



HAL
open science

Se reconvertir au cours du chômage : une analyse des temporalités et des configurations de reconversion des chômeurs

Murielle Matus

► **To cite this version:**

Murielle Matus. Se reconvertir au cours du chômage : une analyse des temporalités et des configurations de reconversion des chômeurs. Sociologie. HESAM Université, 2023. Français. NNT : 2023HESAC046 . tel-04609912

HAL Id: tel-04609912

<https://theses.hal.science/tel-04609912v1>

Submitted on 12 Jun 2024

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

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

ÉCOLE DOCTORALE ABBÉ GRÉGOIRE
LISE

THÈSE

présentée par : **Murielle Matus**

soutenue le : 14 décembre 2023

pour obtenir le grade de : **Docteur d'HESAM Université**

préparée au : **Conservatoire national des arts et métiers**

Discipline : **Sociologie**

Spécialité : **Sociologie du travail**

Se reconvertir au cours du chômage **Une analyse des temporalités et des configurations de** **reconversion des chômeurs**

THÈSE dirigée par :

Mme BERTON Fabienne, Ingénieure de recherche HDR, Cnam

et co-dirigée par :

Mme LIMA Léa, Professeure, Cnam

Jury

M. Didier DEMAZIERE,

Directeur de recherche au CNRS, CSO, Science Po

Président

Mme Annie LAMANTHE,

Professeure, LEST, Université d'Aix-Marseille

Rapporteuse

M. Olivier MAZADE,

Maître de conférences HDR, CLERSE, Université de Lille

Rapporteur

M. Jean-François ORIANNE,

Professeur, CRIS, Université de Liège

Examineur

Mme Delphine REMILLON,

Chargée de recherche, Institut national d'études démographiques

Examinatrice

À la mémoire de Geneviève et Florencio Duron

Remerciements

Mes remerciements vont en premier lieu à mes directrices de thèse, Fabienne Berton et Léa Lima, pour leur disponibilité et leur soutien indéfectible. Leur confiance et leur accompagnement rigoureux et bienveillant ont permis à cette recherche doctorale d'aboutir.

Je remercie également Didier Demazière, Annie Lamanthe, Olivier Mazade, Jean-François Orianne et Delphine Rémillon qui ont accepté de relire et de discuter mon travail.

Mes remerciements vont aussi évidemment à celles et ceux sans qui cette thèse n'aurait jamais commencé. Je remercie François Avenir, Anita Bonnet, Stéphane Ducatez et Cyril Nouveau de la Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation ainsi que l'ensemble des membres du conseil scientifique de Pôle emploi d'avoir mis en place l'appel interne à projet de thèse qui m'a offert l'opportunité de proposer ce travail. J'ai une pensée pour mes compagnes de « promo » à Pôle emploi : Laëtitia, Lise et Marielle qui n'ont pas toutes eu la possibilité d'aller jusqu'au bout de cette aventure. Nos échanges « entre nous » ont été très stimulants et d'un grand soutien, en particulier lors de moments difficiles et des périodes « confinées ».

Si je poursuis l'archéologie des conditions qui ont permises la réalisation de cette thèse, c'est avec une grande affection que je remercie Nicolas Prokovas. Notre collaboration et notre « vie commune » dans le même bureau, ainsi que nos contributions à des colloques ont créé le terreau favorable à ma candidature. Toute mon amitié également aux collègues Laurent Vialaron, Snjezana Smetisko, Yang-Ming Lim, Céline Rossetto et Pascal Coyo qui ont su être présents dans des moments éprouvants qui ont jalonné ces dernières années.

Cette thèse n'aurait pas eu lieu non plus sans les chômeurs reconvertis qui ont accepté de m'accorder un temps précieux. Je tiens donc à leur témoigner ma gratitude. Je remercie aussi grandement les personnels des réseaux de médiathèques des communes de Champigny-sur-Marne et de Tourcoinq de m'avoir mis à disposition gracieusement une salle quand d'autres options n'étaient pas envisageables. J'ai ainsi pu réaliser à chaque fois un entretien dans de bonnes conditions dans leurs locaux.

Je souhaite remercier toutes les chercheuses et les chercheurs qui au cours de ce parcours doctoral ont été amenés à discuter mon travail lors de séminaires et de colloques, et qui m'ont incitée à creuser davantage certaines de mes hypothèses et à développer des réflexions méthodologiques plus poussées. Je remercie Claude Picart de m'avoir reçue à l'Insee et prodiguée des conseils pour améliorer le calcul d'une pondération longitudinale à partir des données de l'enquête Emploi.

Mille mercis à mes relectrices et à mes relecteurs Quentin Chapus, Anne Eydoux, Aurélie Gonnet, Mathieu Béraud, Claire Vivès, Nicolas Prokovas, ma sœur, Céline, ainsi que mon compagnon Alain. Je souhaite aussi exprimer ma gratitude à celles et ceux que je n'ai pas déjà cités et qui ont répondu présents dans la dernière ligne droite avec de nombreux conseils avisés : Éléonor Breton, Maëlezig Bigi, Edine Gassert, Laurence Lizé, Carole Tuchsirer.

Un grand merci à tous les membres du Lise qui font vivre un espace de travail à la fois stimulant, rigoureux et convivial. J'aimerais remercier plus particulièrement Christian Azaïs, Lamia Bouadi, Camille Boullier, Quentin Chapus, Anne Eydoux, Aurélie Gonnet, Ken Fukuhara, Olivier Giraud, Frédéric Moatty, Frédéric Rey, Nicolas Roux, Claire Vivès, ainsi que toutes celles et ceux que je n'ai pas cités et qui se reconnaîtront. Chacun à leur manière, ils ont fait de la thèse et du parcours doctoral une expérience très enrichissante et formatrice.

Merci également à Audrey Lefèvre et à Annie-France Aucaucou pour leur énergie et leur professionnalisme dans l'organisation de la vie du laboratoire et dans l'accompagnement des doctorants. Ma gratitude à Corinne Lespessailles et Aurélie Puybonnieux du CDFT pour leur accueil toujours chaleureux et leur grande disponibilité.

Enfin, je remercie mes amis, ma famille, et en particulier Alain, pour leur soutien sans faille et leur patience.

Résumé

Depuis les années 1980, le chômage est au cœur des transitions sur le marché du travail en France. Les reconversions professionnelles qui s’y produisent sont l’objet de cette thèse. Notre travail de recherche s’appuie sur un corpus de récits de vie d’anciens chômeurs qui ont changé de métier à la reprise d’un emploi. Des données issues des fichiers administratifs de Pôle emploi permettent de compléter et d’objectiver ces données biographiques. Il repose également sur une analyse secondaire des données de l’enquête Emploi de 2005 à 2016.

À partir des données de l’enquête Emploi, nous mettons au jour le caractère fréquent et régulier du phénomène. Toutefois, le passage par le chômage semble avoir davantage une incidence sur l’orientation professionnelle des reconversions que sur leur survenue. L’analyse des entretiens biographiques éclaire une relation causale non univoque entre chômage et reconversion. Le passage par le chômage peut être à la fois générateur et support de ces mobilités. Dans les deux cas le chômage et la reconversion peuvent être le fruit ou un facteur d’incertitudes dans les transitions.

Quatre formes temporelles peuvent rendre compte des incertitudes qui pèsent sur les reconversions au cours du chômage : la figure du projet, celle de l’échec, le chômage comme opportunité de réfléchir à son avenir professionnel et enfin l’urgence/l’opportunité de trouver un emploi. Elles permettent de saisir des prévisibilités et des imprévisibilités entre des moments variés du passage par le chômage et le processus de reconversion.

Une typologie inductive synthétise les logiques d’insertion/intégration des chômeurs dans un nouveau métier. Elle apporte une contribution originale à l’approche de la segmentation du marché du travail. Elle se compose de trois grandes configurations de reconversion segmentées. Des configurations correspondent à l’accès au cours du chômage à une nouvelle qualification reconnue et exigée le plus souvent à l’entrée de métiers qualifiés ou de professions réglementées. Des chômeurs provenant pour la plupart de métiers jugés peu qualifiés et en tension ont en revanche des difficultés à accéder à une telle qualification. De façon typique les femmes se reconvertissent dans des métiers féminins « dans les bureaux » et les hommes dans des métiers masculins dans la logistique. Des configurations de reconversion de chômeurs renvoient quant à elles à des métiers exercés le plus souvent seul : essentiellement féminins dans les services à la personne et masculins dans un entrepreneuriat de proximité.

L'analyse détaillée de ces configurations de reconversion éclaire, dans une démarche comparative, les logiques sociales à l'œuvre dans l'orientation professionnelle de ces reconversions. Elle souligne ainsi la reproduction au cours du chômage d'inégalités sociales et de genre.

Summary

Since the 1980's unemployment is at the heart of transitions on the labour market in France. The professional reconversions that occur during unemployment constitute the object of this thesis. Our research is based on the life stories of people who were previously unemployed and changed occupation. Additional administrative data from the French employment office (Pole Emploi) allowed us to complete and objectify these biographical data. It relies also on a secondary data analysis of the Labour Force survey across the 2005-2016 timeframe.

Using the data of the Labour Force survey, we bring to light the frequency and regularity of this phenomenon. Nonetheless, the unemployment seems to affect more the career guidance rather than the occurrence of retraining. The analysis of biographical interviews shed light on the causal and unequivocal relationship between unemployment and retraining. Going through unemployment can at once initiate and support professional mobilities. Unemployment and professional retraining can both start from or result in uncertainties in the transition process.

Four temporal figures can reflect the uncertainties weighting on the professional retraining process during unemployment: the project, the failure, unemployment as an opportunity to think about one's professional future, and finally, the urgency or the opportunity to find a position. Those figures allow to analyze the predictabilities – or unpredictabilities – which occur throughout unemployment and retraining.

An inductive typology synthesizes the insertion/integration rationales of the unemployed in a new profession. Thereby, it makes a novel contribution to the approach of labour market segmentation. This typology is made up of three major segmented retraining configurations. The first configurations types reflect the access during unemployment to a valuable and mandatory qualification. This qualification is usually required to get entry into skilled occupations and regulated professions. The unemployed, having in contrast predominantly exerted unqualified and understaffed professions, experience difficulties accessing such qualifications. Typically, women convert themselves into female occupations 'in offices' and men in male occupations in the field of logistics. The last configuration meanwhile refers to occupations often exerted alone: for the most part female occupations in the personal care services, and male occupations in the field of proximity entrepreneurship.

The in-depth analysis of those retraining configurations during unemployment enlightens, in a comparative approach, the social rationales at play in the career guidance of those reconversions. Therefore, it underlines the reproduction of social and gender inequalities in the course of unemployment.

Table des matières

Remerciements	3
Résumé	5
Summary	7
Liste des tableaux	13
Liste des figures	14
Liste des annexes.....	15
Introduction générale.....	17
Première partie Se reconvertir au chômage, de quoi parle-t-on ?	33
Chapitre 1. Les reconversions professionnelles au cours du chômage, un révélateur de l'émergence d'un système de transition professionnelle ?.....	35
1.1 . Comment penser la reconversion professionnelle ?.....	36
1.1.1. Politiques de gestion de la main-d'œuvre et figures sociologiques de la reconversion professionnelle	37
1.1.2. Systèmes de mobilité sur un marché du travail segmenté : mobilités et carrières .	49
1.1.3. La reconversion professionnelle, quelles spécificités ? Éléments de définition	55
1.2 . Le chômage au cœur des transitions sur le marché du travail.....	61
1.2.1. Extension et diversification de l'administration du chômage et réduction de sa mesure	63
1.2.2. Des expériences variées du chômage et socialisation à des normes	70
1.2.3. Dynamiques et temporalités du chômage en question	73
1.3 . Les reconversions professionnelles au chômage.....	78
1.3.1. Le chômage, un passage « propice » à la reconversion ?.....	79
1.3.2. Le poids de la ségrégation professionnelle et de la segmentation des emplois.....	82
1.3.3. Un modèle de transition professionnelle au chômage en gestation ? L'emploi-projet et métiers en tension.....	87
Conclusion.....	96
Chapitre 2. Une triangulation des sources et de méthodes : complémentarités, apports et limites	97
2.1 . Décompositions de la problématique de recherche et choix méthodologiques	98
2.1.1. Observer et comprendre les dynamiques individuelles de reconversion au chômage	99
2.1.2. Repérer et tenir compte de dynamiques institutionnelles.....	104

2.1.3. Repérer et tenir compte de modes de gestion de la main-d'œuvre du système productif	104
2.1.4. Articuler des dimensions individuelles et collectives	105
2.2 Les recoupements et dialogues dans la phase de collecte	106
2.2.1. Définitions extensives et critères de convergences entre les sources.....	107
2.2.1. Les dialogues entre « quanti » et « quali » dans la constitution du corpus d'entretiens et la méthodologie de l'enquête Emploi.....	116
2.3 . Les combinaisons heuristiques des sources et méthodes d'analyse des biographies. 125	
2.3.1. Méthode balistique et apports des données administratives.....	125
2.3.2. Les principes d'élaboration d'une typologie des configurations de reconversion des chômeurs	130
Conclusion.....	134
Chapitre 3. Les dynamiques des reconversions professionnelles marquées par le chômage. 135	
3.1 . Régularités et mutations des reconversions au chômage	137
3.1.1. Une augmentation des passages par le chômage sur ses marges	137
3.1.2. Permanences et évolutions des changements de métier suite à un passage par le chômage	149
3.2 . Du chômage à la reconversion ou de la reconversion au chômage ?.....	165
3.2.1. Des formes d'anticipation du chômage et de la reconversion.....	167
3.2.2. ... à leurs prévisibilités et imprévisibilités.....	173
Conclusion.....	177
Seconde partie Les configurations segmentées de reconversion des chômeurs : une trame des interdépendances entre des structures et des expériences vécues	179
Chapitre 4. Les configurations de reconversion au chômage vers des métiers qualifiés : des figures variées du « projet »	187
4.1 . Les gages du titre et du réseau professionnel.....	188
4.1.1. Maîtriser les incertitudes du chômage et de la carrière par la valeur sociale du titre	189
4.1.2. « Là encore une fois... la filière "zéro chômage" ! » : des opportunités de reconversion moins sélectives dans d'autres professions	200
4.1.3. La garantie d'une nouvelle carrière protégée du chômage.....	206
4.1.4. Se reconvertir pour se maintenir sur son marché professionnel ?.....	208
4.2 . Parcours heurtés et vocations féminines d'assistance aux autres.....	216

4.2.1. Besoin de sortir du chômage et subjectivation du sens de la trajectoire personnelle	218
4.2.1. Apprendre à « <i>rester à sa place</i> »	222
4.2.1. Une nouvelle « <i>famille</i> » professionnelle ? Les incertitudes de la pénibilité du travail	224
4.3 . Des reconversions accompagnées vers les « chantiers ».....	226
4.3.1. Les appuis institutionnels et du réseau personnel : les « facilitations » d'une requalification vers des métiers « qui recrutent »	227
4.3.2. L'apprentissage des normes du chantier ou l'importance d'être « <i>bien vu</i> ».....	231
4.3.3. L'intégration par la qualification et le « comportement ».....	233
Conclusion.....	237
Chapitre 5. Les configurations de reconversion vers des métiers subalternes « dans les bureaux » et les entrepôts : les divergences de jugement sur une nécessité.....	239
5.1 . Être « employable », un frein à la reconversion ?.....	244
5.1.1. La volonté de quitter l'ancien métier ou la justification d'une nécessité.....	245
5.1.2. « Franchement j'avais mis en Pôle Emploi de grandes espérances » : entre désillusion et nécessaire acculturation	251
5.2 . Les orientations vers des métiers subalternes des entrepôts ou « de bureau » : une pluralité d'acteurs.....	260
5.2.1. L'adéquation avec des « viviers » de main-d'œuvre.....	260
5.2.2. Les horizons limités du « piston ».....	266
5.2.3. Trouver des repères pour mieux « se vendre » auprès des employeurs	269
5.3 . « On est tout en bas » : déclassements et conflits de repères professionnels.....	271
5.3.1. Des expériences variables d'apprentissage et d'adaptation à des tâches subalternes	272
5.3.2. Quand la transmission ne va pas de soi.....	277
5.4 . Désintérêt du métier et comportements sexués face au déclassement professionnel. 282	
5.4.1. Des reconversions féminines transitoires dans les bureaux	282
5.4.2. L'adhésion à la polyvalence ou essayer de faire carrière dans les entrepôts	289
Conclusion.....	297
Chapitre 6. Travailler seul ou isolée, des reconversions-refuge aux marges du salariat ?.....	299
6.1 . Les reconversions incertaines vers des « gisements d'emploi » : entre précarité et métier de « seconde partie de carrière »	301
6.1.1. Nécessité de travailler et sélection par défaut sur des « qualités »	303

6.1.2. La contingence des normes professionnelles et la valorisation de l'autonomie ..	317
6.1.3. Des reconversions incertaines entre précarité et isolement.....	321
6.2 . Les reconversions des chômeurs vers un entrepreneuriat de proximité : (in)dépendances solo et perspectives risquées de promotion sociale.....	331
6.2.1. Nécessités et opportunités des reconversions via l'entrepreneuriat au chômage.	333
6.2.2. Inégalités des ressources et initiation professionnelle.....	337
6.2.3. Des expositions variables aux risques du marché	350
Conclusion.....	354
Conclusion générale	357
Bibliographie.....	365
Summary	443

Liste des tableaux

Tableau 1. Catégories statistiques et administratives des demandeurs d'emploi.....	67
Tableau 2. Part des sortants des listes de Pôle emploi déclarant avoir changé de métier à la reprise d'un emploi selon leur ancienneté d'inscription	119
Tableau 3. Probabilité d'être répondant à la sixième interrogation	122
Tableau 4. Comparaison des caractéristiques sociodémographiques et du statut de l'emploi exercé par les travailleurs expérimentés et les actifs occupés en 2004 et 2015.....	138
Tableau 5. Répartition des chômeurs selon le type de passage par le chômage en 2005 et en 2016.....	144
Tableau 6. Caractéristiques sociodémographiques des travailleurs expérimentés qui connaissent au moins un mois de chômage	153
Tableau 7. Caractéristiques des emplois occupés avant le chômage	154
Tableau 8. Répartition des hommes et des femmes qui ont changé de métier selon le domaine professionnel du métier exercé avant et après le chômage	157
Tableau 9. Les quinze métiers les plus exercés après le chômage par les hommes et les femmes qui ont changé de métier	158
Tableau 10. Principales articulations temporelles entre chômage et reconversion.....	174
Tableau 11. Typologie des configurations de reconversion des chômeurs.....	185
Tableau 12. Caractéristiques de la dernière période d'inscription au chômage avant la reconversion	306
Tableau 13. Probabilité de changer de métier suite à une épisode de chômage avec prise en compte de la sélection (avoir connu au moins un mois de chômage).....	437
Tableau 14. Probabilité de changer de métier suite à une épisode de chômage avec prise en compte de la sélection (avoir connu au moins un mois de chômage) – en emploi en M1 et en.....	439

