l'emploi*, Paris : Dalloz, 2^{ème} édition, 435 p.
- GAZIER B. [1990], « L'employabilité, brève radiographie d'un concept en mutation », *Sociologie du Travail*, n°4, pp. 575-584.
- GAZIER B. [1989a], *Employabilité de crise et crise de l'employabilité*, Rapport pour L'ANPE, séminaire d'économie du travail, 74 p.
- GAZIER B. [1989b], « L'Envers du plein emploi. Éléments d'analyse épistémologique des normes d'employabilité », *Économies et Sociétés, Série Oeconomia*, n°10, pp. 135-156.
- GAZIER B., FOURNA A. et MENDES S. [1987], *L'employabilité : analyses et expériences*, Rapport pour L'ANPE, séminaire d'économie du travail, 117 p.
- GAZIER B. et PETIT H. [2007], « French Labour Market Segmentation and French Labour Market Policies since the Seventies : Connecting Changes », *Économies et Sociétés*, série « Socio-Économie du travail », n°28, 6, pp. 1027-1056.
- GEORGE N. [2007a], « Profiler les chômeurs ? », *Connaissance de l'Emploi*, n°44, 4 p.
- GEORGE N. [2007b], « Pratiques du profilage et orientation des demandeurs d'emploi, quatre exemples européens », *Rapport pour L'ANPE*.
- GEORGE N. [2006], « Le profilage : outil statistique et / ou mode de coordination ? », *Document de travail du Centre d'Études de l'Emploi*, n°72, 46 p.
- GERME J.-F. [2001], « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? », *Formation Emploi*, n°76, pp. 129-145.
- GERME J.-F., MONCHATRE S. et POTTIER F. [2003], *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, Commissariat général du plan, Qualifications et Prospectives, Paris : La documentation française, 112 p.
- GIVORD P. [2009], « Le devenir des salariés précaires », *Communication au colloque Mobilités du Conseil d'Orientation de l'Emploi*, 4 juin.
- GIVORD P. et MAURIN E. [2003], « La montée de l'instabilité professionnelle et ses causes », *Revue Économique*, vol.54 n°3, pp. 617-626.
- GIVORD P. et WILNER L. [2009], « Travailler plus pour durer plus ? Incitations, effort et transitions CDD-CDI », *Communication aux Journées de Microéconomie Appliquée*.
- GOFFMAN E. [1974], *Les rites d'interaction*, Paris : Les éditions de Minuit, 236 p.
- GONZALES-DEMICHEL C. et NAUZE-FICHET E. [2003], « Les contours de la population active : aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité », *Économie et Statistique*, n°362, pp. 85-102.

- GOUX D. [2003], « Une histoire de l'Enquête Emploi », *Économie et Statistique*, n°362, pp. 41-57.
- GOUX D. [1991], « Coup de frein sur les carrières », *Économie et Statistique*, n°362, pp. 75-87.
- GRANOVETTER M. [2000], *le marché autrement. Les réseaux dans l'économie*, Paris : Desclée de Brouwer, collection « Sociologie économique », 239 p.
- GRANOVETTER M. [1974], *Getting a job. A study of contracts and careers*, England: Harvard University Press.
- GREENAN N. et MAIRESSE J. [2006], « Une équipement de recherche pour observer et analyser les réorganisations d'entreprises », *Revue Économique*, vol. 57 n°6, pp. 1221-1135.
- GRELET Y. [2002], « Des typologies de parcours. Méthodes et usages », *Notes de travail Génération 92*, Céreq, 47 p.
- GROSSETTI M. [2006], « L'imprévisibilité dans les parcours sociaux », *Cahiers Internationaux de sociologie*, vol. CXX, pp. 5-28.
- GROUPE DE RÉFLEXION SUR L'APPROCHE BIOGRAPHIQUE [1999], *Biographies d'enquêtes. Bilan de 14 collectes biographiques. Méthodes et savoirs*. Paris : PUF-Ined, 340 p.
- GUÉRIN-PACE F. [1997], « La statistique textuelle. Un outil exploratoire en sciences sociales », *Population*, n°4, pp. 865-888.
- GUILLEMOT D. [2008], « L'art de la constitution d'un questionnaire », *Intervention au séminaire MEÉSE (Méthodes d'Enquête et d'Évaluation pour la Sociologie et l'Économie)*, Oléron, 17 avril.
- GUYONVARCH M. [2004], *Déstabilisation de l'emploi : le licenciement, des désarrois ouvriers aux cadres modernes*, Mémoire de DEA, Université Paris-X Nanterre.
- HAKIM Catherine [1999], « Models of the family. Women's Role and Social Policy. A New perspective from preference theory », *European Societies*, n°1, pp. 33-58.
- HANTRAIS L. et LETABLIER M.-T. [1996], *Familles, travail et politiques familiales en Europe*, Paris : CEE PUF, Cahier n°35, 200 p.
- HECKMAN J. et BORJAS J. [1980], « Does Unemployment Cause Future Unemployment ? Definitions, Questions and Answers from a Continuous Time Model of Heterogeneity and State Dependence », *Economica*, vol. 47 n°187, pp. 247-283.
- HELLERSTEIN J. K., NEUMARK D. et TROSKE K. R. [1999], « Wages, Productivity and Worker Characteristics : Evidence form Plant-Level Production Functions and Wage Equations », *Journal of Labor Economics*, n°17, pp. 409-446.
- HENNI A. [2005], « Quand la recherche d'emploi devient une compétence » *Formation Emploi*, n°92, pp. 51-64.
- HIRSCHMAN A. O. [1970], *Exit, Voice and Loyalty : Responses to Decline in Firms, Organizations and States*, Cambridge Mass : Harvard University Press, 176 p.
- HOLZER H. [1988], « Search Method Use by Unemployment Youth », *Journal of Labor Economics*, vol. 6, n°1, pp.1-20.

- HONNETH A. [2007] (Édition originale : 2005), *La réification. Petit traité de théorie critique*, Paris : Gallimard, 143 p.
- HONNETH A. [2004a], « La théorie de la reconnaissance : une esquisse », *La revue du Mauss : De la reconnaissance. Don, identité et estime de soi*, n° 23, pp. 133-136.
- HONNETH A. [2004b], « Visibilité et invisibilité : sur l'épistémologie de la « reconnaissance » », *Revue du Mauss : De la reconnaissance. Don, identité et estime de soi*, n°23, pp. 137-151.
- l'HORTY Y. [2004], « Instabilité de l'emploi : quelles ruptures de tendance ? », *Les papiers du Cerc*, n°2004-01, février.
- HOUSEAUX F. [2003], « La famille, pilier des identités », *Insee Premières*, n°937.
- HUTEAU M. [1996], « L'école française de psychotechnique 1900-1940 », in Y. CLOT, *Les histoires de la psychologie du travail*, Toulouse : Octares Éditions, pp. 29-46.
- INSEE [2006], « Enquête sur la *Formation et la Qualification Professionnelle (FQP)* », *Sources et méthodes, note méthodologique* du 10/11.
- ISNARD M. et SAUTORY O. [1994], « Les macros SAS d'analyse des données », INSEE *Document de travail*, n°F-9405.
- JACKMAN R. et LAYARD R. [1991], « Does long-term unemployment reduce a person's chance of a job ? A time-series test », *Economica*, vol. 58, n°229, pp. 93-106.
- JACKMAN R., PISSARIDES C. et SAVOURI S. [1990], « Labour market policies and unemployment in the OECD », *Economic Policy*, n°11, pp. 449-490.
- JANOD V. et PAUTREL X. [2002], « Spécialisation et polyvalence des travailleurs. Une représentation microéconomique », *Revue Économique*, vol. 53, n°3, pp. 659-668.
- JEAN S. [1999], *Commerce international et marché du travail*, ;Thèse pour le doctorat de sciences économiques, Paris I
- JENSON J. [1992], « Who cares ? Gender and Welfare Regims, Social politics », *International Studies in Gender, State and Society*, vol. 4, n°2, pp. 182-187.
- JOUNIN N. [2008], *Chantier interdit au public*, Paris : La Découverte, 276 p.
- JULIEN L. et SANZ N. [2007], « Coûts de transaction, équilibres multiples avec chômage et concurrence monopolistique, un réexamen du modèle WS-PS. », *Revue Économique*, vol. 58, n°2, pp. 311-330.
- KARPIK L. [2002], « Que faire des singularités ? », *Sociologie du Travail, Dossier-Débat : la Qualité*, vol. 44, pp. 279-284.
- KARPIK L. [1995], *Les avocats. entre l'État, le public, le marché. XIII^e-XX^e siècle*, Paris : Gallimard, 482 p.