Liste des figures

Figure 1. Schéma du continuum cœur/périphérie (Durand, 2004).....	52
Figure 2. Trajectoire de Matthew, 50 ans, gestionnaire d'exploitation en transport international/commercial sédentaire pendant 28 ans, devenu jardinier indépendant.....	129
Figure 3. Évolutions de la part des passages par le chômage (définition extensive) en moyenne annuelle	141
Figure 4. Part des travailleurs expérimentés passant par le chômage (définition extensive) selon le type de passage.....	142
Figure 5. Évolution du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi/ANPE.....	145
Figure 6. Part des chômeurs changeant de métier selon le type de passage par le chômage .	150
Figure 7. Part des travailleurs changeant de métier dans la population totale et parmi ceux qui ne connaissent pas de passages par le chômage	151
Figure 8. Entrées dans l'indépendance des chômeurs en emploi salarié un an auparavant ...	161

Liste des annexes

Annexe 1. Questionnaire de l'enquête web pour le terrain par entretiens	404
Annexe 2. Échantillonnage et protocole d'administration de l'enquête par mail pour le terrain par entretiens	410
Annexe 3. Script de contact par téléphone suite à l'enquête par internet	413
Annexe 4. Guide d'entretien	414
Annexe 5. Famille professionnelle révisée	415
Annexe 6. Trajectoires professionnelles des enquêtés avant et après le chômage.....	427
Annexe 7. Trajectoires et durée d'inscription au chômage des enquêtés.....	431
Annexe 8. Durée des entretiens.....	436
Annexe 9. Modèles de sélection.....	437
Annexe 10. Index des sigles et acronymes.....	441

Introduction générale

« Le terme de "reconversion professionnelle" couvre aujourd'hui des situations très variées, ce dont témoigne la définition de son objet, récemment introduite dans le Code du travail. La loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel précise que "la reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation". En élargissant la notion de reconversion professionnelle au-delà du cadre où la cantonnait le droit du travail - à savoir les actions de reconversion en vue d'un reclassement en cas de suppression d'emploi pour un motif économique – le législateur a fait œuvre utile. »

« Les reconversions professionnelles », Avis du CESE, mars 2021

En saluant l'élargissement d'un droit à la reconversion à l'ensemble des actifs salariés, le CESE (Centre économique social et environnemental)¹ souligne à la fois une diversité des situations de reconversion ainsi que la relation historique de cette notion avec les restructurations et transformations du tissu productif qui ont conduit de nombreux travailleurs au chômage (Gaspard et al., 1985 ; Dares, 2003), et en particulier des ouvriers de l'industrie. Si l'on revient à la reconnaissance explicite de ce droit pour les licenciés économiques dans les années 1980 (de Chassey, 1994 ; Deshayes, 2017), cette extension interpelle sur ses implications en matière de politique d'emploi et de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises.

« Comme projet politique et social », la « conversion » des licenciés économiques a été aussi au départ « un vocable généreux [qui pouvait] accueillir des projets variés, les uns orientés vers la formation, les autres vers le reclassement » (Lyon-Caen, 1987, p. 247). Elle a toutefois pu être analysée d'abord comme une remise en cause du droit à l'emploi (de Chassey, 1994). Sa mise en œuvre s'est traduite par une importante segmentation des trajectoires en fonction du parcours professionnel antérieur et de l'accès à des filières de reconversion plus ou moins protectrices (de Chassey, 1994 ; Villeval, 1990 ; Mazade, 2010 ; Roupnel-Fuentes, 2011). L'accompagnement des reconversions industrielles a été d'abord une socialisation à

¹ Le CESE est une troisième assemblée prévue par la constitution française, après l'Assemblée nationale et le Sénat. Composé de représentants de la société civile (syndicats, organisations patronales, associations, etc.) désignés et répartis en groupes selon leur appartenance socioprofessionnelle, son rôle est de nature consultative auprès des pouvoirs publics.

l'individualisation d'une main-d'œuvre ouvrière, privée des cadres collectifs et protecteurs qui constituaient pour elle des repères (de Chassey, 1994 ; Castel, 2009).

L'innovation législative récente contribue non seulement à étendre un droit à tous les actifs, mais aussi à transformer et à élargir le lien entre reconversion et chômage. Surtout, elle participe à modifier le sens du chômage (Schnapper, 1981 ; Demazière, 2013) dans les représentations en véhiculant l'idée d'un passage sécurisé et favorable à une reconversion souhaitée et plus globalement aux transitions professionnelles. La même loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel entérine en effet des dispositions qui ouvrent des droits à une allocation chômage aux démissionnaires présentant un projet de reconversion² et à des travailleurs indépendants dont l'activité n'est plus viable³. De nouvelles transitions vers un autre métier et/ou la création d'entreprise peuvent être ainsi encouragées ou facilitées - *via* le chômage - dans la mesure où de nouveaux filets de sécurité y sont tendus⁴.

Ces mesures poursuivent une stratégie de « sécurisation des parcours professionnels »⁵, qui est la traduction française d'une politique européenne commune afin d'« améliorer simultanément la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail » (Commission Européenne, 2007). Cette politique de flexisécurité renvoie au renouvellement dans les politiques d'emploi d'un enjeu récurrent visant la réallocation de la main-d'œuvre dans des activités dynamiques ou en développement. Les fondements de cette politique reposent ainsi sur un objectif de productivité et de croissance dont la forme se renouvelle, mais qui consiste toujours à encourager les

² Celui-ci doit nécessiter le suivi d'une formation ou correspondre à un projet de création ou de reprise d'une entreprise.

³ Depuis 2001, les salariés ayant démissionné afin de créer une entreprise bénéficient déjà d'une prise en charge de l'assurance chômage en cas d'échec de leur projet entrepreneurial au titre d'une démission légitime. Les nouvelles dispositions élargissent donc cette prise en charge à d'autres indépendants en difficulté, avec toutefois des conditions d'accès restrictives. Le demandeur doit avoir exercé son activité non salariée pendant au moins deux ans en continu en justifiant un minimum de 10 000 euros de revenus au titre de cette activité sur au moins une année. Cette activité doit avoir cessé de manière définitive ou pour cause de liquidation ou de redressement judiciaire. Enfin, les autres ressources éventuelles du demandeur ne doivent pas excéder le montant du revenu minimum de solidarité (RSA).

⁴ La création d'entreprise dans un autre métier ou non peut notamment apparaître moins risquée.

⁵ Elles s'inscrivent dans un agenda politique affichant l'objectif d'une universalisation de la couverture du risque de chômage, celle-ci faisant débat à la fois sur la nature de son principe et sur ses modalités de mise en œuvre (Jolly et al., 2016 ; Cadoret et al., 2018 ; Coquet, 2019).

mobilités « volontaires » des travailleurs (Macé, 1968, p. 417-418 ; OCDE, 2001, p.21 ; OCDE, 2018).

Les évolutions récentes s'inscrivent ainsi dans le prolongement d'une démarche globale d'« accompagnement actif » des transitions professionnelles qui s'adresse aussi bien aux chômeurs qu'aux salariés (Ehrel, 2012 ; Glady, 2020). Elles sont révélatrices du développement d'une nouvelle « cité par projets »⁶ promouvant la polyvalence et la mobilité des individus par la flexibilité et l'adaptabilité (Boltanski & Chiapello, 1999).

Selon qu'ils se forment en amont du chômage ou au cours de celui-ci, l'« emploi projet »⁷ ou le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) passent par des étapes similaires d'évaluation d'un projet professionnel pour se rejoindre aux mêmes guichets. Le chômeur et le démissionnaire en reconversion sont tous les deux « porteurs de projets » (Ebersold, 2001) dans des espaces qui relaient des besoins en main-d'œuvre et qui contribuent à (dé)construire une qualification (Clouet, 2018).

Depuis une vingtaine d'années, la reconversion a de fait perdu de son image négative, douloureuse et subie, associée aux plans de restructurations et aux licenciements collectifs menant au chômage. Elle est devenue un Janus dont la seconde face, est active et plus souhaitable, prometteuse d'un épanouissement individuel et d'une réalisation de soi au travail. « Entre contrainte et choix » (Négroni & Mazade, 2019), la reconversion professionnelle a ainsi changé en partie de visage. Cette évolution de la construction sociale de la reconversion s'inscrit dans un contexte où s'est largement répandue l'idée selon laquelle chacun peut être amené, volontairement ou non, à changer de métier, une ou plusieurs fois au cours de sa vie active. Comme l'ont souligné Germe et al. (2003), le Livre blanc de la Commission Européenne sur l'éducation et la formation (1995) a largement contribué à sa diffusion, en promouvant la « formation tout au long de la vie ».

Le chômage est, quant à lui, au cœur des transitions sur le marché du travail depuis les années 1980 (Germe et al., 2003 ; Gautié, 2003). Les mesures récentes semblent confirmer son rôle croissant dans les transformations des systèmes de mobilité vers plus de flexibilité (Silvestre,

⁶ Les auteurs nomment « cité » des modèles de justification et d'action. La cité par projets s'ajoute à six autres modèles permettant de faire société.

⁷ Les démissionnaires en reconversion perçoivent une « allocation de retour à l'emploi projet » (Arep) tandis que les chômeurs indemnisés perçoivent à leur entrée au chômage une « allocation de retour à l'emploi ».

1986b). Son expérience s'est largement diffusée. En 2006, près de la moitié des générations nées après 1960 a connu au moins un épisode de chômage au cours de sa vie (Rouxel & Virely, 2012). Les mobilités augmentent ainsi principalement depuis et vers le chômage (Flamand, 2016a) tandis de nombreux chômeurs changent de métier à la reprise d'un emploi (Poujouly & Prokovas, 2009 ; Matus & Prokovas, 2014b). Or ces mobilités au chômage sont le plus souvent contraintes par le besoin de trouver un emploi. Elles soulèvent ainsi des enjeux en termes d'accompagnement et de justice sociale. Ces mobilités peuvent aussi être guidées par d'autres motifs variés, telles que des contraintes familiales, l'intérêt pour un autre métier, l'heureux « hasard » d'une rencontre ou d'une proposition d'emploi. Elles sont variables selon le métier recherché, le niveau d'études, le parcours au chômage ou encore selon l'âge et le sexe. Elles peuvent être aussi diluées dans les diverses catégories administratives de gestion du chômage. Leur ampleur dans la population active, les circonstances de leurs survenues et surtout les mécanismes par lesquelles elles « s'organisent » et s'orientent au cours du chômage sont cependant assez mal connues.

Cette thèse se propose d'éclairer ces mobilités au chômage que sont les reconversions professionnelles des chômeurs. Quel est le rôle du chômage dans l'organisation sociale des reconversions professionnelles ? En quoi ces reconversions marquées par un passage par le chômage peuvent-elles être révélatrices de mutations des systèmes de mobilité sur le marché du travail ?

Mais avant de préciser notre problématique et notre démarche de recherche, nous souhaitons d'abord présenter brièvement le contexte qui nous a amené à proposer ce travail.

Aux origines de la thèse : des questionnements et une opportunité

Au-delà de l'enjeu du retour à l'emploi des chômeurs, l'intérêt porté à la nature des métiers exercés à la sortie du chômage est une préoccupation relativement récente portée principalement par le ministère du Travail, le service public de l'emploi et les partenaires sociaux. Elle a donné lieu à des enquêtes spécifiques menées auprès des chômeurs. Les études sur les mobilités entre métiers (Simonnet & Ulrich, 2009 ; Lhommeau & Michel, 2018) portant sur l'ensemble de la population active les excluent généralement ou du moins leur méthodologie ne permet pas de les identifier. L'observation de telles mobilités nécessite en effet que les personnes soient en emploi à deux dates différentes. On ignore ainsi souvent si des passages

par le chômage se sont produits dans l'intervalle. L'enquête « Sortants », mise en place à partir de 2001 par l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE), la Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (Dares) et l'Unédic⁸, a cherché ainsi à combler un manque de connaissances sur la proportion des reprises d'emploi et sur la nature des emplois retrouvés à la sortie des listes de demandeurs d'emploi. Des études se sont ainsi intéressées aux métiers exercés à la sortie du chômage (Chazal et al., 2003 ; Lizé & Prokovas, 2009) en mettant en évidence des mobilités importantes et variables selon le métier recherché ainsi qu'une précarité des emplois exercés.

C'est cette préoccupation institutionnelle qui m'a amenée en premier lieu à m'intéresser à ce sujet. Dans le cadre de mon activité de chargée d'études statistiques à Pôle emploi⁹, une enquête *ad hoc* sur la mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi m'a été confiée¹⁰ en 2012. L'originalité de cette enquête statistique était, à l'époque, de se focaliser sur les motifs du changement de métier déclarés par les demandeurs d'emploi¹¹. Les raisons évoquées par les personnes pour expliquer cette mobilité à la sortie du chômage sont fréquemment le résultat de contraintes personnelles ou de l'urgence de trouver du travail pour subvenir à leurs besoins (Matus & Prokovas, 2014b). La dimension contrainte de la mobilité mise en évidence est également très variable selon la qualité de l'emploi trouvé : en termes de contrat de travail, de niveau de salaire, d'horaires de travail ou encore de pénibilité, et de sa correspondance ou non avec l'emploi recherché. D'autres raisons moins fréquentes peuvent toutefois relever de l'expression d'un « choix » au sens d'un intérêt pour le métier, d'une volonté d'améliorer ses conditions de travail et/ou d'emploi ou encore de revenir à un métier que les chômeurs avaient déjà exercé ou pour lequel ils avaient été formés.

Cette question du caractère plus ou moins « subi » ou « choisi » des changements de métier à la sortie du chômage nous amenait à nous interroger sur le degré d'anticipation de la

⁸ Marque déposée depuis 2001, l'Unédic est originellement l'acronyme de l'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce.

⁹ Issu de la fusion à la fin de l'année 2008 de l'ANPE et des Associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Assédics).

¹⁰ Avec la collaboration de Nicolas Prokovas (Pôle emploi, Université de la Sorbonne Nouvelle Paris 3).

¹¹ En déployant une méthodologie en deux temps. Une pré-enquête auprès d'un échantillon réduit a permis d'interroger avec une question ouverte les demandeurs d'emploi de façon exploratoire. Le recodage de ces *verbatim* a ensuite été utilisé afin de construire une question fermée pour l'enquête principale portant sur un échantillon plus conséquent.

réorientation professionnelle au chômage, sur sa pérennité et sa réversibilité (Grossetti, 2009), ainsi que sur sa possible réitération (emplois transitoires en attendant de trouver mieux). Nous nous interrogeons également sur les logiques à l'œuvre dans l'orientation de ces mobilités. La recherche d'un nouvel emploi ne s'effectue pas au hasard mais dans un champ des possibles, délimité par les expériences professionnelles antérieures et le dernier métier exercé (Simonnet & Ulrich, 2009). D'autres facteurs peuvent également entrer en jeu telles que le vécu du chômage et l'accompagnement reçu, les capitaux mobilisables (sociaux, culturels, économiques, etc.), les dispositions et les appétences construites au cours de la socialisation antérieure, les contraintes diverses (familiales par exemple) qui peuvent s'imposer... etc. Ce champ des possibles peut avoir un horizon limité par les offres d'emploi disponibles. Il peut aussi être délimité par des « normes » d'emploi qui reposent sur des représentations de ce qui souhaitable ou atteignable, ainsi que par des « stéréotypes » de genre incorporés dès la formation initiale (Epihane, 2016) qui ont cours sur le marché du travail (Gadrey, 1992 ; Gallioz, 2007). Par ailleurs, nous nous demandons de quelle façon le chômage et la reconversion s'inscrivaient temporellement dans les parcours professionnels et la vie des individus.

Les possibilités d'explorer davantage les logiques à l'œuvre dans le déroulement et l'orientation de ces mobilités étaient toutefois maigres... jusqu'à ce qu'un appel à projet de thèse lancé par Pôle emploi auprès de ses collaborateurs en 2015 nous offre l'opportunité de proposer un travail de recherche en sociologie visant à approfondir cette problématique. Proposer ce travail était aussi l'occasion pour nous de « revenir pleinement » à la discipline de notre formation initiale, ainsi qu'à des méthodes qualitatives de terrain qui peuvent éclairer des régularités statistiques.

Étudier les reconversions professionnelles des chômeurs : une sociologie de l'emploi qui mobilise la perspective des parcours de vie

Notre problématique et notre démarche de recherche s'inscrit dans une sociologie de l'emploi en mobilisant la perspective des parcours de vie (*Life Course Perspective*). Notre objet porte en effet sur l'étude de mouvements sur le marché du travail que nous abordons « comme des constructions sociales et non comme des mécanismes économiques » (Maruani & Reynaud, 2004, p. 4).

Dans quelle mesure le passage par le chômage est-il générateur et/ou support de ces transitions ? Comment l'expérience du chômage et l'institutionnalisation du statut de chômeur auquel sont

associés des droits (à l'indemnisation de la privation d'emploi, à l'accompagnement, etc.) et des devoirs (la recherche d'un emploi, la formulation d'un projet professionnel, etc.) contribuent à organiser et à orienter socialement des reconversions professionnelles ? Comment les chômeurs se reconvertissent-ils ? Quels mécanismes sociaux et quels acteurs contribuent à orienter ces mobilités et vers quels types d'emploi ?

Notre démarche est ainsi d'apporter des éléments de compréhension sur les processus de reconversion professionnelle marqués par un passage par le chômage « à l'intersection entre la sociologie du travail et l'économie du travail » (*ibid*).

Les apports des théories de la segmentation du marché du travail (Doeringer & Piore, 1971 ; Petit, 2002) proposent un cadre de théorisation des modes de régulation des emplois et des politiques de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises, qui tendent à structurer le marché du travail en plusieurs segments au niveau micro et macro. Le chômage n'est pas le produit d'un désajustement résiduel entre une offre et une demande de travail (Michon, 1975 ; Freyssinet, 1984). Il ne se réduit pas à un « phénomène de file d'attente » (Salais, 1980) mais peut s'analyser comme « un système de mobilité forcée construit dans la crise » (Silvestre, 1986b) par des modes de régulation dans lesquels entrent en jeu « les relations existantes entre qualifications / nature des mouvements / caractéristiques des mobiles » (Beret, 1986, p. 57). La façon dont des mobilités individuelles externes, et notamment des reconversions professionnelles, se meuvent et se répartissent entre différents systèmes d'emploi, peut ainsi être révélatrice d'une segmentation du marché du travail (Amossé *et al*, 2011) et du rôle du chômage dans les modes de régulation de ces mobilités et de leurs évolutions. Nous abordons ainsi les reconversions des chômeurs comme des types particuliers de « transitions professionnelles », c'est-à-dire comme des modes différenciés d'accès à l'emploi qui sont « le résultat d'un jeu complexe d'acteurs dominés par les entreprises (car elles structurent la mobilité et génèrent la précarité) mais relayé par les pouvoirs publics et laissant une certaine marge de manœuvre aux individus » (Rose, 1996, p. 67).