- KARPIK L. [1989], « L'économie de la qualité », *Revue Française de Sociologie*, vol. 30, n°2, pp. 187-210.
- KERR C. [1954], « The balkanisation of labor markets », réédité in KERR C. [1977], *Labor market and wage determination*, University of California press, 232 p.
- KEYNES J. M. [1936], *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, traduction française 1968, Paris : Payot, 346 p.
- KOK W. [2003], « L'emploi, l'emploi, l'emploi. Créer plus d'emploi en Europe », *Rapport de la Task Force pour l'emploi présidée par M. W. Kok*, Commission Européenne, 93 p.
- KRAMARZ F. [2004], « Mobilité et salaires : une longue tradition de recherche », *Économie et Statistique*, n°369-370, pp. 113-118.
- KRUGMAN P. [1994], « Past and Prospective Causes of High Unemployment », *Economic Review* (Federal Reserve Bank of Kansas City), Fourth Quarter, 43 p.
- LA CHAISE G. [1996], *Crise de l'emploi et fractures politiques*, Paris : Presses de Sciences-Po, 344 p.
- LAHY J.-M. [1933], « Le premier laboratoire psychotechnique ferroviaire français aux Chemins de Fer du Nord », *Le Travail Humain*, tome I, n°4, pp. 409-431
- LAHY J.-M. [1927], *La sélection psychophysique des travailleurs. Conducteurs de tramways et d'autobus*, Paris : Dunod, 240 p.
- LAINÉ F. [2002], « La mobilité professionnelle des salariés âgés analysée à travers les DADS », *9èmes journées d'études Céreq – Lasmas-IdL*, Rennes, « Formation tout au long de la vie et carrières en Europe ».
- LAUGIER H. et WEINBERG D. [1938], « Fiche biotypologique pour l'étude des professions », *Biotypologie, bulletin de la société de biotypologie*, tome VI, pp. 183-209.
- LAZARFELD P., JAHODA M. et ZEISEL H. [1982] (Édition originale : 1932), *Les chômeurs de Marienthal*, Paris : Éditions de Minuit, 144 p..
- LAZEAR E. P. [1999], « Personnel Economics : Past Lessons and Future Directions. Presidential Address to the Society of Labor Economists », *Journal of Labor Economics*, vol. 17, n°2, pp. 199-236.
- LAZZERI C. et CAILLÉ A. [2004], « La reconnaissance aujourd'hui. Enjeux théoriques, éthiques et politiques du concept », *La Revue du Mauss. De la reconnaissance : Don, identité et estime de soi*, n°23, pp. 88-115.
- LE BIANIC T. [2001], « Genèse de la notion de compétence en sociologie du travail », *note de travail – document séminaire – L.E.S.T.*, mai.
- LEBLANC D, LOLLIVIER S., MARPSAT M. et VERGER D. [2000], « L'économétrie et l'étude des comportements. Présentation et mise en œuvre de modèles de régression qualitatifs. Les modèles univariés à résidus logistiques ou normaux (Logit, Probit) », *Document de travail de l'Insee*, n°0001.
- LECLAIR M. et ROUX S. [2005], « Mesure et utilisation des emplois instables dans les entreprises », *Actes des Journées de Méthodologie Statistique*.
- LEDROUT R. [1966], *Sociologie du chômage*, Paris: PUF, 548 p.

- LEFRESNE F. [2008], « Regard comparatif sur l'indemnisation du chômage : la difficile sécurisation des parcours professionnels », *Chronique Internationale de l'IREES*, n°115, pp. 3-28.
- LEIBENSTEIN H. [1982], « The Prisoners' dilemma in the Invisible Hand : An Analysis of Intrafirm Productivity », *American Economic Review*, n°72(2), pp. 92-97.
- LEMIEUX C. [2008], « De la théorie de l'habitus à la sociologie des épreuves : relire *L'expérience concentrationnaire* », in L. ISRAEL et D. VOLDMAN (dir.), *Michael Pollak, De l'identité blessée à une sociologie des possibles*, Paris : Éditions Complexe, pp. 179-205.
- LEMIEUX C. [2000], *Mauvaise presse. Une sociologie compréhensive du travail journalistique et de ses critiques*, Paris : Métailié, 466 p.
- LEMISTRE P. [2003], « Transformation des marchés internes en France. Une approche par catégorie d'emplois », *Économie Appliquée*, tome LVI, n°2, pp. 123-160.
- LEMISTRE P. [2002], « Transformation des marchés internes et emplois en France », *Note du Lihre*, n°360 (02-4), 25 p.
- LESNARD L. et de SAINT-POL T. [2004], « Introduction aux méthodes d'appariement optimal (Optimal Matching Analysis) », INSEE, *Documents de travail du CREST*, n°2004-15.
- LEWIS D. [1969], *Convention (A Philosophical Study)*, Cambridge : Harvard University Press, 213 p.
- LEWIS J. [1992], « Gender and the development of welfare regimes », *Journal of European Social Policy*, 2(3), pp. 159-173.
- LINDBECK A. et SNOWER D. J. [2000], « Multitask Learning and the Reorganization of Work : From Tayloristic to Holistic Organization », *Journal of Labor Economics*, 18(3), pp. 353-376.
- LINDBECK A. et SNOWER D. J. [1996], « Reorganization of Firms and Labor-Market Inequality », *American Economic Review*, vol. 86, pp. 315-321.
- MANSFIELD M., SALAIS R. et WHITESIDE N. [1994], *Aux sources du chômage 1990-1914*, Paris : Belin, 477 p.
- MARCHAL [1999], « Les compétences du recruteur dans l'exercice du jugement des candidat », *Travail et Emploi*, n°78, pp. 41-51.
- MARCHAL E., MELLET K. et RIEUCAU G. [2005], « Profiler pour mieux appairier : activité des sites Internet et modification des offres d'emploi », in M.-C. BUREAU et E. MARCHAL (éds), *Au risque de l'évaluation, salariés, candidats à l'emploi soumis aux aléas du jugement*, Lille : Éditions du Septentrion, pp. 203-226.
- MARCHAL E. et REMILLON D. [2007], « À chaque marché du travail ses propres modes de recherche d'emploi », *Document de travail du Centre d'Études de l'Emploi*, n°90, 25 p.
- MARCHAL E. et RIEUCAU G. [2006a], « Les *a priori* de la sélection professionnelle : une approche comparative », in F. EYMARD-DUVERNAY (dir.), *L'Économie des conventions. Méthodes et résultats*, tome 2 développements, Paris : La Découverte, pp. 93-110.

- MARCHAL E. et RIEUCAU G. [2006b], « Les filières d'embauche : une exploitation de l'enquête Emploi 2004 », *Rapport de recherche du Centre d'Études de l'Emploi*, n°34.
- MARCHAL E. et TORNAY D. [2003], « Des petites aux grandes annonces : évolution du marché des offres d'emploi (1960-2000), *Travail et Emploi*, n°95, pp. 59-72.
- MARSDEN D. [1989], *Marchés du travail. Limites sociales des nouvelles théories*, Economica, 268 p.
- MARTIN B. [2005], *L'Évaluation de la qualité sur le marché de l'art contemporain. Le cas des jeunes artistes en voie d'insertion*, Thèse pour le doctorat en sciences économiques, 307 p.
- MARUANI M. et REYNAUD E. [1999], *Sociologie de l'emploi*, Paris : La Découverte, collection « Repères », 125 p.
- MAURICE M., SELIER F. et SYLVESTRE J.-J. [1982], *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne. Essai d'analyse sociétale*, Paris : PUF, 382 p.
- MAURIN E. [2002], *L'Égalité des Possibles*, Paris : Le Seuil, collection La République des idées, 78 p.
- MÉDA D. [2007], *Le Travail*, Paris : PUF, collection Que sais-je ?, 128 p.
- MÉDA D. et PERIVIER H. [2007], *Le deuxième âge de l'émancipation*, Paris : Le seuil, collection La République des Idées, 110 p.
- MÉDA D., SIMON M.-O. et WIERINK M. [2003], « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières Informations - Premières Synthèses*, Dares, n° 29.2.
- MEDOFF J. et ABRAHAM K. [1980], « Experience, Performance, and Earnings », *Quarterly Journal of Economics*, n°95, pp. 703-736.
- MELLET K. [2006], *Les marchés numériques du travail : l'émergence de nouvelles catégories de coordination*, Thèse pour le doctorat de sciences économiques, 373 p.
- MENGER P.-M. [2002], *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*, Paris : La République des Idées, Seuil, 96 p.
- MERLLIÉ D. [1995], *Les enquêtes de mobilité sociale*, Paris : PUF, 254 p.
- MERLLIÉ D. [1988], « Que mesure la statistique ? », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°73, pp. 94-96.
- MINNI C. et TOPIOL A. [2003], « Les entreprises face au vieillissement de leurs effectifs », *Économie et Statistique*, n°368, pp. 43-63.
- MOLINIÉ A.-F. [2003], « Interroger les salariés sur leur passé professionnel : le sens des discordances », *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, vol. 51, n°6, pp. 589-605.
- MONCHATRE S. [2007], « Des carrières aux parcours... en passant par la compétence », *Sociologie du Travail*, n°49, pp. 514-530.
- MONSOT O. et THÉVENOT L. [2008], « Des milieux sociaux au marché du travail : les questionnements sur la société française pendant quarante ans d'enquêtes *Formation et Qualification Professionnelle* », *Contribution aux Journées d'Histoire de la Statistique*, 18 et 19 mars.

- MORGENSTERN R. et BARRETT N. [1974], « The retrospective bias in unemployment reporting by sex, race and age », *Journal of the American Statistical Association*, vol. 69, n°346, pp. 355-357.
- MUSSELIN C. et PARADEISE C. [2002], « Le concept de qualité : où en sommes-nous ? », *Sociologie du Travail, Dossier-Débat : La qualité*, vol. 44, pp. 256-260.
- NACHI M. [2006], *Introduction à la sociologie pragmatique*, Paris : Armand Colin, 223 p.
- NAVILLE P. [1945], *La théorie de l'orientation professionnelle*, Paris : Gallimard, 291 p.
- NICKELL S. [1979], « Education and lifetime patterns of unemployment », *Journal of Political Economy*, vol. 87, n°5, pp. 1249-1266.
- OBSBERG L. [1993], « Fishing in Different Pools : Job-Search Strategies and Job-finding Success in Canada in the Early 1980s », *Journal of Labor Economics*, vol. 11, n°2, pp. 348-386.
- OCDE [2004], « Réglementation relative à la protection de l'emploi et performance du marché du travail », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, pp. 65-74.
- ORLÉAN A. [2004], « Préface à l'édition quadrige », in A. ORLÉAN (dir.), *Analyse économique des conventions*, Paris : Quadrige PUF, pp. 9-48
- ORLÉAN A. [1991], « Logique walrasienne et incertitude qualitative. Des travaux d'Akerlof et Stiglitz aux conventions de qualité », *Économies et Sociétés, Série Œconomia*, n°14, pp. 137-160.
- ORLÉAN A. [1988], « L'auto-référence dans la théorie keynésienne de la spéculation », *Cahiers d'Économie Politique*, n°14-15, pp. 229-242.
- PAILHÉ A. et SOLAZ A. [2006], « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Population et Sociétés*, n°426, pp. 1-4.
- PARADEISE C. (avec CHARBY J. et VOURCH F.) [1998], *Les Comédiens, profession et marchés du travail*, Paris : PUF.
- PARADEISE C. [1984], « La marine marchande française : un marché du travail fermé ? », *Revue Française de Sociologie*, XXV, pp. 352-375.
- PASSERON J.-C. [1990], « L'approche biographique », *Revue Française de Sociologie*, vol. XXXI, n°1, pp. 3-22.
- PAUGAM S. [2000], *Le salarié de la précarité*, Paris : PUF, 437 p.
- PAUL J.-J. [1992], « Structure du marché du travail, formation continue et trajectoires professionnelles. L'exemple du Congé Individuel de Formation (CIF) », in L. COUTROT et C. DUBAR (dir.), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Paris : La Documentation française, pp. 143-175.