Notre travail s'inscrit également dans une perspective des parcours de vie dans la mesure où nous abordons ces processus à partir de l'analyse biographique et longitudinale des trajectoires individuelles. Notre démarche consiste ainsi à « saisir les logiques qui structurent des trajectoires diverses, mais [...] aussi d'appréhender les interactions qui les lient les unes aux autres, tout en les ancrant dans des contextes sociaux particuliers » (Sapin *et al.*, 2007, p. 34). Ce prisme permet en effet de développer une approche dynamique et multidimensionnelle

d'expériences et de processus (Santelli, 2019) dans laquelle il s'agit d'appréhender les interdépendances entre individu et société (Elias, 1991). Cette perspective s'accorde avec une sociologie interactionniste influencée de façon non négligeable par la sociologie de Georg Simmel¹². Notre approche des reconversions professionnelles au chômage prend ainsi en compte la façon dont elles s'inscrivent dans les trajectoires de vie des chômeurs en étant attentive aux séquences dans les trajectoires, aux contextes, aux autres variés qui peuvent contribuer, de façon passive ou active, à organiser ces transitions. Elle permet en outre d'interroger de façon heuristique les relations de causalité entre chômage et reconversion.

Au sein de cette perspective des parcours de vie, la sociologie des bifurcations (Grossetti et al, 2009) apporte des outils de compréhension et des concepts d'analyse des temporalités, des passages et des ruptures dans les biographies, en relation avec les contextes dans lesquelles elles évoluent. La recherche des « ingrédients » de l'action pour comprendre les bifurcations biographiques (Bidart, 2009) et la théorisation des « imprévisibilités » et « prévisibilités » dans les parcours (Grossetti, 2009) donnent notamment des repères épistémologiques dans l'analyse des biographies individuelles et des processus de reconversion professionnelle (Négroni, 2007 ; Denave, 2015). Notre approche développe ainsi une analyse compréhensive des trajectoires individuelles et de leurs temporalités pour dégager des régularités au-delà des singularités individuelles.

Celle-ci cherche à éclairer des mécanismes sociaux de recomposition de la répartition de l'emploi et de production du chômage (Maruani & Reynaud, 2004) et à interroger le développement d'un modèle de transition professionnelle en gestation dans lequel chacun est incité à devenir « entrepreneur de lui-même » (Grozelier, 1998 ; Ebersold, 2001) et de sa vie selon une conception d'un individu libre et responsable de son parcours (Perez, 2019).

Une triangulation des sources et des méthodes

Nous abordons la problématique des reconversions des chômeurs sous l'angle des trajectoires individuelles. Notre travail s'appuie ainsi en premier lieu sur un corpus principal de 37 entretiens biographiques¹³ réalisés auprès de chômeurs qui partagent le vécu d'une même « catégorie de situation » (Bertaux, 1997), c'est-à-dire une reconversion marquée par un épisode

¹² Parmi les réflexions sur cette influence, voir par exemple Levine et al. 1976 ; Tomasi, 1998.

¹³ En tout, plus d'une quarantaine ont été effectués.

de chômage. Ces entretiens ont été menés entre le milieu de l'année 2016 et le début de l'année 2018 dans trois régions différentes : Ile-de-France, Haut-de-France et Centre-Val de Loire.

Ce matériau est complété par des données disponibles dans le Fichier historique Administratif des demandeurs d'emploi (FHA) et le fichier national des allocataires (FNA) de Pôle emploi. Notre travail s'appuie en second lieu sur une analyse secondaire de l'enquête Emploi, à partir des millésimes couvrant les années 2005 à 2016, qui développe une méthodologie longitudinale originale.

Nous proposons ainsi d'appréhender les reconversions des chômeurs dans une dialectique entre récurrent (société) et singulier (individu) (Hughes, 1996 [1950]), en mettant en œuvre une méthodologie dans laquelle des sources et méthodes différentes apportent des éclairages complémentaires sur des régularités sociales au-delà des singularités et des caractéristiques individuelles. Il ne s'agit pas, en effet, d'opposer une approche statistique du phénomène à une approche compréhensive des trajectoires de reconversion au chômage. Les hypothèses que permettent de formuler ces approches différentes et leurs apports respectifs peuvent entrer en dialogue, et cela dès la phase exploratoire et de collecte de terrain.

Dans la constitution du corpus d'entretiens nous avons notamment suivi un certain nombre d'hypothèses orientée ou confirmée par nos premières exploitations de l'enquête Emploi, en ciblant notamment des métiers de « seconde partie de carrière » (Dares, 2015 ; 2022), de nouvelles formes d'indépendance (Amossé & Goux, 2004 ; Abdelnour & Méda, 2019) que peuvent alimenter les reconversions au chômage, des reconversions vers des métiers à concours que l'assurance chômage continue de sécuriser financièrement, etc. Le temps long des reconversions au chômage observées sur le terrain a justifié de ne pas se limiter au calendrier rétrospectif d'un an de l'enquête Emploi mais de développer aussi une méthodologie longitudinale en panel. Cette dernière présente l'inconvénient de combiner, dans un dispositif hybride, deux logiques très différentes entre le rétrospectif et le prospectif, mais elle permet d'ouvrir au maximum la fenêtre d'observation pour mettre à jour des évolutions tendanciennes. La constitution du corpus d'entretiens a été réalisé de deux façons. La première a consisté à trouver des enquêtés *via* notre propre réseau¹⁴, en particulier pour les entretiens exploratoires. La méthode principale a été de mobiliser les données disponibles dans le FHA et le FNA pour constituer une base de sondage afin de conduire une enquête par internet pour réaliser l'essentiel du terrain par entretien. Elles ont permis d'interroger des sortants des listes de Pôle emploi en évitant un biais de sélection et un « effet boule de neige ». Mais l'usage des données

¹⁴ Ils représentent quatre personnes sur l'ensemble des entretiens effectués.

administratives ne s'est pas limité à la constitution du corpus. Elles contribuent également à l'objectivation de l'analyse des récits en apportant des informations complémentaires sur le cours des événements et leurs temporalités. Enfin l'analyse des entretiens biographique apporte un éclairage multidimensionnel sur la complexité des relations temporelles et de causalité entre chômage et reconversion.

Ces sources et méthodes diverses n'ont ainsi pas le même statut dans l'analyse dans la mesure où les éléments de compréhension qu'elles apportent au phénomène étudié sont de nature différente et ne sont pas situés au même niveau d'observation. En outre, la construction même de l'objet à étudier varie selon la nature des données à collecter ou à traiter. Elle ne peut être complètement identique même si elle obéit à des règles convergentes.

La triangulation de ces différentes données et méthodes tout au long de la recherche, ainsi que leurs apports respectifs et leurs limites, font l'objet d'un chapitre spécifique (chapitre 2).

Notre stratégie de recherche repose sur une démarche inductive qui a présenté pour nous un moyen naturel de mettre à distance et de réinterroger des catégories et des concepts que nous manipulons quotidiennement dans notre activité professionnelle (catégories d'inscription au chômage, mobilité professionnelle, métiers « en tension », etc.).

Les principes d'une démarche inductive : une théorisation progressive et ancrée des phénomènes de reconversion au chômage

Notre approche des reconversions professionnelles des chômeurs est essentiellement inductive. Elle s'est traduite de façon itérative et progressive par une « théorisation ancrée » au sens de Paillé (1994) des objets de notre recherche ainsi que des phénomènes observés. Ces formes de théorisation passent par des étapes de catégorisation progressives à partir des matériaux recueillis qui sont analysés au fur et à mesure de la recherche. Nous avons toutefois systématiquement mis en dialogue ces formes de catégorisation avec la littérature existante en construisant progressivement un cadre analytique et théorique arrimé sur des concepts opératoires. Ces formes de théorisation ont orienté également de façon dialogique les modes de collecte et plusieurs étapes dans l'analyse. Le premier chapitre de la thèse présente de fait « l'état » actuel de ces formes de théorisation et des hypothèses associées en précisant et en définissant les orientations prises par notre recherche. Ce cadre analytique est donc en lui-même un résultat du terrain empirique qui introduit des choix méthodologiques opérés et des résultats qui de façon dialogique ont contribué en grande partie à l'élaborer.

Du changement de métier à la reconversion

Partant d'une question empirique ouverte et simple – comment les chômeurs changent-ils de métier ? - les analyses de nos premières interviews et des entretiens nous ont amenées à préciser et à construire progressivement une des dimensions de notre objet : celle des reconversions professionnelles. Nous proposons ainsi une définition ancrée sur des éléments objectifs et subjectifs qui ont émergé du terrain. La figure du « débutant-ancien » dans un nouveau métier, déjà mise en évidence par Leconte (2002) et Mazade (2010) a émergé de façon structurante. Cet oxymore a alimenté une réflexion non seulement sur l'idée d'une rupture professionnelle (Denave, 2015), mais aussi sur le sens de celle-ci : un « retour en arrière ». Ce dernier renvoie à des expériences variées de retour en formation, de recherche d'emploi sans expérience professionnelle acquise dans le métier visé, de retour au plus bas d'une hiérarchie professionnelle, de renouvellement d'interrogations sur l'orientation professionnelle déjà expérimentées au moment de la formation initiale, etc. La figure du débutant dans un nouveau métier et ancien sur le marché du travail cristallise les enjeux d'un processus de requalification et de socialisation à de nouveaux repères professionnels au cours du chômage. La reconversion professionnelle peut se penser comme une transition professionnelle qui soulève des enjeux théoriques propres à une population de travailleurs expérimentés¹⁵.

Ce travail nous a amené également à réexaminer plusieurs figures de la reconversion dans les travaux sociologiques depuis l'apparition du terme après la seconde guerre mondiale. Elles sont révélatrices de l'évolution des préoccupations en termes d'allocation et de redistribution de la main-d'œuvre. Cela nous permet de replacer, le « projet » individuel de reconversion dans des enjeux de politique d'emploi consistant à favoriser des mobilités « volontaires ». Le projet devient ainsi une catégorie d'analyse d'une « autonomie relative de la mobilité » (Beret, 1992, p. 355) et de la capacité à se conformer à une injonction à l'entreprise de soi. Il est devenu un outil de gestion et de contrôle de la recherche d'emploi (Lavitry, 2015).

De l'expérience au passage du chômage

Les expériences du chômage sont variées tandis que son administration institutionnelle s'est étendue et diversifiée autour de la figure du demandeur d'emploi. Alors que la mesure officielle du chômage demeure très restrictive et que le taux d'emploi est devenu la priorité des politiques européennes, la variété des catégories administratives de gestion de la demande d'emploi reflète

¹⁵ Au sens d'une expérience du travail, contrairement aux « vrais » débutants qui entrent sur le marché du travail, jeunes et moins jeunes.

la diversité des « zones grises¹⁶ » autour du chômage (Castel, 2009). Les circulations sont nombreuses sur la durée entre le « cœur » du chômage et sa périphérie. Elles ont justifié une définition extensive du chômage pour le terrain par entretiens et l'exploitation longitudinale de l'enquête Emploi. L'organisation sociale du passage par le chômage ne se réduit pas à l'expérience de la privation d'emploi. Celui-ci peut être considéré comme un passage transitionnel qui possède des dimensions temporelles et des étapes normatives qui peuvent être prescrites, et dans lequel s'organisent des « transitions statutaires » (Glaser & Strauss, 1971). Celles-ci peuvent être indésirables ou non, involontaires ou non, réversibles ou non. Elles peuvent être potentiellement reproductibles. Des acteurs peuvent avoir un certain « degré de contrôle » sur « certains aspects du passage », tandis que les « passagers » (les chômeurs) ont certaines marges de manœuvre (*ibid*). L'organisation sociale de ce passage questionne en la socialisation à des normes de comportement et à des calendriers de gestion du chômage (Lima, 2019).

Les articulations entre chômage et reconversion interrogent l'émergence d'un modèle de transition professionnelle au chômage. La généralisation de l'accompagnement des chômeurs, la mise en place de nouveaux dispositifs (par exemple le conseil en évolution professionnelle, le compte personnel de formation) et une information sociale croissante sur les métiers en tension ou « qui recrutent », entre autres, tendent à constituer un modèle de plus en plus cohérent et incitatif à la reconversion. De nombreux acteurs prennent ainsi une part croissante à l'organisation et à l'orientation de ces transitions au chômage.

D'une relation causale non univoque à l'analyse dynamique de formes temporelles entre chômage et reconversion

L'étude des reconversions à partir des articulations entre chômage et reconversion revient à interroger les relations causales et temporelles entre ces deux phénomènes. L'exploitation de l'enquête Emploi permet d'interroger des régularités sur longue période ainsi que le développement des passages par le chômage sur ses marges. Les mouvements entre métiers suite à un épisode de chômage questionnent la reproduction d'une ségrégation sexuée des emplois (Argouarc'h & Calavrezo, 2013) tandis que de nouvelles formes d'indépendances se développent (Amossé & Goux, 2004 ; Abdelnour & Méda, 2019). L'analyse à partir des

¹⁶ La notion de « zone grise » a été développée à l'origine par le juriste A. Supiot (2000) à propos de signes de convergence entre les statuts de salariés et indépendants, les premiers bénéficiant de davantage d'autonomie, l'activité des seconds s'inscrivant davantage dans des liens de subordination.

entretiens biographiques peut éclairer des temporalités et des séquences successives plus complexes des articulations entre chômage et reconversion. La privation d'emploi ou des expériences d'échec variées (de création d'entreprise, d'accès à un accompagnement ou à une formation, ...) peuvent se traduire par une reconversion en raison de l'urgence ou de l'opportunité de retrouver un emploi. Mais le passage par le chômage peut être aussi anticipé en vue d'une reconversion ou devenir une période propice à une réflexion sur une nouvelle orientation professionnelle (Négroni, 2007).

Des trajectoires individuelles à des configurations de reconversion des chômeurs

Le rapprochement comparatif des « logiques sociales » (Demazière & Dubar, 1997) des trajectoires individuelles et une analyse systématique des récits biographiques à partir des modes de sélection, de formation et d'intégration dans le nouveau métier nous ont permis d'élaborer une typologie de « configurations » de reconversion des chômeurs (Elias, 1991). Sa forme segmentée a justifié de la rapprocher d'hypothèses issues des théories de la segmentation du marché du travail. Elle synthétise ainsi au-delà de la singularité des trajectoires individuelles une grille de lecture multidimensionnelle et collective des reconversions professionnelles des chômeurs. Des temporalités dominantes au cours du chômage éclairent également ces mécanismes sociaux. Ces reconfigurations renvoient ainsi à des modes variés d'alimentation des métiers et de recrutement des entreprises selon les secteurs (Fondeur, 2013). Les occurrences du chômage n'y sont pas indépendantes de modes différenciés de recherche d'emploi (Marchal & Rémillon, 2007, de Larquier & Rieucou, 2010) et de pratiques de tri et de catégorisation des chômeurs sur des critères d'employabilité (Demazière, 1992 ; Benarrosh, 2000 ; Clouet, 2022). Elles permettent également de mettre en évidence l'importance du réseau personnel et professionnel dans ces transitions et d'autres capitaux économiques et culturels.

Ces configurations de reconversion éclairent ainsi des inégalités sociales et sexuées qui se reproduisent, voire s'accroissent au cours du chômage. Elles mettent en lumière, dans une démarche comparative, des logiques à la fois générales et distinctives de reconversion des chômeurs.

Plan de la thèse

La démonstration de la thèse s'articule en deux parties. La première partie interroge les reconversions au chômage d'un point de vue général et méthodologique. Le premier chapitre présente un cadre analytique qui s'est construit progressivement au cours de la recherche. Les notions de reconversion et de chômage ainsi que leurs articulations sont examinées successivement. Les constructions sociales de la reconversion et du chômage sont révélatrices de mutations socio-économiques et d'enjeux en termes de gestion et de redistribution de la main-d'œuvre. Nous examinons également leur place et leurs spécificités dans les systèmes de mobilité. Il permet ainsi de préciser des définitions et des hypothèses de recherche.

Le deuxième chapitre présente ensuite une décomposition de la problématique autour de trois dynamiques : des dynamiques individuelles, institutionnelles et de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises. Il permet ainsi de préciser les apports et les limites de chaque source et méthode pour répondre à la problématique. La méthodologie de triangulation de ces sources et méthodes est ensuite explicitée avant de présenter les principes de la construction de la typologie des configurations de reconversion qui structure la seconde partie de la thèse.

Le troisième chapitre questionne de façon générale les dynamiques de reconversion au chômage à partir des matériaux quantitatifs et qualitatifs. L'analyse secondaire de l'enquête Emploi apporte des éléments sur un phénomène fréquent et régulier. Elle interroge plus particulièrement le rôle du chômage sur l'orientation des mobilités que sur leur survenue. Les changements de métier observés reproduisent une ségrégation professionnelle sexuée tandis leur orientation se diversifie après la crise de 2008 vers des statuts d'indépendants. L'analyse des temporalités entre chômage et reconversion permet ensuite d'éclairer une relation causale non univoque. Elle met en évidence des prévisibilités et imprévisibilités temporelles entre le processus de reconversion et le passage par le chômage.

La seconde partie de la thèse approfondit l'analyse à travers une typologie des configurations de reconversion élaborée à partir des entretiens biographiques. Le chapitre 4 détaille ainsi l'analyse de logiques sociales variées de reconversions dans des métiers qualifiés au cours du chômage. L'accès à une qualification spécifique et reconnue sur des marchés de type internes ou professionnels au cours de la période de chômage, ou sa détention préalable, est centrale dans ces transitions car elle est le plus souvent exigée à l'entrée du nouveau métier. Elle favorise ensuite une intégration dans le nouveau monde professionnel et une sortie durable du chômage. Cette première configuration de reconversion au chômage renvoie à des figures variées du « projet ».

Le chapitre 5 questionne de façon approfondie les conditions de l'accessibilité de cette figure du projet au cours du chômage à travers l'analyse des processus de reconversion vers des métiers subalternes « de bureau » et de la logistique. Ces processus mettent en évidence qu'être « employable » dans des métiers jugés peu qualifiés peut être un frein à la reconversion au chômage. Ces chômeurs se retrouvent ainsi malgré eux dans des « viviers » de main-d'œuvre de métiers subalternes de la logistique et de bureau. Les reconversions féminines « dans les bureaux » et les reconversions masculines dans les entrepôts divergent quant à leur pérennité, cela en raison de logiques distinctes et sexuées qui sont liées en grande partie aux espaces de travail dans lesquels les unes et les autres s'insèrent.

Le chapitre 6 analyse enfin des processus de reconversion au chômage essentiellement féminins vers des métiers des services à la personne et des transitions masculines vers un entrepreneuriat de proximité. Ces configurations sont marquées par une exposition accrue des travailleurs aux risques et à l'incertitude du marché, et donc à la précarité dans des activités établies sur une forte flexibilité du travail en termes de disponibilité, d'horaires et de rémunération. Elles questionnent l'expansion de marges de l'entrepreneuriat et du salariat qui s'alimentent et se rejoignent.

Première partie

Se reconvertir au chômage,
de quoi parle-t-on ?

Chapitre 1. Les reconversions professionnelles au cours du chômage, un révélateur de l'émergence d'un système de transition professionnelle ?

La persistance d'un chômage massif depuis les années 1980 n'a pas banalisé l'expérience du chômage (Schnapper, 1998). Elle renvoie à des vécus très variés (Schnapper, 1981 ; Demazière, 2013) tandis que son expérience s'est largement diffusée. En 2006, près de la moitié des personnes nées à partir de 1960 avait connu au moins un épisode de chômage au cours de sa vie (Rouxel & Virely, 2012). Selon la même étude, un quart de ces générations a connu un épisode de chômage de longue durée (un an ou plus), en particulier les femmes et les travailleurs les moins qualifiés. Parmi ces générations ayant des parcours professionnels plus instables que les générations précédentes, combien de personnes ont connu un changement de métier ou une reconversion professionnelle au cours de leur vie ? Il est possible qu'elles soient bien plus nombreuses qu'on ne l'imagine. Du moins autour des années 2010, les demandeurs d'emploi étaient nombreux à changer de métier à la reprise d'un emploi, soit plus d'un tiers d'entre eux (Poujouly & Prokovas, 2009 ; Matus & Prokovas, 2014b).

La massification du chômage et sa persistance depuis les années 1980 lui a donné une place centrale dans les transitions sur le marché du travail (Amossé, 2002 ; Gautié, 2003 ; Flamand, 2016a). De nombreuses mobilités semblent ainsi s'être déplacées d'un schéma d'emploi à emploi à celui d'emploi-chômage-emploi (Duhautois et al., 2012) soulevant déjà des questionnements dans les années 1980 sur le passage d'un modèle de la mobilité à celui de la flexibilité (Silvestre, 1986b). Les restructurations industrielles et le chômage de reconversion ont largement contribué à cette extension de la privation d'emploi (Freyssinet, 1984 ; Villeval et al., 1992).

Avec la diffusion de l'idée selon laquelle chacun sera amené à exercer plusieurs métiers au cours de sa vie, la reconversion professionnelle a perdu de son sens négatif, douloureux et imposé par des mutations socio-économiques. Elle a pris aussi un sens « volontaire » (Négroni, 2007) tourné vers un accomplissement de soi en étant associé à un projet de formation ou à un projet de vie émanant de l'individu. Elle renvoie aujourd'hui à des questionnements sur

un travail qui perd son sens en raison de conditions de travail dégradées (Davoine & Méda, 2008 ; Dujarier, 2015) ou le sentiment d'exercer un « *bullshit job* » (Graeber & Roy, 2019), c'est-à-dire un travail inutile ou même néfaste dans la société. Le travail, sous l'habit de l'emploi, apparaît toutefois d'autant plus central parmi les conditions d'épanouissement des individus quand il manque (Baudelot & Gollac, 2002). Cet attachement ou le besoin d'emploi qui octroie des droits sociaux peut dès lors pousser à accepter « des conditions de travail et de rémunération dévalorisantes » (Paugam, 2000, p. 65).

Interroger le rôle du chômage dans les processus de reconversions sur le marché de travail, c'est donc interroger en premier lieu la construction sociale de notions qui drainent avec elles de nombreuses représentations. Elles recouvrent également des enjeux en termes de politiques d'emploi et de mutations socio-économiques. L'objet de ce chapitre est ainsi de préciser le cadre théorique et d'analyse de la notion de reconversion professionnelle avant d'aborder celle du chômage et de formuler les hypothèses sur les articulations entre ces deux phénomènes.

1.1. Comment penser la reconversion professionnelle ?

Ce qui peut être reproché à l'usage de la notion de « reconversion professionnelle » est qu'elle recouvre dans les travaux scientifiques « un large spectre de transitions professionnelles, des changements radicaux aux glissements vers des métiers ou des secteurs voisins en passant par les variations de statut » (Denave, 2015, p. 4). Issue du terme conversion, elle est en effet utilisée historiquement pour qualifier des mouvements externes de main-d'œuvre qui ont lieu suite à des mutations du tissu productif. N'ayant pas été élaborée initialement par les chercheurs, son usage en réponse à une demande sociale de recherche n'a pas toujours été interrogé ni défini précisément (Villeval et al., 1989).

La notion renvoie en premier lieu aux licenciements massifs de main-d'œuvre liés en particulier au déclin du secteur industriel (Villeval, 1992 ; Mazade, 2003, 2010 ; Roupnel-Fuentes, 2011) où elle côtoie la notion de reclassement pour laquelle il existe également un « flou sémantique » et une pluralité de représentations (Roupnel-Fuentes, 2014, p. 313). La notion s'est étendue à partir de années 1990-2000 au-delà des reconversions collectives comme catégorie pertinente d'analyse de transitions individuelles « volontaires » ou « forcées » en particulier à partir du prisme de la formation continue (Germe & Pottier, 1998 ; Correia & Pottier, 2000). L'usage de la notion affiche ainsi une partition dichotomique relativement labile « entre contrainte et

choix » (Négroni & Mazade, 2019) avec d'un côté des reconversions imposées par les modes de gestion de la main-d'œuvre des entreprises et de l'autre des « reconversions volontaires » émanant des individus. Or, il nous semble qu'il est possible d'aller plus loin pour appréhender cette mobilité sur le marché du travail. C'est l'objet de cette section dont nous allons à présent introduire les développements.

Des glissements dans les approches de phénomènes de reconversion collectifs et socialisés vers des comportements individuels et des faits biographiques, qui ne pourraient s'appréhender à partir des transformations du rapport salarial et de la structure des emplois, sont significatifs des évolutions des approches et de la construction sociale de la notion de reconversion professionnelle.

C'est ce que nous mettrons en évidence dans une première sous-partie (1.1.1) en revenant sur les origines du terme et sur plusieurs figures de la reconversion en sociologie qui se dégagent depuis l'après-guerre. D'après les travaux de M.-C. Villeval et F. de Chassey (1989 ; 1992) nous en développerons trois principales : la mobilité et la résistance au changement, la formation continue et la crise de l'emploi (et donc du chômage) dont on peut situer respectivement l'émergence dans les années 1950, les années 1960 et dans les années 1980. Nous y ajouterons une quatrième, celle du « projet » qui a émergé selon nous dans les années 1990-2000.

Ces différentes figures de la reconversion renvoient d'une part à la façon dont des mutations socio-économiques ont été successivement érigées en problème social en faisant l'objet de politiques publiques. D'autre part, elles sont révélatrices des rapports étroits que la sociologie entretient « avec chaque crise sociale de quelque envergure » (Gurvitch, 1968 [1950], p. 1).

Dans la sous-section suivante (1.1.2), nous reviendrons sur la construction sociale du marché du travail et les systèmes de régulation des mobilités et des carrières. Nous rappellerons notamment des apports et des limites des théories de la segmentation du marché du travail. Nous interrogerons enfin les spécificités de la reconversion (1.1.3) et proposerons des éléments de définition.

1.1.1. Politiques de gestion de la main-d'œuvre et figures sociologiques de la reconversion professionnelle

Dans leur synthèse séminale, M.-C. Villeval et al. (1989) soulignent que la signification et les objets auxquels le concept de reconversion se rapporte dans les travaux de recherche ont évolué en fonction des mutations socio-économiques et des dynamiques à l'œuvre sur le marché du

travail, de la demande sociale de recherche, ainsi que de changements dans les représentations des carrières et des trajectoires professionnelles ; ces différents éléments ayant évolué en relation les uns avec les autres.

En l'absence d'un cadre théorique bien défini, c'est peut-être cela qui fait de la reconversion « un analyseur possible, certes partiel, des mutations économiques et sociales, en particulier à des époques charnières de l'évolution des modes de production et des rapports sociaux. » (Villeval, 1992, p.19). Les changements d'acception et d'approche de la notion sont eux-mêmes révélateurs de ces mutations.

Après avoir un bref retour sur les conditions d'apparition de la notion en France et en Europe, c'est ce que nous allons analyser à travers quatre principales figures de la reconversion dans les travaux sociologiques, qui renvoient à des politiques d'emploi : la mobilité et la résistance au changement, la formation continue de la main-d'œuvre, la crise de l'emploi et enfin celle du projet individuel.

1.1.1.1. Les racines européennes d'une rationalisation de la production industrielle

Après la Seconde Guerre mondiale, « le terme de conversion (et par extension celui de reconversion) est un mot d'ordre » (Abou Sada, 1988, cité par Villeval et al., 1989, p. 2). Il exprime le retour des industries à leurs activités normales dans une économie de paix, la nécessité de changements économiques et professionnels importants et une adhésion à ces changements de la part de la main-d'œuvre concernée.

Le terme « conversion » issu du latin *conversio* fait de *convertere*, lui-même formé de *cum* (avec) et de *vertere* (tourner, changer)¹⁷ renvoie en effet à un changement de forme, de nature. Le préfixe « re » du latin *red* évoque quant à lui l'idée d'un retour en arrière. Son deuxième sens étymologique est itératif et signifie « de nouveau »¹⁸. Nous reviendrons plus loin sur la façon dont les deux sens de ce préfixe sont mobilisables pour qualifier les expériences individuelles de reconversion. Les termes « conversion » et « reconversion » sont ainsi utilisés d'abord pour désigner les mouvements du capital économique et les mutations industrielles des entreprises, puis de plus en plus à propos des mouvements des travailleurs touchés par ces transformations.

¹⁷ Dictionnaire étymologique de la langue française, Tome II, J.B. Bonaventure de Roquefort, 1829.

¹⁸ Bréal M. & Bailly A. (1885), Dictionnaire étymologique latin, Cours supérieur, Hachette, Paris.

Le sens originel du terme conversion est toutefois religieux depuis le XII^{ème} siècle pour qualifier des changements de religion ou de croyance (de Chassey, 1988). Son usage s'étend ensuite au domaine militaire dès le XIV^{ème} siècle (mais devenu depuis obsolète) en étant appliqué aux tactiques de mouvements de troupes sur les champs de bataille¹⁹, puis au domaine financier à partir du XVI^{ème} siècle à propos de la « transformation d'une valeur dans une autre » (monnaie, matériaux, énergie, unités de mesure) ou encore au domaine psychanalytique au début du XX^{ème} siècle²⁰. L'acceptation du mot renvoie dans tous les cas au passage d'un état à un autre.

L'apparition du terme « reconversion » peut être situé aux prémices de la construction européenne et de la création de la CECA²¹ (Berger, 2004)²² annonçant une politique de rationalisation de la production à une échelle internationale et une volonté d'assurer pour des secteurs industriels déjà fragilisés (sidérurgie et charbon) « la continuité de l'emploi et [d'] éviter de provoquer dans les économies des États membres [de la CECA], des troubles fondamentaux et persistants » (Art. 2 du Traité de Paris du 18 avril 1951, cité par Berger, *ibid*). L'après-guerre est en effet une période où s'élabore l'idée qu'une « mobilité organisée » par l'action publique est une des conditions du « plein emploi » (Beveridge, 1944). Elle nécessite l'intervention de l'État et la mise en place d'un État social dans la ligne de la théorie économique keynésienne. La première figure de la reconversion dans les travaux sociologiques renvoie ainsi en premier lieu à l'étude des résistances à la mobilité géographique et professionnelle dans les années 1950.

1.1.1.2. Mobilité et résistance supposée au changement

Dans les années 1950, des mesures parfois autoritaires cherchent à redistribuer la main-d'œuvre sur le territoire dans un contexte économique de croissance, de modernisation industrielle et de chômage frictionnel. Alors qu'auparavant les efforts étaient plutôt concentrés sur la

¹⁹ Dictionnaire de l'armée de terre, ou Recherches historiques sur l'art et les usages militaires des anciens et des modernes, par le Général Bardin, 1841.

²⁰ Il désigne la transformation de conflits psychiques en symptômes physiques dans les travaux de Sigmund Freud.

²¹ Communauté européenne du Charbon et de l'Acier.

²² Selon Françoise Berger, « la notion de reconversion est inventée avec l'Europe » quand Robert Schuman propose « la création d'un fonds de reconversion pour rationaliser la production » dans sa déclaration du 9 mai 1950 qui préfigure le cadre de la future CECA.

stabilisation de la main-d'œuvre ouvrière (Cornu & Picon, 1975 ; Convert & Pinet, 1978)²³, la mobilité est devenue déjà « synonyme de dynamisme et de modernisme » (Moscovici, 1959), c'est-à-dire un indicateur de développement économique et social, mais à condition qu'elle soit dirigée vers les lieux géographiques et les secteurs souhaités dans le cadre de la planification. Le souci étatique et européen d'une mobilité organisée et effective au cours de cette période donnera lieu à des études dans plusieurs pays de la CECA sur les résistances des populations ouvrières concernées (notamment en France par Alain Girard, 1956 et Serge Moscovici, 1959). Elles démystifieront une tendance à la résistance au changement attribuée à un tempérament des ouvriers en montrant qu'elle dépend à la fois des caractéristiques sociales des individus et des conditions sociales de la mobilité. Ces mobilités auraient plus facilement lieu quand elles reposent sur le principe de candidatures individuelles s'accompagnant d'un cadre incitatif²⁴ et non sur des transferts imposés et massifs qui provoquent à la fois des oppositions du collectif de travailleurs et du milieu de départ. Les politiques d'incitation à la mobilité individuelle et volontaire apparaissent ainsi les plus efficaces.

Des travaux plus récents sur des délocalisations de l'emploi mettent par ailleurs en évidence que le « choix » de partir ou celui de rester et entrer au chômage, représentent tous les deux un risque pour les salariés (Vignal, 2005). Il s'avère plus ou moins grand selon la conjoncture économique, les ressources économiques et professionnelles, et les contraintes familiales.

1.1.1.3. Reconversion et formation continue de la main-d'œuvre

À partir des années 1960, le terme de « reconversion » s'impose progressivement face au terme « conversion » pour désigner les licenciements massifs qui concernent principalement les ouvriers des grandes industries (de Chassey, 1988). La formation professionnelle à l'âge adulte, quant à elle, prend son essor en tant qu'outil d'adaptation rapide de l'appareil productif à des besoins en nouvelles qualifications (Palazzeschi, 2017). Les recherches sur la reconversion connaissent ainsi d'autres développements à cette période autour de la question de la formation

²³ Concernant les mineurs cévenols, Cornu & Picon (1975, p.22) soulignent ainsi que « ce ne sont pas les mineurs qui s'attachèrent à la mine, c'est la mine qui les attacha ». Des employeurs ont notamment mis en œuvre une véritable « politique du logement » (*ibid*, p.37) pour stabiliser la main-d'œuvre autour des mines et des usines.

²⁴ Similaire à celui qui a pu permettre la stabilisation de la main-d'œuvre au départ, comme par exemple des perspectives professionnelles et des infrastructures qui prennent en compte aussi les besoins de l'ensemble de la famille dans le lieu d'arrivée : logement, écoles, loisirs.

professionnelle pour les adultes²⁵, qui s'étoffe dans le cadre des reconversions imposées par des licenciements collectifs.

Les recherches se développent en particulier autour des Actions Collectives de Formation (ACF). Des études sociologiques « de milieu » et des « enquêtes de motivations » (Villevall et al., p. 119) furent menées en amont pour mettre en place des dispositifs de formation adaptés à des populations ouvrières méfiantes envers un apprentissage réalisé en dehors d'une situation de travail et pour qui la reconversion signifie un licenciement sans assurance de retrouver un emploi. Cette méfiance met déjà en exergue les difficultés à s'inscrire dans un parcours de formation quand celui-ci n'ouvre pas de perspectives professionnelles concrètes (Roupenel-Fuentes, 2017).

Les ACF reposeront donc sur un principe de formation collective de savoirs et savoir-faire généraux en préalable à une éventuelle formation professionnelle mais le mot reconversion et le retour à l'emploi ne seront jamais évoqués (Tanguy, 1999, p. 62) jusqu'à ce que les institutions étatiques l'exigent expressément. De nombreuses études seront menées suite à la mise en place de ces ACF sur les déterminants du souhait de suivre une formation puis plus largement sur les inégalités sociales d'accès à celle-ci (Dubar, 1977). Avec la crise économique des années 1970, la focale s'oriente aussi de plus en plus sur les effets observés de ces formations sur le retour emploi, qui sont plutôt limités (Dubar, 1981). La demande sociale de recherche sur la formation continue est en effet « de plus en plus liée aux difficultés de l'insertion professionnelle et aux exigences de reconversion et d'adaptation des emplois » (Dubar, 2015, p. 32).

1.1.1.4.Reconversion et crise de l'emploi

La question de l'emploi représente une troisième figure majeure de la notion de reconversion. Dans un contexte de crise économique et d'accroissement massif du chômage, elle émerge de façon prégnante dans les années 1970 et 1980. Elle est liée en premier lieu aux reconversions industrielles qui marquent le passage à une société de services. Mais cette question de l'emploi dans les travaux de recherche va largement dépasser celle des licenciements massifs, en ce qu'elle supplante progressivement celle du travail dans la discipline.

²⁵ Ce développement est entériné par la loi de 1968, puis par la loi de 1971.

Comme le souligne l'historien Antoine Prost (1995, p. 92), « le paysage sociologique se recompose ainsi sous nos yeux, en même temps que le paysage industriel ». La crise économique et industrielle touche en effet principalement un des objets centraux de la sociologie du travail depuis son émergence, le groupe social des ouvriers. Face aux recompositions du travail industriel et ses implications dans et en dehors de l'entreprise, les sociologues du travail sont ainsi amenés à renouveler ou du moins à questionner un certain nombre de leurs paradigmes²⁶.

La remise en cause du déterminisme technologique²⁷ et le renouvellement des questionnements sur la qualification en tant que construction sociale (Naville, 1956)²⁸ cherche à dépasser un raisonnement binaire de requalification/déqualification du travail. Les débats pointent les limites d'une approche de la qualification trop souvent réduite au poste de travail et à l'entreprise, et cela sans prendre en compte le système d'éducation et les mécanismes sociaux de sélection et de distribution de la main-d'œuvre sur le marché du travail (Rolle, 1973 ; Rolle et Tripier, 1978). Les nombreuses approches qui cherchent à mettre en évidence des savoirs et des savoirs faire ou des compétences²⁹ selon leur caractère formel ou informel demeurent toutefois polarisées sur le travail effectué pour définir la qualification (Alaluf, 1986), ce qui met en doute un réel changement de paradigme en la matière (Stroobants, 1991).