- PÉRILLEUX T. [2005a], « Se rendre désirable. L'employabilité dans l'État Social Actif et l'idéologie managériale », in I. CASSIER, P. POCHEP et P. VIELLE (dir.), *L'État social actif. Vers un changement de paradigme ?*, Bruxelles : PIE-Peter Lang, collection « Travail et Société », n°44, pp. 301-322.
- PÉRILLEUX T. [2005b], « Le déni de l'évaluation », *Travailler*, n°13, pp. 113-134.
- PÉRILLEUX T. [2001], *Les tensions de la flexibilité*, Declée de Brouwer, 181 p.
- PETIT H. [2006], « Michael Piore : les Marchés internes », in ALLOUCHE J. (coord.) *Encyclopédie des ressources humaines*, Paris : Vuibert, pp. 1610-1615.
- PETIT H. [2005], « Du constat de précarisation généralisée à l'hypothèse d'une segmentation persistante. Le cas de la France », *Communication aux journées « Approches du marché du travail »*, organisées par le LEST et le GDR Économie et Sociologie.
- PETIT H. [2004], « Cambridge contre Cambridge : une version segmentationniste », *Économie et Société, Série Socio-Économie du travail*, vol. 38, n°1, pp. 1-26.
- PETIT H. [2002], *Fondements et dynamique de la segmentation du marché du travail, une analyse sur données françaises*, Thèse pour le doctorat de sciences économiques, 337 p.
- PEYRIN A., REMILLON D. et TRANCART D. [2008], « L'analyse des trajectoires et des carrières. Les techniques de typologie et leurs variantes », *Intervention au séminaire MEESE*, Centre d'Études de l'Emploi, 30 septembre.
- PHELPS E. [1972], « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *American Economic Review*, vol. 62, n°4, pp. 659-661.
- PHILIPPON T. [2007], *Le capitalisme d'héritiers. La crise française du travail*, Paris : Le Seuil, collection « La République des idées », 112 p.
- PIKETTY T. [2004], *L'économie des inégalités*, Paris : la Découverte, collection « Repères », 123 p.
- PILLON T. et VATIN F. [2003], *Traité de sociologie du travail*, Toulouse : Octares Éditions, 501 p.
- PIORE M. [2000], « Identity and career mobility », *Proposal submitted to the National Science Foundation*, january.
- PIORE M. [1983], « Labor Market Segmentation : To What Paradigm Does It Belong ? », *The American Economic Review*, vol. 73, n°2, pp. 259-253.
- PIORE M. et SABEL C. [1984], *The Second Industrial Divide : Possibilities for Prosperity*, New York : Basic Books, 355 p.
- PISANI-FERRY J. [2000], « Plein-emploi », *Rapport du Conseil d'Analyse Économique*, Paris : La Documentation française, 371 p.
- PISSARIDES C. A. [1992], « Loss of Skill During Unemployment and the Persistence of Employment Shocks », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, n°4, pp. 1371-1391.
- POSTEL N., ROUSSEAU S. et SOBEL R. [2006], « La responsabilité sociale et environnementale des entreprises : une reconfiguration potentielle du rapport salarial fordiste ? », *Économie Appliquée*, tome LIX, n°4, pp. 77-104.
- POSTEL-VINAY F. [2003], « Évolution du risque de perte d'emploi : changements structurels ou changements institutionnels ? », *Économie et Statistique*, n°366, pp.24-28.

- POULAIN M., RIANDEY B. et FIRDION J.-P. [1991], « Enquête biographie et registre belge de population : une confrontation des données », *Population*, n°46-1, pp. 65-88
- RAMAUX C. [2007], « Pour ne pas se tromper de diagnostic... encore faut-il en avoir un ! », *L'Économie Politique*, n°34-2, pp. 95-104.
- RAMAUX C. [2006], *Emploi : éloge de la stabilité*, Paris : Essai Mille et une nuits, 318 p.
- RAWLS J. [1987] (Édition originale : 1971), *Théorie de la justice*, Éditions du Seuil, 666 p.
- REBÉRIOUX A., BIENCOURT O. et GABRIEL P. [2001], « La dynamique des conventions entre consensus et conflit », in P. BATIFOULIER, *Théorie des Conventions*, Paris : Economica, pp. 253-277.
- REINERT M. [2007], « Postures énonciatives et mondes lexicaux stabilisés en analyse statistique des discours », *Langage et société*, 3-4, n°121-122, pp. 189-202.
- REINERT M. [2000], « La tresse du sens et la méthode "Alceste". Application aux "Rêveries du promeneur solitaire" », *JADT 2000 : 5^{èmes} journées internationales d'analyse statistique des données textuelles*.
- REMILLON D. et VERNET A. [2009], « De l'inaptitude à l'inemployabilité », in F. VATIN (dir.), *Évaluer et valoriser. Une sociologie économique de la mesure*, Toulouse : Presses Universitaires du Mirail, pp. 115-135.
- REUHLIN M. [1971], « Naissance de la psychologie appliquée », in M. REUHLIN (dir.), *Traité de psychologie appliquée. Tome 1 : Les applications de la psychologie*, Paris : PUF, pp. 13-52.
- RIANDEY B. [1995], « Les défaillances de la mémoire dans les enquêtes », *Population*, n°50-3, pp. 856-864.
- RIECAU G. [2005], « Rechercher et trouver un emploi : est-ce juste une question d'effort ? *Les cahiers du LED*, n°23, Université de Paris 8, novembre.
- ROBINSON J., CHENU A. et ALVAREZ A. [2002], « Measuring the complexity of hours at work : the weekly work grid », *Monthly Labor Review*, pp. 44-54.
- ROCHETEAU G. [1999], « Choix de recrutement, salaire et chômage d'équilibre », *Revue Économique*, vol. 50, n°5, pp. 937-964.
- ROURE H. et REINERT M. [1993], « Analyse d'un entretien à l'aide d'une méthode d'analyse lexicale », *JADT 93*, Paris : ENST, pp. 418-428.
- SAGLIO J. [1999], « Les fondements sociaux des hiérarchies salariales en France », *Travail et Emploi*, n°78, pp. 21-39.
- SAINSAULIEU R. [1987], *Sociologie de l'entreprise et de l'organisation*, Paris : Presses de la Fondation nationale des sciences politiques et Dalloz, 390 p.
- SALAS R. [1989], « L'analyse économique des conventions du travail », *Revue Économique*, n°2, pp. 199-240.
- SALAS R., BAVEREZ N. et REYNAUD B. [1986], *L'invention du chômage*, Paris : PUF, 288 p.

- SALOGNON M. [2006], « Modes de jugement des entreprises et insertion des chômeurs de longue durée. Observation de la méthode IOD », in A. DANG, J.-L. OUTIN, et H. ZAJDELA (éds.), *Travailler pour être intégré ? Mutations des relations entre emploi et protection sociale*, Paris : Éditions du CNRS, pp. 163-179.
- SALOGNON M. [2005], *Évaluation de la qualité du travail et chômage de longue durée*, Thèse pour le doctorat de sciences économiques, 290 p.
- SCHELLING T. [1960], *The Strategy of Conflict*, Cambridge (MA) : Harvard University Press, 328 p.
- SCHNAPPER D. [1994] (Édition originale : 1981), *L'Épreuve du chômage*, Paris : Gallimard, 273 p.
- SCHUMPETER J. [1972], « Les classes sociales en milieu ethnique homogène », *Impérialisme et classes sociales*, Paris : Éditions de Minuit, p. 183.
- SCHWARTZ O. [1999], « Symposium sur analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion », *Sociologie du Travail*, n°41, pp. 453-461.
- SEIBEL C. [2008], « L'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi. L'évaluation qualitative de la mise en œuvre des expérimentations », Publication conjointe ANPE, Unédic, Dares, n°2, juin.
- SEN A. [2000] (édition originale : *Inequality Reexamined*, 1992), *Repenser l'inégalité*, Paris : Éditions du Seuil, 286 p.
- SENNETT R. [2000], *Le travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*, Paris : Albin Michel, 221 p.
- SHAPIRO C. et STIGLITZ J. E. [1984], « Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline device », *American Economic Review*, 74, pp. 433-444.
- SIMMONET V. et ULRICH V. [2009], « La mobilité entre métiers », Dares, *Premières informations et premières synthèses*, n°05-3.
- SOLOW R. [1980], « On theories of unemployment », *American Economic Review*, 70-1, pp. 1-11.
- SOROKIN P. A [1927], *Social mobility*, New York : Harper.
- SPENCE M. [1973], « Job Market Signaling », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, n°3, pp. 355-374.
- SPITZ J. [1991], « Productivity and Wage Relations in Economic Theory and Labor Markets », *Ph.D. dissertation*, Stanford University Graduate School of Business.
- STEVENS A. H. [2005] « The more things change, the more they stay the same : trends in long-term employment in the United States 1969-2002 », *NBER Working Paper Series*.
- STIGLER M. [1962], « Information in the Labor Market », *Journal of Political Economy*, vol. 79, n°5, pp.94-105.
- STIGLITZ J. E. [1987], « The Causes and Consequences of the Dependence of Quality on Prices », *Journal of Economic Literature*, vol. 25, n°1, pp. 1-48.
- STROOBANTS M. [2002], « ROME et ses chemins. Vers un marché du travail imaginaire », *Lettre d'information*, 2-3, Point d'appui, TED, septembre.
- SUGDEN R. [1986], *The Economics of Rights, Cooperation and Welfare*, Oxford et New York : Basil Blackwell, 250 p.

- SYLVESTRE J.-J. [1978], *Les inégalités de salaires*, Paris : PUF, 250 p.
- TAVAN C. [2008], « Public, privé, indépendant : des changements de statut nombreux au fil de la carrière », *L'emploi, nouveaux enjeux*, Insee Références.
- THÉLOT H. [2008], « Aux frontières de l'emploi, du chômage et de l'inactivité », *Insee Première*, n°1207, août.
- THÉLOT C. [1989], « L'erreur de mémoire sur la situation professionnelle », in P. L'HARDY et C. THÉLOT (dir.), *Les ménages. Mélanges en l'honneur de Jacques Desabie*, Paris : Insee, pp. 175-189.
- THÉLOT C. [1986], « La mobilité du travail en France depuis vingt-cinq ans », *Actes du colloque de l'AFSE*.
- THÉVENOT L. [1987], « Enquêtes Formation Qualification Professionnelle », in J. AFFICHARD (éd.), *Pour une histoire de la statistique*, Tome 2, matériaux, Paris : Insee Economica, pp. 117-165.
- THÉVENOT L. [1986], « Les investissements de forme », in *Conventions économiques*, Paris : PUF CEE, pp. 21-71.
- THUROW L. [1975], *Generating Inequality*, New York : Basic Books, 258 p.
- TOPALOV C. [1994], *Naissance du chômeur 1880-1910*, Paris : Albin Michel, 626 p.
- URRUTIAGUER D., BATIFOULIER P. et MERCHERS J. [2001], « Peut-on se coordonner sur une base arbitraire ? Lewis et la rationalité des conventions », in P. BATIFOULIER (dir.), *Théorie des conventions*, pp. 63-95.
- VALETTE A. [2007], *Renouvellement de la segmentation des marchés du travail français et britannique ? Une approche par les salaires et la stabilité de l'emploi*, Thèse pour le doctorat de sciences économiques, 360 p.
- VALLET L.-A. [1995], « Diplôme féminin et carrière masculine : le sens d'une corrélation », *Revue Française de Sociologie*, n°XXXVI-1, pp.143-170.
- VATIN F. [2009], « Introduction : Évaluer et valoriser », in F. VATIN (dir.), *Évaluer et valoriser. Une sociologie économique de la mesure*, Toulouse : Presses Universitaires du Mirail, pp. 13-33.
- VATIN F. [2007], « Pierre Naville et la 'passion dans le calcul' : de la métrologie sociale à la sociologique », in F. BLUM, *Les vies de Pierre Naville*, Villeneuve d'Ascq : Presses Universitaires du Septentrion, pp. 247-266.
- VATIN F. [2003], « Du nouveau sur le taylorisme, la discipline du travail et la manière d'écrire l'histoire ? », *Revue du Mauss*, n°2, pp. 407-426.

VATIN F. [1996], « De la naissance de la psychologie appliquée au débat sur le taylorisme, autopsie d'un échec : le cas français (1890-1920) », in Y. CLOT, *Les histoires de la psychologie du travail*, Toulouse : Octares Éditions, pp. 47-68.

VILLE I. et GUÉRIN-PACE [2005], « Interroger les identités : l'élaboration d'une enquête en France », *Population* 60(3), pp. 277-306.

WALZER M. [1983], *Spheres of Justice*, New York : Basic Books (traduction française : *Les sphères de la justice*, Paris : Seuil, 1995).

ZALIO P.-P. [2004], « Territoires et activités économiques. Une approche par la sociologie des entrepreneurs », *Genèses*, n°50, pp. 4-27.

TABLE DES ENCADRÉS, GRAPHIQUES, TABLEAUX ET ILLUSTRATIONS

Encadré 0.1 : Carrières, itinéraires, trajectoires, parcours, biographies.....	16
Encadré 1.1 : Confrontation des données rétrospectives qualitatives et quantitatives.....	51
Encadré 1.2 : La mesure des mobilités dans l'enquête <i>Histoire de vie</i>	58
Graphique 1.1 : Taux de mobilité selon l'âge.....	62
Graphique 1.2 : Part des mobilités sans passage par le chômage selon l'âge.....	63
Graphique 1.3a : Taux de changement professionnel des hommes selon l'âge.....	65
Graphique 1.3b : Taux de changement professionnel des femmes selon l'âge.....	65
Graphique 1.4a : Taux d'insécurité des hommes depuis 1970.....	69
Graphique 1.4b : Taux d'insécurité des femmes depuis 1970.....	69
Encadré 1.3 : Les transitions sur le marché du travail.....	71
Tableau 1.1: Régressions du Logit de la probabilité d'une mobilité (1960-2002).....	76
Tableau 1.2 : Régressions du Logit de la probabilité d'un changement professionnel au sein de l'emploi (1960-2002).....	80
Tableau 1.3 : Régressions du Logit de la probabilité d'une sortie de l'emploi vers le chômage et du retour dans l'emploi (1960-2002).....	81
Tableau 1.4 : Effets des variables supplémentaires dans les régressions du Logit de la probabilité d'un changement professionnel au sein de l'emploi, d'une sortie de l'emploi vers le chômage et du retour dans l'emploi (1960-2002).....	82
Encadré 2.1 : Les différentes méthodes de typologie des parcours.....	95
Graphique 2.1a : Chronogramme de la Classe 1 des hommes : Carrières stables, peu qualifiées, plutôt dans l'emploi privé.....	100