La demande sociale de recherche contribue particulièrement aux réflexions plus globales sur le marché du travail à travers la commande d'études sur les processus de reclassement des licenciés, leur nombre et leur nature ainsi que sur le chômage. Outre les questions de mobilisations et des transformations du dialogue social autour des fermetures d'usines, il s'agit

²⁶ Notre objectif ici n'est pas d'être exhaustive mais plutôt de signaler certaines évolutions qui nous semblent importante par rapport à la problématique des reconversions et de l'emploi.

²⁷ Ce paradigme qui tend à appréhender le progrès technique comme un facteur exogène, neutre et autonome (presque naturel) de la division de travail et des rapports sociaux dans les entreprises, est de plus en plus critiqué (Friedmann & Rolle, 1978 ; Maurice, 1980). La technique est redéfinie comme un rapport social et « un pouvoir hiérarchique » (Salerni, 1979) tandis que l'accent est mis sur la découverte de « qualifications tacites » (Jones & Wood, 1984) qui remettent en cause une déqualification inexorable du travail issue du progrès technique et de la spécialisation des tâches.

²⁸ P. Naville mettait déjà en garde contre « l'illusion technique » dans son essai sur la qualification en démontrant que le progrès technique n'est pas neutre socialement.

²⁹ En fonction de la terminologie utilisée.

d'expliquer pourquoi certains ouvriers parviennent à se reconvertir vers un nouvel emploi tandis que d'autres s'enlisent dans le chômage.

Les apports des théories économiques de la segmentation du marché du travail venues des Etats-Unis, parmi lesquels les travaux fondateurs de Doeringer & Piore (1971), éclairent des hypothèses sur des mécanismes « d'internalisation » et donc de stabilisation de la force de travail qui apparaît être « un processus extrêmement fréquent » (Cornu et Picon, 1975, p. 33). Elles vont contribuer à nourrir un nouveau paradigme interactionniste (Paradeise, 1988)³⁰ et des questionnements sur la « déstabilisation de noyaux stables » de l'emploi ouvrier avec le développement de formes d'emploi atypiques (Linhart & Maruani, 1982).

Les transformations et le déclin de l'emploi industriel dans l'économie française à travers les reconversions et la privation d'emploi dans les trois dernières décennies du XXème³¹ ouvre une nouvelle conception d'un plein emploi segmenté, voire dual, en s'accompagnant de nombreuses autres mutations du marché du travail : apparition de nouvelles formes d'emploi, développement de la sous-traitance, montée de l'emploi tertiaire et féminin, etc. Elles marquent ainsi le développement d'une « sociologie de l'emploi » (Maruani & Découflé, 1987 ; Maruani, 1990 ; Tripier, 1990).

L'explosion du chômage et sa persistance à des niveaux élevés font peser des incertitudes sur l'équilibre du système social (Castel, 1995, 2009) et exercent une pression non seulement sur les chômeurs, mais aussi sur la grande majorité des actifs exerçant un emploi (Maruani, 2001). Un « éclatement » des situations du chômage s'est adjoint à celui de l'emploi (Thélot, 1986). Le chômage a perdu de son caractère transitoire avec le développement du chômage de longue durée tandis que la norme du CDI à temps plein s'est érodée avec la multiplication de formes d'emploi intermédiaires. Le chômage est ainsi devenu également une expérience récurrente pour une fraction de la population active.

Liée intimement à la question de l'emploi et à son envers, le chômage, celle de la formation demeure extrêmement présente dans la mesure où elle est devenue un « mot d'ordre » au sein des politiques d'emploi et d'éducation. Sa fonction première est « d'ordre économique »

³⁰ Celui-ci remet en cause une conception néoclassique d'ajustement par les prix de l'offre et de la demande de travail qui par ailleurs ne se vérifie pas empiriquement (Thévenot, 1986).

³¹ Elles sont parfois nommées « les Trentes piteuses » en référence au titre célèbre de l'ouvrage de l'économiste Jean Fourastié « Les Trentes glorieuses » (1979) qui s'intéresse à la période d'expansion économique d'après-guerre.

(Dubar, 1980), c'est-à-dire un outil pour prévenir et lutter contre le chômage qui touche davantage les travailleurs les moins qualifiés et en particulier les jeunes et les ouvriers. Il s'agit de soutenir la productivité et l'adaptabilité de la main-d'œuvre, et de favoriser la promotion salariale. La « formation permanente »³² s'adresse aux (futurs) salariés et chômeurs. Elle repose sur le postulat et la recherche d'une adéquation entre formation et emploi (Tanguy, 1986) issues des théories économiques néoclassiques sur le capital humain³³ qui sont plus que jamais d'actualité³⁴. Émanant également des politiques publiques, la relation « formation-emploi » s'érige comme un nouveau concept dont s'emparent les chercheurs (Paul, 1984 ; Tanguy, 1986) principalement à propos de l'insertion des jeunes sur le marché du travail et de façon plus diffuse à propos de celle des chômeurs. Bien que cette notion adéquationniste tende à réifier une possible équivalence mécanique entre formation et emploi dans les représentations et les politiques publiques (Tanguy, 1986, 2008), l'absence de cette adéquation ne cesse d'étonner et d'être dénoncée (Giret et al., 2005).

Les approches sociologiques plus nuancées sur les apports de la formation et sur les processus de qualification peinent cependant à s'imposer sur un terrain déjà occupé par des économistes dont l'approche de la formation telle qu'elle se traduit dans les dispositifs de reconversion prend globalement une forme « incantatoire » (de Chassey, 1994). Former les futurs licenciés et les chômeurs trouve notamment ses limites dès lors que « l'offre de travail demeure supérieure à la demande » (Jallade, 1981)³⁵ ou quand cela se traduit par des « formations parking » (Villeval, 1990), courtes et surtout sans rapport avec une qualification (Burgi, 2002). Des

³² Inscrite dans la loi de 1971.

³³ Ces théories présupposent un rendement individuel plus ou moins automatique (un retour sur investissement) de la formation en termes d'accès à l'emploi et de productivité, puis de cette productivité en termes de (re)valorisation salariale au sein d'un marché concurrentiel transparent qui permettrait de disposer des informations nécessaires à un comportement rationnel (notamment le calcul coût-bénéfice individuel d'une formation).

³⁴ Les références aux théories économiques du capital humain sont en effet très courantes dans les travaux institutionnels et de la statistique publique. Ils se réfèrent parfois explicitement aux travaux des économistes de l'École de Chicago (voir notamment Ducoulombier, 2021) afin d'expliquer les objectifs des politiques de formation et d'emploi au fondement de la mise en place d'un dispositif et de l'intérêt en termes d'aide à la décision de certains travaux évaluatifs ou analytiques.

³⁵ Des chercheurs relèvent ainsi des situations paradoxales où les chômeurs peuvent être plus qualifiés que les salariés en emploi car les entreprises ne mettent pas nécessairement en œuvre ce type de formation continue pour leurs salariés (Scheuer, 1995, traduit par Coutrot).

artisans de la formation continue mettent ainsi en garde sur le risque du « tout formation » déconnecté des situations de travail en ayant « tendance à faire supporter à la formation l'essentiel des conséquences des adaptations de la production » (Merle, 1989, p. 180). Alors que l'élévation générale du niveau d'éducation poursuit sa croissance, la recomposition des liens entre formation initiale et formation continue questionnent les reconfigurations complexes des relations entre systèmes de formation et d'emploi (Dubar, 1980).

Autour des reconversions s'ébauche du moins un « modèle de transition professionnelle » dans lequel le droit à une formation de reconversion s'applique essentiellement après la rupture du contrat de travail (Villeval, 1993 ; de Chassey, 1993). Porté principalement par les pouvoirs publics et l'assurance chômage, il est individuel et réduit la responsabilité des entreprises dans la formation et le reclassement de la main-d'œuvre. Le droit à la reconversion s'élargit ainsi à l'ensemble des licenciés économiques mais avec des dispositions réglementaires moins favorables que celles des branches industrielles dont elles se sont inspirées. Des mesures d'accompagnement des reconversions au chômage s'inspirent aussi de dispositifs destinés aux jeunes débutants sur le marché du travail, comme par exemple l'élaboration de modules d'orientation des licenciés avant une entrée en formation qui se poursuit par des stages (Villeval et Méhaut, 1989).

Autour de cette question des reconversions, la problématique de l'emploi est depuis toujours prégnante en raison de la persistance d'un chômage massif et de mobilités qui se développent principalement vers et depuis le chômage (Flamand, 2016a). Même si les configurations des restructurations ont changé, elles ont loin d'être devenues banales (Fayolle, 2005). Les licenciements collectifs signifient ainsi toujours une rupture importante à la suite de laquelle les possibilités de retrouver un emploi demeurent très inégales (Roupenel-Fuentes, 2014 ; Mazade, 2003, 2010). Les travaux de recherche interrogent ainsi la façon dont l'employabilité se construit socialement. Son analyse ne peut faire l'économie de l'étude des trajectoires professionnelles avant le licenciement et des « règles explicites et implicites, qui concourent à un niveau plus ou moins général, à l'organisation du marché du travail » (Outin, 1990, p. 488).

Les problématiques formulées dès les années 1980 sur les liens entre le chômage, la formation et la reconversion sont ainsi encore largement d'actualité. Celles posées dans les années 1950 sur la redistribution de la main-d'œuvre vers des secteurs en développement, à développer ou en pénurie de main-d'œuvre demeurent des préoccupations clairement énoncées par les

instances nationales et internationales. Elles renvoient à des enjeux de productivité et de croissance et elles sont cruciales dans les orientations des politiques publiques d'emploi. Ces questions ne se posent plus dans un contexte de croissance économique d'après-guerre mais en rapport avec une « crise de l'emploi » (OCDE, 2009) accentuée par la crise financière de 2008. La préoccupation ancienne de favoriser des mobilités volontaires s'en trouve renouvelée. En outre, avec l'individualisation croissante des dispositifs relatifs à l'emploi et à la formation, chacun est incité à devenir « entrepreneur de lui-même »³⁶ et de sa vie (Grozelier, 1998 ; Ebersold, 2001). Cette injonction à l'entreprise de soi qui trouve ses traductions dans les politiques d'emploi et plus largement dans les politiques sociales (Vrancken & Macquet, 2006) renvoie à la quatrième figure de la reconversion qui a émergé principalement dans les années 1990 et 2000 : le « projet ».

1.1.1.5. Reconversion et projet

La notion de projet renvoie aujourd'hui à une « société post-industrielle [...] à accumulation de projets » (Boutinet, 2012, p. 126). Cette notion se déploie ainsi dans tous les champs de la vie sociale et à tous les âges de la vie, du projet individuel d'orientation scolaire au projet collectif de société. Révélateur d'une nouvelle « cité »³⁷ promouvant la polyvalence et la mobilité des individus par la flexibilité et l'adaptabilité (Boltanski et Ciapello, 1999), il est devenu un nouveau « mot d'ordre » dans les politiques éducatives d'orientation et dans les politiques d'emploi.

Il présente cependant un risque dogmatique qui suggère que pour trouver sa place, réussir son insertion sur le marché du travail ou sa reconversion « avoir un projet serait une condition, sinon nécessaire mais en tout cas décisive » (Coquelle, 1994). Les jeunes et les chômeurs doivent ainsi élaborer un projet professionnel partant du postulat que les personnes « bien insérées » ou satisfaites de leur emploi ont nécessairement « eu un projet » (*ibid*). Cette notion du projet était d'ailleurs déjà centrale dans les dispositifs de reconversion des licenciés de l'industrie. Son

³⁶ Une injonction qui renvoie selon Michel Foucault (1979, p 232) à une actualisation de l'*Homo oeconomicus* par les économistes de l'école de Chicago dans lequel l'individu n'est plus principalement un partenaire de l'échange. Il est à la fois un investisseur dans son capital propre (lui-même) et un consommateur, producteur de « sa propre satisfaction » (*ibid*). Le capital humain devient ainsi l'objet d'investissements et source de consommations par l'individu lui-même, en vue de l'amélioration de son existence.

³⁷ Au sens d'un modèle de justification et d'action que les auteurs nomment « cité par projets » qui s'ajoute à six autres modèles permettant de faire société.

caractère individuel a cristallisé les difficultés ouvrières à se penser hors des cadres collectifs et protecteurs qui constituaient pour eux des repères (de Chassey, 1994 ; Castel, 2009).

À travers la notion de projet, la construction sociale de la reconversion a perdu toutefois son image négative, douloureuse et imposée par des plans de restructurations et aux licenciements collectifs menant au chômage ou à un reclassement subi. Son sens s'étend en effet de façon plus positive et même souhaitable à l'ensemble des actifs. L'expression analytique typique de la reconversion comme projet est celle des « reconversions volontaires » à travers en particulier un projet de formation qui « émane de l'acteur lui-même et se constitue dans le temps de l'anticipation » (Négroni, 2003). La reconversion est devenue ainsi un « outil mobilisable par le salarié ouvrant la voie à la gestion de sa carrière professionnelle » (Négroni, 2003). Les travaux sur les reconversions professionnelles tendent en outre à se développer vers de nouvelles catégories de travailleurs souvent qualifiés, voire très qualifiés, qui se reconvertissent par exemple vers des métiers manuels (Jourdain, 2014) ou vers le professorat (Monin et Rakoto-Raharimanana, 2019).

Or, la reconversion volontaire apparaît aussi comme un enjeu des politiques d'emploi dans la mesure où l'idée d'une éducation permanente laisse progressivement la place à celle de la « formation tout au long de la vie » promue dès le milieu des années 1990 par la Commission européenne (1995). Cette notion de « reconversion volontaire » semble d'ailleurs être apparue comme catégorie pertinente d'analyse des transitions à l'occasion d'études sur les publics de la formation continue et de leurs motivations qui s'inscrivent dans cette problématique de formation tout au long de la vie (Germe & Pottier, 1998 ; Correia & Pottier, 2000). Cette politique repose sur une conception « dynamique » de l'employabilité (Divay & Perez, 2010) dans laquelle les individus sont justement incités à être « porteurs de projet » (Ebersold, 2001). Elle justifie notamment le développement et la généralisation de l'accompagnement visant à outiller et à responsabiliser les individus dans cette culture du projet (Boulayoune, 2012).

L'idée d'une « formation tout au long de la vie » ouvre le débat sur un déclin de la promotion sociale et professionnelle (Céreq, 1996 ; Dubar & Gadéa, 1999) dans la mesure où elle promeut un développement de la formation continue qui n'a pas pour objet premier une « compensation » au cours de vie active des inégalités scolaires ou professionnelles (Merle, 2001). Elle renvoie plutôt à des enjeux, mis en évidence par les analyses sociologiques sur les reconversions industrielles, en termes d'adaptation des constructions identitaires des individus et de leur « conversion identitaire » en réponse aux transformations des modes de gestion de l'emploi (Dubar, 2012 [2002]). L'« identité de réseau » décrite par Claude Dubar serait notamment la plus adaptée à ces transformations en étant « tournée vers la "réalisation de soi",

l'épanouissement personnel, dans un contexte de compétition [qui] met les individus dans l'obligation d'affronter l'incertitude et, de plus en plus souvent, la "précarité" en tentant de lui donner du sens » (Dubar, 2010 [2000], p. 127).

Le constat d'une « crise des identités » (Dubar, 2000) en raison des mutations du travail et sociétales a nourri ainsi de nombreux travaux et réflexions sur les dynamiques identitaires et biographiques en raison des questionnements que soulèvent les mutations des expériences de mobilité, de formation, du travail, ainsi que le développement de nouvelles transitions ou de ruptures dans les trajectoires. L'auteur souligne cependant le risque de minimiser dans l'interprétation de ces transformations (en particulier lorsqu'elle est centrée sur des cheminements individuels), « le problème [...] des relations de pouvoir dans le travail, des conflits du travail et des rapports de classe » (*ibid*, p. 118). Le risque dans l'analyse de ce que l'on peut nommer la « reconversion-projet » pourrait être notamment de laisser en arrière-plan les questions liées à l'emploi et à sa qualité (Berton, 2013). Des travaux sur l'artisanat et le petit commerce pointent notamment le fait que « la notion d'attrait, empreinte de psychologisme, peut susciter la confusion » (Zalc, 2010, p. 15, cité par Mazaud, 2012) sur des motivations qui masquent une menace latente de la crise du chômage et un accroissement d'une incertitude liée au cours des carrières, intériorisée par tous (Palmade et al, 2003). De plus, comme le souligne Beret (1992), la notion de projet n'est pas réductible à un individu acteur de son parcours professionnel. Elle peut « permettre de définir des classes de projets et donc des acteurs collectifs structurellement situés (socialement et économiquement) » (*ibid*). Elle est de fait à la fois une « catégorie de pratique » et une « catégorie d'analyse » (Brubaker & Junqua, 2001) des transitions professionnelles.

L'examen somme toute rapide et sommaire de ces différentes figures sociologiques de la reconversion professionnelle a eu pour objectif d'éclairer la variété des significations de la reconversion professionnelle dans les travaux de recherche. Des résistances aux changements professionnels et à la mobilité géographique des années 1950 aux reconversions volontaires des années 2000 en passant par les licenciements industriels massifs des années 1970-1990, la façon d'appréhender les reconversions s'adapte à des mutations socio-économiques. Des phénomènes sont érigés en problèmes sociaux à expliquer, mesurer, comprendre et ils ne sont pas dissociables des politiques publiques et des dispositifs en mesure de les accompagner et de les orienter. La reconversion est appréhendée ainsi, d'abord, comme un problème ouvrier et collectif avec un sens globalement négatif, contre laquelle s'organisent des luttes sociales. Elle s'est étendue sur les trente dernières années à l'ensemble des catégories socioprofessionnelles

pour atteindre des travailleurs très qualifiés mais avec un sens plus positif et personnel, c'est-à-dire une expérience individuelle potentiellement souhaitable et *a priori* souhaitée.

1.1.2. Systèmes de mobilité sur un marché du travail segmenté : mobilités et carrières

Un système de mobilité peut être « défini par les relations existantes entre qualifications / nature des mouvements / caractéristiques des mobiles », il est ainsi « révélateur des forces qui structurent le marché du travail » (Beret 1986, p.57). Les carrières et les mobilités s'agencent ainsi dans les interactions entre des individus et des systèmes d'emplois qu'implique la division du travail (Hughes, 1996). En d'autres termes, « le marché du travail n'existe pas sans les interactions des acteurs sociaux qui le constituent, et ces interactions [...] élaborent des compromis durables, des conventions communes, des prévisions coordonnées et contribuent à organiser en profondeur des systèmes d'échanges où la part du social et celle de l'économique sont profondément imbriquées. » (Maruani & Reynaud, 2004).