Graphique 2.1b : Chronogramme de la classe 2 des hommes : Carrières de mobilité ascendante	100
Graphique 2.1c : Chronogramme de la classe 3 des hommes : Carrières stables, sans promotion (le hors-salariat y est sur-représenté).....	101
Graphique 2.1d : Chronogramme de la classe 4 des hommes : Carrières mobiles, avec passage par le chômage	101
Graphique 2.1e : Chronogramme de la classe 5 des hommes : Trajectoires de chômage et d'exclusion du marché du travail en fin de carrière	102
Graphique 2.2a : Chronogramme de la classe 1 des femmes : Carrières très stables, plutôt dans l'emploi public	105
Graphique 2.2b : Chronogramme de la classe 2 des femmes : Carrières mobiles et ascendantes, avec quelques passages par le chômage.....	105
Graphique 2.2c : Chronogramme de la classe 3 des femmes : Longues interruptions d'activité pour raisons familiales	106
Graphique 2.2d : Chronogramme de la classe 4 des femmes : Interruptions de carrière pour raisons familiales et chômage en fin de parcours.....	106
Graphique 2.2e : Chronogramme de la classe 5 des femmes : Trajectoires de chômage	107
Tableau 2.1 : Récapitulatif de la typologie des carrières des personnes en emploi en 2000 .	112
Tableau 2.2a : L'impact de la carrière passée des femmes sur leur situation professionnelle entre 2000 et 2003	114
Tableau 2.2b : L'impact de la carrière passée des hommes sur leur situation professionnelle entre 2000 et 2003	115
Encadré 2.2 : La mesure du rapport au travail dans l'enquête <i>Histoire de vie</i> : définitions, modèles et méthodologie.....	122
Encadré 2.3 : La mesure de la mobilité dans l'enquête <i>Familles et Employeurs</i> (Ined, 2005)	129
Graphique 2.3 : Statistiques descriptives. Mobilités professionnelles et unions	131
Graphique 2.4 : Statistiques descriptives. Mobilités professionnelles et naissances	132
Tableau 2.3 : Modèles de comptage du nombre de mobilités professionnelles dans la carrière	133
Tableau 4.1 : Les conventions de compétence	188
Encadré 4.1 La convention comme règle de comportement	192
Encadré 4.2 : L'axiomatique du juste dans <i>Les Économies de la Grandeur</i>	194
Tableau 4.2 : Les <i>Cités</i>	195

Encadré 4.3 : Qualification, compétence, aptitude, employabilité.....	203
Tableau 4.3 : Les différentes conceptions de la qualité des travailleurs	204
Encadré 4.4 : Exemple d'orientation scolaire à partir de tests psychotechniques.....	208
Graphique 5.1 : Le dendogramme des 6 classes stables et 3 classes mères	242
Graphique 5.2 : Représentation factorielle des mondes lexicaux	255
Encadré 5.1 : Hélène, 37 ans, Île-de-France : Grande instabilité et sous-emploi chronique .	260
Encadré 5.2 : Gilles, 37 ans, Tours : Les bons et les mauvais emplois de premier niveau de qualification.....	262
Encadré 5.3 : Nabil, 60 ans, Île-de-France : Un itinéraire dans le métier du flochage	266
Encadré 5.4 : Bruno, 48 ans, Île-de-France : Une carrière ascendante à l'intérieur du secteur de l'électronique grand public.....	268
Encadré 5.5 : Nadine, 45 ans, Nord : La difficile conciliation vie familiale / vie professionnelle	270
Encadré 5.6 : Patrick, 43 ans, Île-de-France : Le choix risqué d'une carrière artistique	272
Encadré 5.7 : L'itinéraire professionnel de Denis, 38 ans, Île-de-France	278
Tableau 5.1 : Résumé des étapes de construction d'une typologie des parcours sur les marchés du travail.....	283
Tableau 6.1 : Les principaux modes de recherche d'emploi selon les marchés.....	313
Encadré 6.1 : Les formes particulières d'emploi : « trappes » ou « tremplins » ?.....	359

TABLE DES MATIÈRES

GLOSSAIRE DES ABRÉVIATIONS ET DES ACRONYMES	9
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	13
PARTIE I : UNE ANALYSE EMPIRIQUE DES INÉGALITÉS DE PARCOURS PROFESSIONNELS.....	25
<i>Chapitre 1 : Transformations des trajectoires professionnelles.....</i>	<i>29</i>
INTRODUCTION.....	30
SECTION 1 : LES DONNÉES STATISTIQUES POUR L'ÉTUDE DES CARRIÈRES : INTÉRÊTS ET LIMITES DES DONNÉES BIOGRAPHIQUES ET RÉFLEXION SUR LES CATÉGORIES.....	32
1.1 De la mobilité sociale à la mobilité professionnelle.....	32
1.1.1 Évolution des problématiques sur la mobilité.....	33
1.1.2 Mobilité : de quoi parle-t-on ?.....	35
1.2 Les enquêtes pour l'analyse des transitions et des trajectoires professionnelles.....	36
1.2.1 Les enquêtes en coupe répétées	36
1.2.2 Les panels administratifs	38
1.2.3 Les enquêtes rétrospectives.....	41
1.3 Les données biographiques	43
1.3.1 Changement de paradigme en démographie.....	43
1.3.2 Biais de mémoire et méthodes de collecte.....	44
1.3.3 La mesure des « biais » de mémoire rétrospectifs concernant les événements professionnels	46
1.4 La construction sociale des catégories statistiques.....	48
1.4.1 Le récit professionnel comme résultat d'une construction sociale	49
1.4.2 L'écart entre catégories indigènes et catégories statistiques : le cas du chômage	52
SECTION 2 : ASSISTE-T-ON À UNE TRANSFORMATION UNIFORME DES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES VERS PLUS DE MOBILITÉ ?	56
2.1 La mobilité, nouvelle donne des carrières ?	59

2.1.1 Une hausse de la mobilité.....	61
2.1.2 ... due à une hausse des changements professionnels chez les femmes...	64
2.1.3... mais surtout à une hausse de l'insécurité, véritable nouvelle donne des carrières.	67
2.2 Une évolution des mobilités non uniforme	70
2.2.1 L'ensemble des mobilités	72
2.2.2 Les mobilités au sein de l'emploi et avec le chômage.....	77
CONCLUSION	84
Chapitre 2 : Des carrières qui restent différenciées	87
INTRODUCTION.....	88
SECTION 1 : PERSISTANCE DE LA SEGMENTATION DES CARRIÈRES	89
1.1 Des travaux originels des segmentationnistes aux analyses des transformations du marché du travail.....	90
1.1.1 Les premières analyses de la segmentation du marché du travail.....	90
1.1.2 Dynamique de la segmentation.....	92
1.2 Une typologie des carrières en termes de mobilité.....	94
1.2.1 Les méthodes de classification appliquées à l'analyse des trajectoires	94
1.2.2 Les 5 trajectoires types des hommes.....	97
1.2.3 Les 5 trajectoires types des femmes	102
1.3 La mobilité est-elle la nouvelle qualité du travail ?	109
1.3.1 Les carrières des personnes en emploi en 2000.....	110
1.3.2 ... et leurs liens avec la qualité de l'emploi.....	113
SECTION 2 : DIFFÉRENCIATION SEXUÉE DES CARRIÈRES.....	117
2.1 Carrière et rapport au travail : une distinction de genre ?	118
2.1.1 Une identité par le travail plus fortement revendiquée par les femmes actives que par les hommes.....	119
2.1.2 ... mais contrariée pour les mères de jeunes enfants.....	123
2.2 Les liens entre mobilités professionnelles et événements familiaux.....	128
CONCLUSION	136
PARTIE II : LES ÉVALUATIONS DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL AU CŒUR D'UNE ANALYSE THÉORIQUE DES INÉGALITÉS DE PARCOURS FACE AU CHÔMAGE	139
Chapitre 3 : Évolution des inégalités et sélectivité du chômage.....	143
INTRODUCTION.....	144