Ces différents systèmes d'emploi peuvent s'organiser autour de métiers, de professions établies, d'entreprises, de secteurs ou de branches professionnelles. Leurs modes de fonctionnement et leurs pratiques de recrutement peuvent être très diverses (Fondeur, 2013). L'État contribue à leur régulation en établissant des cadres juridiques aux relations salariales, en créant juridiquement de nouvelles formes d'emploi (Fourcade, 1992), en organisant des modes d'accès et de formation sanctionnés ou non par des diplômes (formation initiale et continue), en légitimant et en réglementant des professions, en favorisant l'émergence de certaines activités professionnelles et en orientant leur structuration (Demazière, 2008).

S. Denave (2015, p. 117 et suivantes) souligne à juste titre que de nombreux métiers sont difficiles d'accès dans le cadre d'une reconversion, voire peuvent être dans certains cas inaccessibles, tels des métiers qui requièrent un diplôme ou une qualification technique spécifique pour être exercés (métiers réglementés ou à concours, artisanaux, etc.). Parmi eux, ceux qui nécessitent en particulier de longues études supérieures sont de fait essentiellement alimentés par une main-d'œuvre de jeunes diplômés. D'autres métiers du secteur des services et du commerce ou peu qualifiés sont en revanche plus accessibles car ils nécessitent relativement peu de capitaux économiques et sociaux.

Si l'on pense cette structuration en dynamique, les mouvements de fermeture de certaines activités (allongement de la durée d'études pour l'obtention d'un titre, diplôme devenu requis, etc.) peuvent fermer des opportunités de reconversion ou les rendre plus sélectives et difficiles.

À l’opposé, si les évolutions des modes de régulation d’accès à un métier se traduisent en revanche par de moindres exigences en termes de qualification, elles peuvent ouvrir au contraire des opportunités d’insertion et de reconversion.

En interaction avec cette organisation sociale du marché du travail, les individus peuvent disposer de marges de manœuvre plus ou moins limitées en fonction des capitaux sociaux, économiques et culturels dont ils disposent. Si l’analyse des carrières et mobilités en termes de reproduction sociale présente de nombreuses limites (Paradeise, 1988), les ressources dont peuvent disposer les individus pour accéder à tel ou tel marché, effectuer telle ou telle transition (ou au contraire y résister) ainsi que les dispositions acquises au cours de la socialisation primaire et professionnelle contribuent également à la différenciation des trajectoires professionnelles et à la complexité des dynamiques observées sur le marché du travail.

L’insertion des jeunes, les reconversions des travailleurs expérimentés ou encore la carrière peuvent ainsi se penser à l’enchevêtrement d’au moins trois dynamiques : des dynamiques individuelles³⁸, des dynamiques des marchés de l’emploi et de la formation et enfin les dynamiques institutionnelles (intervention de l’État) qui contribuent en France à réguler fortement les premières. Elles renvoient à différents « moments » ou « passages » d’un statut à un autre dans le cycle de vie qui tendent à la fois à s’individualiser et à s’institutionnaliser différemment (Heinz, 2009 ; Leisering, 2003).

L’hypothèse de régulations qui organisent les mobilités et carrières sur le marché du travail autour de différents marchés d’emploi renvoie à celle d’une organisation du marché du travail en différents segments. Par leurs modes différenciés de sélection, de formation et d’intégration de la main-d’œuvre, ils peuvent favoriser ou limiter certaines transitions et des possibilités ou non de carrière.

Les théories économiques de la segmentation proposent au niveau micro et macro des hypothèses qui ont permis d’améliorer l’appréhension et les modes d’interrogation sur l’organisation des carrières et des mobilités. Nous discuterons ici quelques-uns de leurs apports et de leurs faiblesses. Dans les textes fondateurs, le concept de « marché interne » interconnecté à un « marché externe » au niveau micro est au centre du courant institutionnaliste (Kerr, 1977 [1954] ; Doeringer & Piore, 1971 ; Marsden, 1989). Le marché interne représente « une unité administrative, telle qu’une usine de fabrication, dans laquelle le prix et l’allocation du travail obéissent à un ensemble de règles et de procédures administratives »

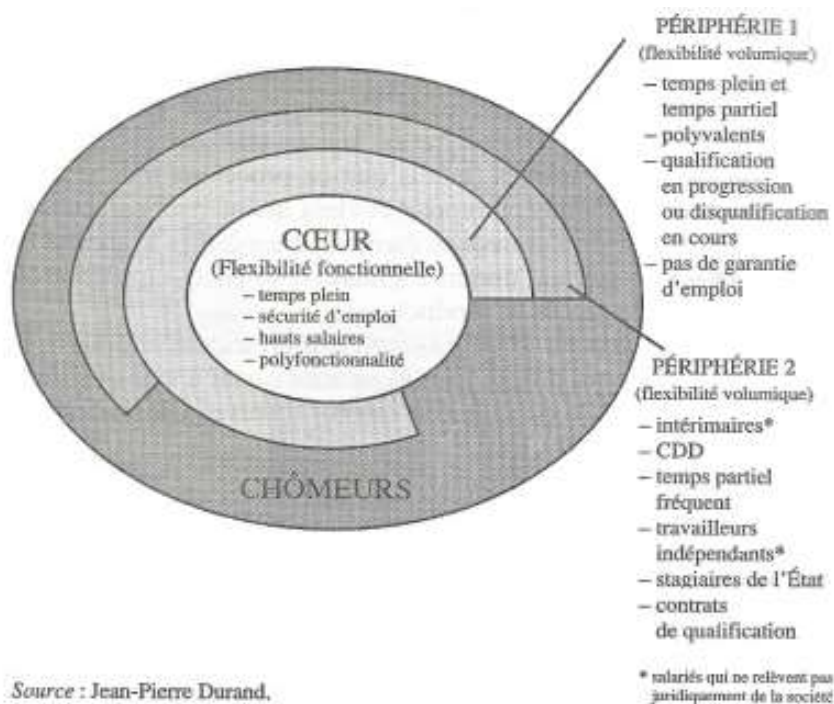
³⁸ Elles incluent non seulement la dimension professionnelle mais aussi la dimension personnelle et familiale, le réseau et l’avancée dans le cycle de vie.

(Doeringer & Piore, p. 8-9). Son existence est justifiée par une formation sur le tas, la spécificité de la qualification acquise (liée à une spécificité technologique) et par des règles coutumières propres à l'entreprise parmi lesquelles figurent l'avancement à l'ancienneté et des itinéraires professionnels préalablement déterminé par l'organisation, c'est-à-dire des « chaînes de mobilité » internes qui peuvent se traduire par des promotions ou des déclassements. Ce courant distingue parmi les marchés internes des marchés de métier, de type professionnels ou artisanaux (*craft or occupational internal market*) gouvernés par des règles plus rigides à l'entrée, notamment en termes de qualification, une moindre importance de l'ancienneté, tandis que les règles de mobilités internes sont plus flexibles. L'entrée dans ces marchés internes suppose dès lors le franchissement de barrières de sélection en passant par des « ports d'entrées » depuis un marché externe. La notion de marché externe renvoie à une conception économique classique du marché du travail dans le sens où l'évaluation du prix du travail, les décisions d'allocation et de formation de la main-d'œuvre « obéissent directement à des variables économiques » (*ibid*, p. 9). Or, il apparaît peu probable que le caractère structurant de la régulation sociale des mobilités et des carrières s'arrête aux portes des entreprises ou des professions, ce qui revient à considérer que le marché externe est « au même titre que le marché interne, socialement organisé » (Rose, 1996, p. 65). Cette hypothèse se justifie dans la mesure où les processus de constitution d'« espaces de qualification » découlent à la fois de politiques éducatives et d'emploi, de systèmes de relations professionnels et d'organisation du travail (Silvestre, 1986a).

Les développements ultérieurs sur la théorie de la segmentation font le constat d'un affaiblissement des marchés internes et d'une transformation de leurs modes de régulation aggravés par la crise du chômage et la dégradation de la situation sur le marché (Lefresne, 2002 ; Petit, 2002). Alors que des formes de flexibilité de l'emploi et du travail se développent au sein des entreprises et sur le marché du travail, les approches de la segmentation se renouvellent pour confirmer des formes de segmentation systémiques mais non figées (*ibid*). La multiplication des statuts d'emploi au sein d'une même entreprise qui vise une plus forte flexibilité interne et externe de la main-d'œuvre, souvent mis en avant à propos de l'affaiblissement des marchés internes, suggère la généralisation d'« un continuum cœur/périphérie » théorisé par J. P. Durand (2004, p. 190 ; voir Figure 1) à partir du modèle théorique développé par Atkinson (1984, cité par Durand, 2004) sur la « firme flexible » et une fragmentation en expansion des marchés de l'emploi et des modes de mobilisation de la main-d'œuvre par les entreprises. Depuis un dernier cercle périphérique du chômage jusqu'aux emplois protégés du « cœur », il peut exister une hiérarchisation de statuts d'emploi variés et

intermédiaires, dont la pérennité de l'emploi n'est pas ou plus garantie. Cette hiérarchie des statuts d'emploi implique dès lors que les salariés qui ont un statut d'emploi plus ou moins précaire « sont utilisés dans des tâches subalternes à la périphérie des procès de production [...], sont souvent embauchés à temps partiel. Même s'ils disposent de diplôme ou d'une formation conséquente, ils ne trouvent pas à les mettre en œuvre ou à les valoriser dans ces situations de travail [tandis que] les promesses d'embauche sont toujours longues à se réaliser » (*ibid*, p. 191).

Figure 1. Schéma du continuum cœur/périphérie (Durand, 2004)



Ces formes d'allongement et de diversification des modes d'accès à une sécurité de l'emploi laisse supposer l'existence de modes de socialisation professionnelle différenciés et possiblement concurrents au sein d'une même entreprise et en dehors.

En rapport avec l'hypothèse d'une segmentation des accès aux emplois, C. Dubar (1990 ; 2000) a émis celle d'un mode « intégré » de socialisation professionnelle propre aux marchés « fermés » (Paradeise, 1988) en mutation. Il définit la socialisation professionnelle par une double articulation entre d'une part, les interactions entre des socialisations individuelles (issues de la trajectoire sociale et professionnelle) et des « systèmes d'activité (de travail, d'emploi, de formation) » producteurs de repères professionnels et sociaux, et d'autre part les

« moments essentiels » du processus de socialisation qui correspondent à trois moments de formation : une « formation "générale" (scolaire/"théorique") anticipant les trajets ultérieurs, une formation "professionnelle" (initiale et continue) accompagnant l'accès aux emplois et la mobilité et une formation "sur le tas" (spécifique/"pratique") assurant l'apprentissage du travail et optimisant la mise en œuvre des systèmes de production » (Dubar, 1990, p 153). Il entend ainsi par mode « intégré » de socialisation professionnelle une régulation sociale conjointe (Reynaud, 1987) productrice d'une articulation « efficace » de ces trois moments de formation, c'est-à-dire une articulation productrice de carrières et de promotions internes à un marché donné. Autrement dit ce mode « intégré » renvoie à la construction sociale, collective et négociée, d'une qualification (*ibid*). Le type de socialisation ayant cours dans le marché externe ou « secondaire » demeure cependant obscur. Il pourrait toutefois être « alternatif » et complémentaire (Dubar, 1990) au précédent. Il peut faire appel à d'autres formes de régulation et renvoyer à d'autres formes de socialisation à des cadres de référence moins protecteurs et plus individualisés (Castel, 1995) : « expérience professionnelle » ou polyvalence à défaut de carrière promotionnelle, expérience du chômage, expérience de formation, expérience de l'entrepreneuriat non protégée par l'exercice d'une profession établie ou par un marché de type professionnel, etc.

L'hypothèse macro d'une stratification duale du marché du travail (voir Encadré 1) invite en tout cas à s'interroger sur ce mode de socialisation « alternatif » et « complémentaire » à celui du mode intégré qui aurait cours dans un marché secondaire (Dubar, 1990). L'un renverrait d'un côté (marché primaire) à une socialisation professionnelle où la formation « abstraite » est de première importance tandis que l'autre côté (marché secondaire) se traduirait plutôt par une formation « concrète » sur le tas, les deux renvoyant à une socialisation professionnelle différente. Mais ici le plus important en termes de socialisation est peut-être moins le niveau d'abstraction de la formation en lui-même que ce qu'il implique : la formation sur le tas peut s'inscrire davantage dans des rapports individualisés et hiérarchiques. Dans ce cas de figure, la qualification est donc potentiellement davantage sujette à « une décision individuelle » (Reynaud, 1987) et sa reconnaissance est possiblement moins évidente en dehors du poste de travail où elle a été acquise.

Encadré 1. Un marché du travail dual ? Quelques apports des approches institutionnalistes et radicales

Dans l'approche institutionnaliste issu des travaux fondateurs de Doeringer & Piore (1971), cette hypothèse macro d'un marché dual consiste à considérer l'existence d'un marché primaire composé de marchés internes et caractérisé principalement par la possibilité de « faire carrière » (Petit, 2002) tandis que le reste des emplois sont regroupés par défaut dans un marché secondaire. En outre, le métier serait devenu « discriminant » dans le marché primaire (*ibid*). Il existerait ainsi une partition verticale et macro complémentaire à une segmentation horizontale et micro du marché du travail (Michon, 1981). Le métier et le niveau de qualification apparaissent structurants dans la définition des carrières et de mobilités. Ils représentent une barrière sélective d'un marché à un autre, en particulier verticalement entre marchés secondaire et primaire qui sont jugés peu nombreux et difficiles dans la mesure où les emplois ou métiers « secondaires » seraient occupés par une main-d'œuvre peu qualifiée, peu rémunérée et mobile. Une autre approche radicale d'inspiration marxiste (Gordon et al., 1982) développe une hypothèse de dualité semblable du marché du travail à partir d'une analyse historique de l'évolution de l'organisation du marché du travail et dans laquelle la segmentation de la main-d'œuvre est d'abord le produit des rapports de force entre capital et travail. L'émergence après-guerre d'un capitalisme monopolistique aurait produit ainsi une segmentation entre un marché secondaire et un marché primaire dans lequel est opérée la distinction entre des postes primaires « indépendants » et des postes primaires « subordonnés ». La prise d'initiative, l'autonomie et la créativité des premiers sont encouragées et récompensées tandis que les seconds sont soumis à une activité routinière, au respect de règles procédurales et hiérarchiques laissant peu de place à la prise d'initiative personnelle. Elle met ainsi l'accent sur des expériences différenciées de rapports hiérarchiques selon la position occupée dans l'organisation du travail qui peuvent avoir des implications en termes de socialisation professionnelle.

À l'origine les hypothèses de la segmentation laissent de côté les transitions vers l'indépendance en étant centrée sur le rapport salarial et la grande entreprise. Or, la création d'entreprise est aussi le « résultat d'un processus collectif » (Uzunidis, 2001) non négligeable dans l'organisation des mobilités et des carrières. La catégorie des indépendants montre en outre de fortes disparités internes en termes de revenus d'activité (Azouguagh et Delmas, 2022). Les professions libérales et réglementées, l'artisanat et le petit commerce, la petite entreprise de fabrication marchande ou de fourniture de services ou encore une exploitation agricole renvoient à des systèmes de travail qui sont pour certains fermés ou protégés par un titre, une

« licence » et un « mandat » (Hughes, 1996) ou par l'insertion dans un marché de type professionnel (e.g. conseil en informatique). D'autres reposent davantage sur une transmission de patrimoine ou sont davantage ouverts à des initiatives opportunes, ou encore relèvent de la « tradition » (Uzunidis, 2001). D'autres formes d'entrepreneuriat plus précaires sont apparues avec l'ubérisation de l'économie (Abdelnour & Méda, 2019). La catégorie des indépendants apparaît ainsi aussi segmentée que le salariat par une grande disparité des modes d'accès et des expositions au risque économique. Des développements plus récents de la théorie de la segmentation présentent un paysage dual avec d'un côté des indépendants qualifiés et d'autres effectuant des activités qui exigent peu de qualification. C. Hakim (1988) les situe respectivement sur des marchés externes primaire et secondaire.

Les reconversions vers ces différents segments de l'indépendance supposent ainsi des modes de socialisation différenciés au même titre que les transitions vers le salariat. Leurs formes ne s'inscrivent pas dans une relation salariale mais n'excluent pas des rapports de domination. Les incitations à la création d'entreprise comme proposition pour remédier à la privation d'emploi ou par l'externalisation de certaines activités des entreprises peuvent s'interpréter, au même titre que le développement des marchés externes, par la progression de formes de flexibilisation ou de « marchéisation des processus sociaux de mise au travail » (Boutillier, 2001).

De nombreuses lectures des systèmes de mobilité sur le marché du travail existent, nous n'en avons évoquées que quelques-unes³⁹. Les mouvements sur le marché interrogent le mode des accès aux emplois (Gazier & Petit, 2019) tandis que les reconversions comme l'insertion sur le marché du travail posent la question de la reconnaissance d'une qualification. Si pour l'insertion celle-ci s'acquiert en grande partie avant la sortie du système scolaire, la reconversion professionnelle interroge les conditions d'accès à une nouvelle qualification en cours de vie active. Quelles autres spécificités peuvent définir la reconversion professionnelle ?

1.1.3. La reconversion professionnelle, quelles spécificités ? Éléments de définition

La notion de reconversion professionnelle souffre d'une forte variabilité de sa définition en désignant souvent une multiplicité de transitions. Elle peut être définie par « un changement d'activité, de secteur, ou de profession » (Négroni, 2007, p. 36) ou par « un changement plus

³⁹ Notamment nous n'avons pas développé l'approche sociétale des modes de régulation sur le marché du travail (Maurice et al., 1982) qui est plutôt mobilisée dans les comparaisons internationales.

ou moins radical de métier, de fonctions ou de qualification » (Mazade, 2010, p.127). Elle peut renvoyer à un périmètre beaucoup plus large en englobant des mouvements promotionnels et des changements de statut entre salariat et indépendance (D'Agostino et al., 2022). Un changement de métier est toutefois un dénominateur commun dans les définitions adoptées. Il demeure toutefois insuffisant pour caractériser à lui seul la reconversion professionnelle.

1.1.3.1. Le changement de métier : un dénominateur commun insuffisant

Qu'implique un changement de métier ? Comment le définir ? Selon Eliot Freidson (1986, p. 439-440), un métier « implique que l'on s'assure un revenu par l'exercice d'une compétence productive, l'accomplissement d'un faisceau de tâches produisant des biens et des services auxquels les autres attribuent une valeur ». Plus précisément le métier peut se définir comme « une entreprise humaine visant à l'accomplissement de tâches spécialisées auxquelles on reconnaît une valeur sociale. Comme entreprise humaine organisée, il implique des mécanismes sociaux de formation et d'identification des membres, de définition et de maintien de normes en termes d'accomplissement des tâches, de recherche d'occasions d'emploi, et ainsi de suite » (*ibid*, p 440). Il suppose donc une activité de production rémunérée, définie socialement et identifiable par une dénomination. Elle doit permettre à ceux qui l'exercent de se définir (« je suis ... ») comme rapport à « soi » et d'être qualifiés par cette même dénomination par les autres, comme rapport à « l'autre » (Dubar, 2000).