SECTION 1 : ÉVOLUTION DES INÉGALITÉS : DE LA LOGIQUE DE L'EFFICACITÉ À CELLE DES TRANSFORMATIONS SOCIO-POLITIQUES	145
1.1 Concurrence modifiée entre les différents segments de la main-d'œuvre.....	146
1.1.1 <i>Modification de la demande de travail : l'effet du progrès technique et des changements organisationnels</i>	146
1.1.2 <i>Les effets de la mondialisation de l'économie</i>	147
1.2 Une évolution des marchés internes comme réponse efficiente aux transformations du contexte économique.....	149
1.2.1 <i>Des marchés internes comme systèmes de subventions implicites à leur remise en cause</i>	149
1.2.2 <i>L'insuffisance de cette conception des marchés internes comme institutions efficientes : compromis et conventions</i>	151
1.3 Transformation des conventions et des valeurs du capitalisme.....	154
1.3.1 <i>L'évolution des conventions salariales comme équilibres d'un jeu de coordination</i>	154
1.3.2 <i>Endogénéité du changement : le rôle de la critique</i>	158
SECTION 2 : NOUVELLES CONVENTIONS ET SÉLECTIVITÉ DU CHÔMAGE	163
2.1 Nouveaux modèles d'évaluation du travail	163
2.1.1 <i>Le monde connexionniste</i>	163
2.1.2 <i>... et ses inemployables</i>	165
2.2 Des inégalités persistantes : inertie des évaluations et hystérèse du chômage.....	168
2.2.1 <i>Dépendance d'état</i>	169
2.2.2 <i>Hétérogénéité ex ante</i>	170
2.2.3 <i>Hystérèse du chômage</i>	171
CONCLUSION	174
<i>Chapitre 4 : Une analyse conventionnaliste des trajectoires de chômage comme parcours d'épreuves</i>	175
INTRODUCTION.....	177
SECTION 1 : D'UNE CRITIQUE DE L'APPROCHE SUBSTANTIELLE DE LA VALEUR AUX CONVENTIONS DE QUALITÉ.....	179
1.1 Mise en évidence du rôle de l'objectivation des qualités dans le fonctionnement de l'échange marchand.....	179
1.1.1 <i>L'hypothèse de nomenclature</i>	180
1.1.2 <i>Incertitude et sélection adverse</i>	181
1.2 Qualité, qualification et conventions de qualité	183
1.2.1 <i>D'une économie de la qualité à une socio-économie des qualités</i>	184
1.2.2 <i>Particularités de la relation de travail</i>	186
1.2.3 <i>Pluralité des conventions de qualité</i>	187
1.2.4 <i>Le prix : un attribut de la qualité parmi d'autres</i>	188

SECTION 2 : ÉVALUATION DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL ET SÉLECTION VERS LE CHÔMAGE : LE RÔLE DES ÉPREUVES	190
2.1 L'évaluation comme épreuve	191
2.1.1 <i>L'épreuve : une évaluation en deux temps</i>	191
2.1.2 <i>Contraintes de légitimité</i>	193
2.2 Les trajectoires de chômage comme parcours d'épreuves	196
2.2.1 <i>Valorisations, dévalorisations et capacités</i>	196
2.2.2 <i>Le rôle des environnements socio-économiques et des intermédiaires</i>	198
SECTION 3 : ÉTUDE DE QUELQUES DISPOSITIFS D'ÉVALUATION ET DE PRÉDICTION DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL	201
3.1 De l'observation du travail à l'évaluation des aptitudes	204
3.1.1 <i>Adapter la mesure au travail : J.M. Lahy et la mesure du travail des conducteurs de tramways</i>	205
3.1.2 <i>Description unifiée des aptitudes individuelles et des métiers : l'orientation scolaire</i>	206
3.1.3 <i>Une échelle unique pour décrire les métiers : le DOT</i>	209
3.1.4 <i>Mesures en temps de plein-emploi</i>	210
3.2 Une mesure réifiée de l'employabilité	212
3.2.1 <i>« L'échelle d'évaluation de l'employabilité » de Estes [1974]</i>	213
3.2.2 <i>Les modèles de profilage</i>	214
3.2.3 <i>Mesures de crise</i>	216
3.2.4 <i>L'anti-métrologie IOD</i>	218
CONCLUSION	222

PARTIE III : LE CHÔMAGE DANS LES BIOGRAPHIES PROFESSIONNELLES

225

Chapitre 5 : Des mondes lexicaux aux mondes sociaux. Typologie des parcours d'emploi et de chômage.....

235

INTRODUCTION.....

236

SECTION 1 : PLURALITÉ DES GRAMMAIRES DU TRAVAIL ET DU CHÔMAGE.....

238

1.1 Principes de l'analyse textuelle par Alceste

238

1.1.1 *Une analyse pragmatique du langage*.....

239

1.1.2 *Les paramètres de l'analyse*

239

1.2 Résultats de l'analyse textuelle

241

1.2.1 *Trois classes mères et six classes stables*.....

241

1.2.2 *Le réalisme des conditions de travail et de l'instabilité professionnelle*

242

1.2.3 *Aux frontières du travail*.....

248

1.2.4 <i>Le monde des carrières</i>	253
1.2.5 <i>Trois grammaires du travail et du chômage</i>	253
SECTION 2 : PLURALITÉ DES PARCOURS D'EMPLOI ET DE CHÔMAGE AU SEIN DES MARCHÉS DU TRAVAIL.....	258
2.1 Quatre parcours types d'emploi et de chômage dans des espaces de valorisation distincts	259
2.1.1 <i>Le marché des emplois non qualifiés (segment secondaire)</i>	260
2.1.2 <i>Les marchés professionnels (à l'intersection des segments primaires et secondaires)</i>	265
2.1.3 <i>Les marchés internes d'entreprise (segment primaire)</i>	268
2.1.4 <i>Deux parcours « atypiques » aux frontières de l'activité, du chômage et de l'inactivité</i>	270
2.2 Des théories de la segmentation à celles de l'identité	273
2.2.1 <i>Proximités avec la sociologie des formes identitaires</i>	273
2.2.2 <i>Segmentation du marché du travail et/ou des identités ?</i>	276
2.2.3 <i>Réversibilité, irréversibilité et dynamique des épreuves</i>	277
CONCLUSION	283
Chapitre 6 : L'épreuve critique de la recherche d'emploi et sa remise en cause	285
INTRODUCTION.....	287
SECTION 1 : UNE PLURALITÉ DES MODES DE RECHERCHE D'EMPLOI.....	288
1.1 La recherche d'emploi dans la littérature	289
1.1.1 <i>Les modèles de job search : une théorie du salaire de réservation plus que de la recherche d'emploi</i>	289
1.1.2 <i>Uniformité des conseils versus diversité des démarches de recherche d'emploi</i>	292
1.2 La recherche permanente de contrats sur le marché du travail non qualifié	293
1.2.1 <i>La multiplication des liens avec les agences d'intérim</i>	294
1.2.2 <i>Le bouche à oreille pour s'informer</i>	295
1.2.3 <i>Déception vis-à-vis des services rendus par l'ANPE</i>	296
1.3 Évoluer sur les marchés professionnels.....	298
1.3.1 <i>L'omniprésence des réseaux de relation</i>	299
1.3.2 <i>Des relations de confiance avec les intermédiaires de l'emploi</i>	301
1.4 Trouver un emploi sur le marché interne / externe.....	303
1.4.1 <i>Sur les marchés internes d'entreprise : trouver sans chercher grâce au réseau</i>	303
1.4.2 <i>L'apprentissage des méthodes formelles de recherche d'emploi sur le marché externe</i>	304
1.5 La recherche d'un travail aux frontières de l'emploi	308
1.5.1 <i>Les difficultés à réinvestir l'expérience domestique dans la recherche d'emploi</i>	308
1.5.2 <i>Le modèle de la circulation en bandes dans le milieu artistique</i>	309