Il est donc possible de définir un changement de métier par l'exercice d'une activité professionnelle dans laquelle les tâches effectuées et les normes qui régissent leur accomplissement soient différentes de l'activité professionnelle exercée auparavant. Mais il implique aussi une autre dénomination. Au regard du minimum d'identification nécessaire à un métier pour affirmer l'exercer plutôt qu'un autre, un changement de métier suppose qu'il soit perçu comme tel par la personne concernée et par les autres. Il renvoie aussi à des normes différentes d'accès à l'emploi. Tous les changements de métier peuvent-ils être des reconversions professionnelles ? A priori non, le terme de reconversion professionnelle introduit l'idée supplémentaire d'une « rupture professionnelle » (Denave, 2015), c'est-à-dire une rupture dans la carrière.

1.1.3.2. Rupture dans la carrière et figure du « débutant-ancien »

Si l'on revient un instant à l'étymologie de la reconversion, le préfixe « re » donne un sens particulier à cette rupture. Elle prend la valeur d'« une rupture dans un mouvement en cours, entraînant un changement d'orientation si contraire à l'impulsion première qu'il fait l'effet d'un retour en arrière» (Dupré, 1972, cité par de Chassey, 1988, p. 49). Ce changement d'orientation professionnelle en rupture avec le passé professionnel peut donc s'interpréter par un retour à une séquence antérieure à celle atteinte dans le « système organisé » de la « carrière » poursuivie jusque-là (Hughes, 1996).

Les expériences d'orientation professionnelle, de formation et d'apprentissage d'un métier puis de recherche d'emploi dans celui-ci sont des temporalités du cycle de vie et de la vie professionnelle souvent déjà connues par le passé et à une époque qui fait référence à la jeunesse⁴⁰. La reconversion suppose ainsi de réexpérimenter des temporalités similaires à un âge plus avancé, c'est-à-dire de redevenir « débutant » pour des travailleurs expérimentés (Leconte, 2002 ; Mazade, 2003 ; Matus, 2019). La figure du « débutant-ancien » (*ibid*, 2002) cristallise l'expérience subjective et identificatoire d'un entre-deux au début d'une reconversion. Elle marque un sens subjectif de la rupture professionnelle constatable empiriquement. Celle-ci peut être ainsi vécue de façon subjective par un « sentiment de recommencer à zéro » (Matus, 2019 ; Mazade, 2004, p. 43) et par l'expression négative d'un « recyclage » (Vari-Lavoisier, 2011) avant d'acquiescer petit à petit de l'expérience et une ancienneté dans un nouveau métier.

Mais cette figure du « débutant-ancien » peut renvoyer à d'autres expériences. Elle peut impliquer un retour à un statut d'étudiant, de stagiaire ou de novice dans un nouveau métier mais aussi un retour à une position au plus bas d'une hiérarchie professionnelle reposant sur la règle de l'ancienneté ou au plus bas niveau d'une échelle salariale. Dans ces derniers cas de figure, la reconversion peut être vécue et interprétée comme un déclassement professionnel et salarial, qu'il soit temporaire ou non. Cela renvoie à des espaces variés de requalification dans laquelle la valeur de l'expérience professionnelle acquise par le passé peut être interrogée. Cette expérience « se réfère au savoir-faire acquis par la pratique du travail » dans sa dimension technique et à « l'apprentissage de la discipline inhérente au processus de travail » dans sa dimension sociale (Mallet et Vernières, 1981).

⁴⁰ La faible appétence pour la formation de certaines catégories de travailleurs, notamment pour retrouver un emploi, pourrait ainsi aussi s'interpréter par un rapport négatif à la formation qui renvoie à une remise en cause d'un seuil du passage à la vie adulte (Bidart, 2005), justifiant le refus de revenir sur les « bancs de l'école ».

Ces considérations éloignent du moins du phénomène de reconversion les promotions ou autres « évolutions professionnelles » qui s'inscrivent dans la continuité d'une carrière dans un métier donné et qui correspondent à des filières de formation continue (Roquet, 2003) internes ou externes aux entreprises.

Toutefois, redevenir « débutant » dans un métier n'implique pas nécessairement à avoir à tout réapprendre et les reconversions peuvent s'appuyer de façon plus ou moins importantes sur des connaissances et des savoir-faire acquis par le passé. L'idée de rupture pose ainsi inévitablement la question de son degré entre un avant et un après, et renvoie à la fois à une observation objective et à un vécu subjectif. Elle interroge aussi sur les formes de continuité qu'elle implique (Denave, 2015) et sur les permanences de dispositions et des socialisations antérieures qui se manifestent dans le processus de reconversion. La recherche de ruptures professionnelles et biographiques peut inciter à repérer des reconversions *a priori* « radicales », en définissant par exemple la reconversion à la fois par un changement de métier et un changement de secteur d'activité. Elle peut aussi s'effectuer dans les lieux de formation dans le même objectif d'approcher des expériences homogènes. Cependant pour notre objet des reconversions des chômeurs cela peut s'avérer inutilement restrictif et cela revient finalement à exclure *a priori* des transitions entre des métiers d'un même domaine professionnel dont le contenu des activités de travail peut être très différent, certaines n'exigeant pas nécessairement une formation ou un diplôme en particulier.

Sur un plan théorique, il nous semble donc qu'il faut admettre que la variété des reconversions implique une grande diversité des « niveaux » de rupture qui sont difficilement mesurables. En d'autres termes, l'analyse des reconversions doit recouvrir aussi bien celles qui paraissent insolites que celles qui semblent banales (Hughes, 1996) pour embrasser toute la diversité du phénomène. Des reconversions peuvent être plus ou moins prévisibles comme dans certains milieux artistiques ou dans des milieux sportifs en raison des limitations qu'imposent notamment l'âge biologique (*ibid*). Elles peuvent se traduire ensuite par une transition vers une autre carrière dans le même domaine professionnel (par exemple un danseur devenu chorégraphe⁴¹) ou dans un domaine complètement différent. Elles présentent toutefois l'enjeu d'une requalification mais aussi d'une socialisation professionnelle à une nouvelle activité.

⁴¹ Qui nécessite de passer d'un travail d'interprétation à un travail de création et de direction d'entreprise artistique qui exige entre autres « l'apprentissage d'une "rhétorique professionnelle" spécifique » (Sorignet, 2004).

1.1.3.3. Une nouvelle socialisation professionnelle

La rupture dans la carrière professionnelle qu'implique un changement de métier ne se résume pas à l'acquisition de nouvelles connaissances et à un apprentissage technique, elle suppose la socialisation à un ensemble de normes et règles du métier et du milieu professionnel dans lequel il s'exerce (Demazière et al., 2019). Cette socialisation professionnelle renvoie ainsi à l'ensemble des règles de sélection, de formation et d'intégration qui ont cours dans le système de travail et d'emploi où le nouveau métier est exercé (Dubar, 1996). Comme nous l'avons vu plus haut cette socialisation peut prendre des formes variables selon les modes différenciés d'articulation des différents « moments » de formation qui segmentent le marché du travail. Dans le cadre d'une reconversion, ce processus de socialisation pose par ailleurs la question des correspondances et des conflits avec la socialisation professionnelle antérieure.

Les conflits dans ces processus de socialisation ont pu être analysés soit comme une crise identitaire signifiant la perte puis la reconstruction d'une identité (Mazade 2003, 2010 ; Négroni, 2005), soit comme une transformation partielle de l'identité des individus (Denave, 2015). Sur ce point, notre approche cherche à éviter l'écueil d'une conception trop « forte » ou trop « faible » d'un changement identitaire (Brubaker & Junqua, 2001). Nous nous plaçons dans la ligne de Leconte (2002) en considérant qu'une reconversion professionnelle consiste à construire de nouveaux repères attachés au métier et aux nouvelles « conditions techniques et sociales de la production [qui] sont le fruit d'une coproduction » (*ibid*, p 76). Le sens donné à l'activité et la recherche d'une nouvelle reconnaissance professionnelle apparaissent ainsi comme les produits des socialisations antérieures et de « ce qui est valorisé [...] et renforcé, dans le quotidien, par les groupes auxquels nous participons ou nous identifions » (Loriol, 2011, p. 2), par imitation ou par opposition. Elles participent ainsi à leur niveau à définir les conditions d'intégration dans un nouvel univers professionnel. La vocation est d'abord un discours qui se situe non seulement au niveau individuel, mais aussi au niveau collectif d'un groupe professionnel (Chevandier, 2009).

Cette approche se justifie également par le fait que « l'engagement » dans un nouveau métier suppose des lignes d'action qui apparaissent plus ou moins cohérentes dans la mesure où des « paris subsidiaires » peuvent dans tous les cas être gagnés ou perdus (Becker, 2006). Cependant, les règles et les normes qui sous-tendent ce processus de socialisation ne sont pas nécessairement uniformes au sein d'un même système de travail et d'emploi ainsi que dans ses différentes voies d'accès. Notamment, si l'on considère qu'il existe des phénomènes de segmentation de la main-d'œuvre pour un même métier, elles peuvent potentiellement varier

selon l'unité productive, entre le centre de cette unité et sa périphérie et les différents ports d'entrée.

Un autre type de socialisation renvoie à l'organisation sociale de la reconversion en tant que processus individuel et surtout individualisé. De Chassey (1992 ; 1995) a souligné qu'une rupture centrale et une des grandes difficultés pour les collectifs ouvriers licenciés massivement a été de se « convertir » à des logiques individuelles en opposition avec des logiques collectives au principe de leur socialisation professionnelle initiale et des luttes menées pour sauver leur emploi. Se reconvertir signifie ainsi être (re)socialisé « à être un acteur individuel, **libre**⁴² c'est-à-dire "autonome", **motivé** c'est-à-dire ayant le sens des responsabilités et de l'initiative, **rationnel** c'est-à-dire capable de construire et mener à bien un projet professionnel... ou du moins à croire qu'on l'est ou encore à faire croire qu'on l'est » (de Chassey, 1992, p. 162). Cette « conversion à l'individualisation » (*ibid*) et la socialisation à la logique du « projet » apparaissent comme des conditions de la réussite d'une reconversion dans la mesure où l'organisation sociale de cette transition exige à la fois un travail sur soi et une présentation de soi conforme à l'image d'un individu volontaire, autonome et rationnel.

Or, comme le souligne (Leconte 2002, p. 73) « être volontaire » ne correspond pas « au sens de celui qui agit librement, mais de celui qui est décidé, qui a la volonté », cela quelle que soit la pression des événements : licenciement, conditions et intérêt du travail insatisfaisantes, contraintes familiales, etc.. Ces dispositions qu'exige la reconversion renvoient aussi à de nouvelles formes de sélection et de mobilisation de la main-d'œuvre qui nécessitent de plus en plus une « mobilisation subjective » des travailleurs (Durand, 2004), justifiée par un « choix personnel d'une voie professionnelle en fonction de ses préférences et aspirations » (Dubar, 1996b, p. 125). Cette « socialisation à l'individualisation » (de Chassey, 1993) renvoie ainsi à la figure de la reconversion-projet analysée précédemment. Cette logique du projet dans laquelle l'individu devient responsable de son « parcours » professionnel et engagé subjectivement dans son orientation est plus particulièrement maîtrisée par des travailleurs qualifiés tels que les cadres qui y sont davantage socialisés. Elle pose ainsi la question de la distribution sociale des modes de socialisation à cette logique et des « formes de tension entre autonomie et contrainte » observables dans les initiatives individuelles (Berton et al., 2004).

En résumé, la définition de la reconversion professionnelle que nous pouvons retenir est celle d'un changement de métier qui implique une rupture professionnelle dans la carrière et

⁴² Nous avons laissé en gras les termes soulignés par l'auteur.

l'expérience d'un retour à une position de débutant dans un nouveau métier. Celle-ci implique l'expérience d'une requalification dans le nouveau métier et l'acquisition de nouveaux repères professionnels. Cette transition peut s'accompagner ou non d'un projet professionnel.

Celui-ci est toutefois un outil de gestion de la recherche d'emploi au chômage. Nous allons à présent examiner le rôle de celui-ci dans les transitions sur le marché du travail avant d'aborder l'articulation entre chômage et reconversion.

1.2. Le chômage au cœur des transitions sur le marché du travail

De nombreux rapports et études (Germe et al., 2003 ; COE, 2009, 2013 ; Lemoine M. et Wasmer, 2010 ; Amossé T. 2002 ; Amossé et Ben Halima M.-A., 2010, Picart C., 2014 ; Flamand, 2016a) ont cherché à analyser les mobilités sur le marché du travail et leurs évolutions. L'augmentation de la mobilité sur le marché du travail depuis les années 1970-1980 est un constat partagé par de nombreuses études. Elle se traduit principalement par une plus grande instabilité de l'emploi et des transitions plus nombreuses autour du chômage tandis qu'une majeure partie des emplois demeurent stables. Ce constat indique ainsi plutôt une transformation des systèmes de mobilité autour du chômage plutôt qu'une généralisation d'une instabilité de l'emploi et des carrières (Amossé, 2002 ; Ramaux, 2005 ; De Larquier & Rémillon, 2008). Les approches en flux montrent que le taux de rotation de la main-d'œuvre a presque quintuplé entre 1982 et 2011 (Picart, 2014). Les taux de transition annuels des actifs depuis 1975 et 2002 ont augmenté de plus de 35% principalement en raison de passages plus nombreux par le chômage, puis sont relativement stables entre 2003 et 2014 (Flamand, 2016a). Or cette relative stabilité sur cette dernière période masque un accroissement de l'instabilité de l'emploi et des passages par le chômage depuis la crise de 2008 tandis que l'ancienneté dans la même entreprise progresse (*ibid*). Le développement d'un système de flexibilité associé à la montée d'un chômage de masse puis à sa persistance (Baverez, 1996) place ainsi le chômage « au cœur des transitions » sur le marché du travail (Gautié, 2003).

Depuis ces mutations importantes sur le marché du travail et surtout depuis la mise en évidence d'une construction sociale et historique de la catégorie « chômage » (Baverez et al., 1986), la sociologie du travail s'est intéressée davantage à cet objet et aux rouages de sa production, démontrant qu'il n'est pas seulement « l'envers de l'emploi » (Durand, 1981 ; Demazière, 2006). Jusque-là une sorte de « division du travail » s'était toutefois opérée : « aux économistes, la théorie du chômage et les déterminants de la pénurie d'emploi, aux sociologues,

le « vécu » des chômeurs et les conséquences de la privation d'emploi » (Maruani & Reynaud, 2004, p. 25).

Si l'analyse du vécu de la privation d'emploi demeure une des figures principales de la sociologie du chômage, le concept de chômage lui-même a fait l'objet de nombreuses investigations sur ses origines historiques et ses contours. Elles suscitent des débats permanents sur la mesure du phénomène et son traitement social. Fruit des représentations du manque de travail, ses frontières demeurent labiles (Demazière, 2018). Sa mesure demeure discutée aussi bien sur les conventions statistiques que sur ses définitions administratives. L'importance du chômage et des formes de précarisation de l'emploi au sein des transformations de la question sociale (Castel, 1995) a favorisé aussi l'émergence de nombreux travaux sur les politiques d'emploi et sur la gestion sociale du chômage, leurs modes de fonctionnement et l'évaluation de leurs effets, sur l'organisation sociale et institutionnelle de l'accompagnement des chômeurs, sur les politiques sectoriels de gestion de la main-d'œuvre et sur les mobilisations notamment ouvrières face à la menace du chômage (Durand, 1981).

Toutefois à notre connaissance, peu de réflexions sociologiques ont été menées sur le rôle du chômage dans les dynamiques de mobilité à l'interaction entre les individus, les politiques d'emploi et les mécanismes de sélection de la main-d'œuvre. La sociologie laisse plutôt ce champ de recherche à l'économie et à la statistique publique qui s'emploient à mesurer et évaluer des effets du chômage, de la formation ou de l'accompagnement sur le retour à l'emploi (Fontaine & Malherbet, 2013).

Le chômage apparaît pourtant comme un passage qui contribue à organiser socialement des transitions vers l'emploi ou l'inactivité, notamment par des formes de socialisation à des normes de comportement qui englobent des dimensions temporelles (Bakke, 1933 ; Lima, 2017). Il ne s'agit donc pas ici de s'interroger seulement sur une « signification fonctionnelle » du chômage et sur les résistances à la mobilité des chômeurs (Ledrut, 1966), mais de pousser plus loin la réflexion en interrogeant le chômage comme un système de mobilité qui contribue à organiser des transitions sur le marché du travail. Le chômage et ses frontières ont, en outre, connu une extension et une diversification de leur administration par l'État tandis que sa mesure demeure restrictive.

1.2.1. Extension et diversification de l'administration du chômage et réduction de sa mesure

L'« oisiveté forcée » ne date pas de l'ère industrielle (Zoberman, 2011). Le chômage apparaît donc dans son acception contemporaine en premier lieu comme une « innovation statistique » (Baverez et al., 1986) issue d'un travail de classification des situations de pauvreté et de non emploi qui s'érigent comme un problème social, en particulier à partir de la crise boursière des années 1930. La figure du « chômeur » est à ses prémices celle de l'ouvrier (un peu moins celle de l'ouvrière) salarié de l'industrie, privé d'emploi par les aléas de la production et des crises économiques. Elle est distinguée du chômeur « volontaire » qui s'adonne à une oisiveté coupable ou de l'indigent inapte au travail. La notion d'employabilité d'origine anglo-saxonne naît au début du XX^{ème} siècle de cette volonté de catégoriser les pauvres méritant d'être secourus ou non. À travers cette notion il s'agit de qualifier les aptitudes et capacités productives d'un individu pour exercer un emploi. Distinguer les employables des inemployables, puis parmi les premiers les chômeurs involontaires des chômeurs volontaires, doit permettre pour les réformateurs, de déterminer qui peut prétendre à un secours de la privation d'emploi ou à la charité.

Les efforts des réformateurs et des statisticiens pour autonomiser le chômage de la question sociale à la fin du XIX^{ème} siècle – début du XX^{ème} siècle renvoie déjà à un souci de préservation de la main-d'œuvre apte au travail ainsi qu'à une volonté de contrôle de la stabilité, de la mobilité professionnelle et géographique de cette main-d'œuvre et plus spécifiquement de la main-d'œuvre industrielle (Topalov, 1995). Isoler le phénomène du chômage involontaire a également pour objectif de rechercher ses causes en démontrant que le phénomène du chômage ne relève pas d'une paresse et d'un manque de volonté de travailler (Lazard, 1938). Il est possible ainsi de justifier par la suite une intervention étatique de régulation sur le marché du travail afin d'assurer le plein emploi des ressources productives. Les contours du chômage involontaire et indemnisable vont se préciser avec le développement du salariat comme norme d'emploi de référence et de la protection sociale associée à cette « condition » de salarié (Castel, 1995, p. 748) créant d'autres statuts liés à d'autres périodes chômées telles que les congés payés, les périodes de maladie indemnisés, la retraite. Ces classifications associées à des droits sociaux trouvent ainsi des traductions législatives institutionnalisant la reconnaissance d'un statut social.