SECTION 2 : ... QUI ENTRE EN TENSION AVEC L'UNIFORMISATION ET LA SÉLECTIVITÉ ACCRUE DES MÉTHODES DE RECRUTEMENT	314
2.1 Une sélectivité accrue sur le marché du travail au détriment des non-qualifiés et des seniors	314
2.1.1 Poids du diplôme et formalisation croissante des démarches de recherche d'emploi pénalisent tout particulièrement les non-qualifiés.....	315
2.1.2 La barrière de l'âge dans le recrutement à distance	318
2.2 Différentes stratégies d'adaptation	322
2.2.1 Jouer avec les cadres de l'épreuve de la sélection à distance.....	323
2.2.2 Tenter une reconversion.....	326
2.2.3 Se décourager	328
2.3 Discontinuité des espaces de valorisation et déni de reconnaissance.....	328
2.3.1 Une analyse des transitions critiques comme tensions entre différents espaces de valorisation	329
2.3.2 L'exclusion comme déni d'évaluation et de reconnaissance	330
SECTION 3 : LA MÉTHODE IOD : CHANGER LES FAÇONS DE RECRUTER POUR LUTTER CONTRE LE CHÔMAGE D'EXCLUSION.	334
3.1 Une enquête sur une méthode originale d'accompagnement des chômeurs	336
3.1.1 Présentation du terrain d'enquête	336
3.1.2 Une logique « intrusive » en rupture avec les pratiques traditionnelles des organismes d'insertion.....	337
3.2 Des principes de la méthode IOD à leur mise en œuvre par les organismes enquêtés.....	339
3.2.1 La prise en charge de la recherche d'emploi : les difficultés de la prospection et l'importance de l'appui sur un réseau d'entreprises.....	340
3.2.2 La lutte contre les pratiques de sur-sélection des entreprises	342
3.2.3 Le travail sur l'intégration en entreprise.....	345
3.3 Une méthode souple qui s'adapte aux difficultés de l'ensemble des demandeurs d'emploi	347
3.3.1 Des retours durables en emploi.....	347
3.3.2 Des demandeurs d'emploi peu diplômés et qui cumulent les difficultés extra-professionnelles.....	348
3.3.3 Lutter contre la sélectivité du marché du travail pour favoriser l'accès à l'emploi.	350
3.3.4 Favoriser l'intégration en entreprise.....	353
3.4 Pistes de réflexion	355
3.4.1 Les objectifs : une tension entre logique d'urgence et logique d'insertion durable.	356
3.4.2 Les difficultés à agir sur les pratiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises	360
CONCLUSION	362
CONCLUSION GÉNÉRALE	367

ANNEXES	375
Annexe 1 : Descriptif par génération de l'échantillon, enquête <i>Histoire de vie</i> , 2003.....	376
Annexe 2 : Modèle Logit binomial (Leblanc <i>et al.</i> [2000])	377
Annexe 3 : Analyse typologique des carrières des 40-59 ans dans l'enquête <i>Histoire de vie</i>	379
Annexe 4 : La classification ascendante hiérarchique	382
Annexe 5 : Analyse typologique des carrières des 40-59 ans, en emploi en 2000, dans l'enquête <i>Histoire de vie</i>	383
Annexe 6 : L'impact de la carrière passée sur l'identité-travail.....	385
Annexe 7 : Les modèles de comptage	387
Annexe 8 : Les définitions de l'employabilité	388
Annexe 9 : Liste des interviewés	389
Annexe 10 : Résultats de l'analyse Alceste. Vocabulaire spécifique des 6 classes.	396
Annexe 11 : Comparaison de deux analyses textuelles à propos de la recherche d'emploi	402
Annexe 12 : Analyse comparée du récit et des CV de Jean	404
 BIBLIOGRAPHIE	 409
 TABLE DES ENCADRÉS, GRAPHIQUES, TABLEAUX ET ILLUSTRATIONS	 433

Chômage et transitions critiques dans les carrières : les évaluations au cœur d'une analyse socio-économique de l'inemployabilité

Résumé – L'objet de cette thèse est l'étude des inégalités face à l'emploi dans une perspective dynamique. Il s'agit de comprendre comment certains deviennent « inemployables » en analysant les transitions « critiques » dans les carrières.

La première partie est consacrée à une analyse statistique des transformations des trajectoires professionnelles à partir des enquêtes *Histoire de vie* (Insee) et *Familles et employeurs* (Ined). Nous mettons en évidence une segmentation persistante des trajectoires, entre des carrières – majoritaires – très stables et protégées du chômage et des carrières plus mobiles avec des passages fréquents par le chômage.

Dans la deuxième partie, nous développons un cadre théorique conventionnaliste qui, en insistant sur les processus d'évaluation de la qualité au cours d'épreuves, permet de rendre compte des mécanismes de sélection sur le marché du travail.

La troisième partie mobilise des données qualitatives issues d'entretiens avec des personnes au chômage. Nous distinguons au travers d'une typologie des trajectoires, fondée sur une analyse textuelle des discours, une pluralité de modèles d'évaluation de la qualité du travail : la construction de l'inemployabilité diffère selon le segment du marché du travail et résulte d'une suite d'interactions avec différents intermédiaires. Si l'inemployabilité est un construit social, elle peut être déconstruite. C'est ce que s'emploient à faire les deux organismes d'insertion que nous avons étudiés. Nous analysons cette méthode originale de lutte contre le chômage.

Mots-clés – chômage / carrières / mobilité professionnelle / employabilité / évaluation / qualité / conventions / épreuves / segmentation du marché du travail / recherche d'emploi

Unemployment and turning-points in careers: a socio-economic analysis of unemployability focused on evaluations

Abstract – This work aims to study employment inequalities, from a dynamic perspective. Our purpose is to understand, through the analysis of “critical” transitions in careers, how some people become unemployed.

Firstly, we use data from two national French surveys, *Histoire de vie* (Insee) and *Familles et employeurs* (Ined), to investigate changes in professional trajectories. The statistical analysis of this data reveals a persistent segmentation between a majority of stable careers, protected from unemployment, and mobile trajectories, with recurrent transitions with unemployment.

Secondly, we develop an analytical framework, based on French convention theory, which accounts for the processes of selection on the labour market by focusing on quality evaluations in “trials.”

Thirdly, we use qualitative data from interviews with unemployed persons to build a typology of careers based on a textual analysis of these speeches. It reveals a plurality of models for the evaluation of work's quality. The construction of unemployability differs from one segment of the labour market to another and is the result of interactions with specific intermediaries. If unemployability is a social construct, then it can be deconstructed, and this is precisely what the two institutions of social integration that we also studied try to do. We analyse this original method of intervention on unemployment.

Key Words – unemployment / careers / professional mobility / unemployability / evaluation / quality / conventions / “trials” / labour market segmentation / job search strategies