Être chômeur devient ainsi un « statut codifié » (Demazière, 2018) qui s'institutionnalise par l'action de l'État avec la contribution des partenaires sociaux. Avec l'explosion du chômage et

la diversification des statuts d'emploi, cette institutionnalisation s'accompagne d'une extension de l'administration étatique d'une « armée » de demandeurs d'emploi.

1.2.1.1. L'extension et la diversification de l'administration du chômage et sa périphérie

Les contours de ce statut du chômeur est à la fois pluriel et mouvant. Il tend globalement à s'élargir à travers la figure du demandeur d'emploi, tandis que son traitement social fluctue entre logique d'assistance et d'assurance. Une des principales formes d'élargissement et de distinction institutionnelle est probablement la partition entre chômage indemnisable et chômage non indemnisable. Le système de secours aux chômeurs s'institutionnalise avec la centralisation étatique de l'assistance puis par la mise en place d'une assurance chômage complémentaire avec la création de l'Unédic et du réseau des associations pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Assédics) en 1958. Ce système d'assurance obligatoire contre le risque de chômage ne concerne que les secteurs affiliés à ces associations gérées sur le principe du paritarisme. À l'initiative de l'État, il s'étend à l'ensemble des salariés du secteur privé dix ans plus tard mais n'a pas vocation à s'imposer à tous les salariés en emploi ni aux indépendants. En outre, le secteur public n'a pas l'obligation d'y être affilié dans la mesure où les emplois publics sont censés être en eux-mêmes une protection contre le chômage.

L'assurance chômage comprend un régime général auquel ont été ajoutés des protocoles d'indemnisation spécifiques à certaines formes d'activités⁴³ (intérimaires, intermittents du spectacle, dockers,...). Le chômage indemnisable mêle ainsi une pluralité de statuts obéissant à des règles spécifiques et à des procédures administratives indispensables à la reconnaissance des droits associés⁴⁴. En 1979, le contrôle de l'état se renforce par la création d'un régime unique d'indemnisation. L'assurance chômage devient le régime de base et non plus un régime complémentaire à diverses allocations de base versées par l'État, ce qui érode le principe initial selon lequel le chômage est le produit de causes collectives.

Comme le soulignent P. Bouillaguet-Bernard & J.-L. Outin (1984, p. 43), les distinctions opérées « entre chômage de restructuration, chômage d'instabilité, chômage d'insertion, et en

⁴³ Les règles du régime général tendaient à les exclure de l'assurance chômage malgré leurs contributions sociales au régime en raison du caractère discontinu de leur activité.

⁴⁴ Un chômeur doit être en mesure de prouver dans le cadre d'une procédure administrative les périodes travaillées pour prétendre à un calcul obéissant à des dispositions réglementaires puis au versement d'un revenu de remplacement pour une durée limitée.

mettant en place, pour le premier type de chômage, un régime de protection plus favorable au détriment des deux seconds, [cette réforme] n'a fait que reproduire des processus de catégorisation de la main-d'œuvre inhérents au fonctionnement du marché de l'emploi ». En 1984, une nouvelle convention rétablit la séparation entre assurance chômage, gérée par les partenaires sociaux, et assistance, gérée et financée par l'État (Domergue, 2019), mais sans restaurer le principe initial d'une assurance complémentaire⁴⁵.

La création en 1967 de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) sous le giron du ministère du travail tend à élargir et à diversifier également la définition institutionnelle du chômeur à travers le principe d'une recherche d'emploi effective. Elle est chargée de rapprocher l'offre et la demande d'emploi et de contrôler la recherche d'emploi. Sa mission première est le « placement » des chômeurs, un terme économique qui « privilégie la valeur d'usage » de cette main-d'œuvre et qui est hérité des conceptions antérieures du chômage (Muller, 1990). L'ouverture d'agences locales un peu partout sur le territoire donne par ailleurs accès à ce service d'aide à l'emploi de proximité en s'adressant à toutes celles et ceux qui sont à la recherche d'un premier ou d'un nouvel emploi.

Les « demandeurs fin de mois » (DEFM) comptabilisés par l'ANPE représentent ainsi un contingent de chômeurs bien plus large que les « bénéficiaires fin de mois » de l'assurance chômage et ces derniers n'ont pas toujours eu l'obligation d'être inscrits comme demandeurs d'emploi⁴⁶. La fusion fin 2008 des Assédics et de l'ANPE en un seul organisme sous la tutelle du ministère du travail, Pôle emploi, marque une nouvelle étape du renforcement du rôle de l'État à la fois sur la régulation de l'assurance chômage et sur le recouvrement des cotisations qui est transféré aux Urssaf en 2011. Elle se traduit par une remise en cause de son fonctionnement paritaire (Higelé, 2021 ; Vivès, 2021)⁴⁷.

À la même période, les catégories de demandeurs d'emploi sont révisées afin de clarifier leur comptabilisation sur des critères d'obligation de recherche d'emploi et de distance à l'emploi.

⁴⁵ Le régime d'assistance (allocation de solidarité spécifique – ASS, Allocation d'équivalent Retraite – AER, etc.) prend ainsi le relais quand les droits à l'assurance chômage sont épuisés (Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi – ARE, Allocation de Sécurisation Professionnelle – ASP, etc.).

⁴⁶ Les chômeurs âgés indemnisables (à partir de 55 ans puis 57 ans) dispensés de recherche d'emploi (DRE) n'avaient notamment pas l'obligation de s'inscrire sur la liste des demandeurs d'emploi. Cette dispense a été supprimée au 1^{er} janvier 2012 afin d'inciter ces chômeurs à retrouver un emploi et d'améliorer le taux d'emploi des « séniors ».

⁴⁷ Un paritarisme dans la gestion de la protection sociale qui avait déjà été remis en cause dans les années 1990 pour la sécurité sociale (Bec, 2020).

Parmi les chômeurs inscrits à Pôle emploi qu'ils soient indemnisables ou non, plusieurs catégories de « demandeurs d'emploi » sont distinguées en fonction de leur situation en fin de mois. Huit catégories administratives créées dans les années 1990 en rapport avec le type de contrat recherché et la situation en fin de mois sont regroupées depuis 2008 en cinq catégories statistiques. Ces catégories distinguent les demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en étant sans emploi (catégorie A) ou ayant exercé une activité réduite au cours du mois (catégorie B et C) et des demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, qu'ils soient sans emploi (catégorie D) ou en emploi (catégorie E) (voir Tableau 1). Si l'usage de ces catégories statistiques recommandées par le Cnis⁴⁸ (Cézard & Reynaud, 2008) et partagées par la Dares et Pôle emploi a pu améliorer la prise en compte statistique de la diversification et de la complexification des situations de chômage sur le marché du travail, elles tendent à invisibiliser les critères de la recherche d'emploi en termes de contrat et de temps de travail dans la gestion administrative du chômage⁴⁹. Par ailleurs, ces catégories peuvent dans certains cas ne pas correspondre à la situation réelle des chômeurs. Les contrôles administratifs sont en effet essentiellement effectués sur la situation des chômeurs indemnisés. Elles sont toutefois utilisées pour calculer une mesure administrative du chômage de longue durée (en catégorie A) qui représente une catégorie d'action spécifique des politiques d'emploi, comme d'autres catégories de demandeurs d'emploi telles que « les jeunes », « les séniors » ou encore les « licenciés économiques ».

Les catégories plurielles des demandeurs d'emploi, tant statistiques qu'administratives, sont à l'image d'un phénomène dont les marges peuvent comprendre « des positions intermédiaires entre l'emploi, l'inactivité et le chômage » (Freyssinet, 1984). Elles reflètent aussi pour partie l'activité de l'institution qui les gère comme d'autres sources administratives⁵⁰. Mais surtout

⁴⁸ Conseil national de l'information statistique.

⁴⁹ Notamment les objectifs fixés par les conventions tripartites État-Unédic-Pôle emploi sont déclinés selon les catégories statistiques et non selon les catégories administratives. Le terme « tripartite » dans ces conventions est par ailleurs assez curieux dans la mesure où Pôle emploi est un organisme sous tutelle ministérielle, ce qui peut interroger sur ses latitudes dans les négociations avec ses financeurs, l'Unédic et l'État.

⁵⁰ Cette réflexion est récurrente à propos des chiffres de la délinquance et de la criminalité de sources administratives auxquelles les enquêtes de victimation apportent d'autres éclairages. De plus, la consolidation statistique de changements de catégorie peut nécessiter parfois plusieurs mois de recul comme pour les chiffres de l'indemnisation (de trois à six mois).

ces situations saisies généralement à la fin d'un mois donné ne sont pas « statiques ». Les analyses longitudinales de cohortes d'entrants sur les listes de demandeurs d'emploi montrent que les flux entre ces catégories sont très nombreux sur longue période, de même que les désinscriptions-réinscriptions au chômage (Matus et al., 2016). Les expériences du chômage et les « parcours d'inscription » ne sont donc pas linéaires et très variés.

Tableau 1. Catégories statistiques et administratives des demandeurs d'emploi

Catégories statistiques	Définition et correspondance avec les catégories administratives*
catégorie A	Catégories 1, 2, 3 hors activité réduite - Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi
catégorie B	Catégories 1, 2, 3 en activité réduite - Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois).
catégorie C	Catégories 6, 7, 8 - Demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois).
catégorie D	Catégorie 4 - Demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), sans emploi.
catégorie E	Catégorie 5 - Demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple en contrat aidé ou en création d'entreprise).

*Les catégories 1 et 6 correspondent à la recherche d'un contrat à durée indéterminée à temps plein ; les catégories 2 et 7 à la recherche d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel ; les catégories 3 et 8 à la recherche d'un contrat à durée déterminée ou mission d'intérim.

1.2.1.2. Une mesure « objectivée » et restrictive

Les chiffres du chômage publiés par Pôle emploi sont largement commentés. Toutefois, sa mesure officielle est produite et publiée par l'Insee à partir de l'enquête Emploi. Elle applique des définitions du chômage et de la population active adoptées lors de conférences

internationales des statisticiens du travail en 1954 puis en 1982 organisées sous l'égide du Bureau International du Travail (BIT). La définition du « chômeur BIT » repose principalement sur trois conditions observées au cours d'une période de référence (BIT, 1982) :

- l'absence totale de « travail », c'est-à-dire ne pas avoir exercé ou être dépourvu d'un emploi salarié ou non salarié
- être disponible pour travailler dans un emploi salarié ou non salarié
- être « à la recherche d'un travail » c'est-à-dire avoir « pris des dispositions spécifiques [...] pour chercher un emploi salarié ou un emploi non salarié »

Cette définition du chômage se veut être une mesure « objective » grâce à une méthodologie harmonisée au niveau international afin d'effectuer des comparaisons entre différents pays. Elle cherche ainsi à s'affranchir du point de vue des individus (mesure subjective)⁵¹ et des règles institutionnelles (mesure administrative). L'on remarquera que la définition de la catégorie A des DEFM cherche à se rapprocher de la mesure du chômage au sens du BIT sans pour autant être équivalentes dans la mesure où ces deux sources sont différentes et ont leurs fragilités propres (Thélot, 1987). Ainsi des demandeurs d'emploi en catégorie A ne sont pas comptabilisés comme chômeurs par l'Insee tandis que celui-ci comptabilise des chômeurs désinscrits ou inconnus des fichiers de Pôle emploi (Coder et al., 2019). Les chevauchements possibles entre emploi, chômage et inactivité mis en évidence par Freyssinet (1984) sont approchés par l'Insee par les concepts de « halo » du chômage (Cézard, 1986) et de « sous-emploi » (Thélot, 1986). Le « halo » du chômage cherche ainsi à cerner les personnes à la lisière entre chômage et inactivité au sens du BIT (Cézard et al., 1991) tandis que le sous-emploi entend mesurer des situations contraintes de temps partiel. Les concepts de « halo » du chômage et de sous-emploi mesurent ainsi les marges d'une vision légitime du chômage et du chômage de longue durée, définis par l'absence de travail, une disponibilité immédiate et une recherche d'emploi active.

Par ailleurs, là où la définition du chômage au sens du BIT est plutôt restrictive celle de l'emploi au sens du BIT est extensive puisqu'il suffit de n'avoir travaillé ne serait-ce qu'une heure au

⁵¹ Mesure qui était privilégiée au début de l'enquête Emploi sur le modèle du recensement de la population. Le recensement de la population est une source historique de la mesure du chômage et de l'emploi qui prend désormais modèle sur l'enquête Emploi. Depuis la refonte du recensement en 2004, qui repose sur une collecte étalée sur cinq ans, sa mesure de l'emploi s'est rapprochée de celle au sens du BIT en abandonnant la simple déclaration spontanée.

cours de la période de référence pour être comptabilisé dans la catégorie « actif occupé ». Un chômeur ayant effectué une mission d'intérim de quelques heures au cours de la période de référence entre ainsi dans cette catégorie.

L'ensemble de ces catégorisations du chômage dessinent une certaine représentation de la réalité sociale du marché du travail à partir d'une construction particulière de la population active reposant sur des critères normatifs à travers lesquels sont perceptibles les catégories de chômeur involontaire⁵², sans emploi malgré une recherche d'emploi effective et une disponibilité à travailler, et celle d'une représentation stigmatisante et non légitime du chômeur insuffisamment motivé à sortir de sa condition, découragé ou dont la recherche d'emploi est empêchée par des « freins » à lever.

La définition de plus en plus extensive de l'emploi (Guillaumat-Tailliet & Tavan, 2021) est cohérente avec une priorité donnée à « la maximisation du taux d'emploi » (Salais, 2004) par la Stratégie Européenne pour l'Emploi (SEE) suite au Sommet de Lisbonne en 2000. Si le chômage demeure une préoccupation majeure, « le taux de retour à l'emploi prend le statut d'objectif de politiques spécifiques d'employabilité (premier pilier) » (*ibid*). Cette politique centrée sur l'employabilité en oubliant son versant symétrique de la vulnérabilité au chômage promeut en premier lieu l'activation de la recherche d'emploi. Cela nourrit ainsi l'idée qu'elle conçoit le chômage comme un mal « nécessaire » à partir d'une conception néoclassique du fonctionnement du marché du travail (Conter, 2007). Selon cette hypothèse, la pression exercée sur les salariés en poste par des chômeurs qualifiés et actifs dans leur recherche d'emploi permettrait ainsi de faire baisser les salaires et de gagner en compétitivité dans une économie mondialisée ou encore de faire accepter plus facilement aux salariés en poste une flexibilité du travail interne à l'entreprise de crainte de perdre son emploi. Les politiques récentes réduisant les droits à l'indemnisation chômage et sa durée fragilisent en revanche davantage les salariés à l'emploi discontinu (Grégoire & Vivès, 2021).

Depuis sa naissance, le « chômage » est donc en premier lieu une opération sociale de « tri » et de segmentation des chômeurs, laissant au second plan ce qui définit au fond l'envers du chômage : le « droit à l'emploi » (Maruani, 2002), alors que celui-ci manque déjà de consistance juridique (Jeammaud & Le Friant, 1999).

⁵² Il est distingué dans le Code du travail depuis 2007 sous l'expression de « travailleur involontairement privé d'emploi » (Camaji, 2010).

La mesure du chômage légitime se tient éloignée d'une variété des expériences du chômage mises en évidence par les enquêtes de terrain depuis l'apparition de la figure du « chômeur ». La gestion étatique de la privation d'emploi et de sa périphérie (formation, activités réduites, création d'entreprise et contrats aidés) s'est en revanche renforcée et diversifiée avec la multiplication de situations intermédiaires dans lesquelles de nombreux demandeurs d'emploi « circulent ». Les expériences intermittentes du chômage qui durent se sont largement développées. Cette variété temporelle des expériences du chômage renvoie non seulement à une diversité des situations et des significations du chômage mais aussi à ce que l'on peut nommer une variété des modes de socialisation à des normes sociales et institutionnelles.

1.2.2. Des expériences variées du chômage et socialisation à des normes

Les comparaisons internationales sur les expériences du chômage interrogent le sens de la mesure officielle et comparative du chômage selon les contextes nationaux (Demazière, 2013). Cette expérience est en effet plus ou moins encadrée et institutionnalisée. Elles n'en demeurent pas moins variées et interrogent sur leur durée et sur leurs temporalités.

Les analyses sociologiques de l'expérience du chômage qu'elles aient eu lieu en période de crise économique (Blakke, 1933 ; Lazarsfeld et al., 1981 [1933] ; Schnapper, 1981) ou de plein-emploi (Ledrut, 1966) caractérisent cette expérience de la privation d'emploi comme une « épreuve » (Schnapper, 1981) dans une société où le travail, sous l'habit de l'emploi, a une valeur centrale en tant que pourvoyeur d'un statut social et organisateur de temps sociaux.

Cette « épreuve du chômage » renvoie de façon typique au vécu subjectif du « chômage total » (*ibid*) qui se définit par un sentiment d'humiliation, de relégation sociale, une perte d'estime de soi et par une perte de repères temporels ; repères qui reposaient avant le chômage sur l'exercice d'une activité professionnelle. Il est ainsi associé à l'expérience subjective du chômage des ouvriers et plus généralement des chômeurs de longue durée quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle. Cette expérience négative du chômage marquée par le « découragement » apparaît comme une « constante » dans les comparaisons internationales (parmi d'autres expériences variées du chômage) signifiant l'intériorisation de la normativité du chômage légitime et « de l'impossibilité de s'y conformer » (Demazière, 2013, p. 199).

La norme du chômage légitime marquée par une recherche d'emploi soutenue et organisée de façon autonome et/ou avec l'appui d'un conseiller à l'emploi est très proche de ce que Dominique Schnapper nomme le « chômage différé ». Le rapport au temps et son organisation quotidienne s'inscrit dans la continuité de l'activité professionnelle perdue et autour de la

recherche d'un nouvel emploi. Il apparaît typique du chômage des cadres même s'ils ne sont pas les seuls à développer des dispositions conformes à une norme qui cherche à mettre à distance la condition peu valorisante de chômeur au profit du chercheur d'emploi. Si cette recherche d'emploi ne s'avère pas fructueuse, l'expérience du chômage peut basculer sur la durée vers le doute et le découragement. L'expérience du « chômage inversé » vécue plutôt par de jeunes travailleurs ou artistes représente quant à lui une période de temps propice à d'autres activités relevant du registre du loisir ou de la création et marquée par de faibles contraintes sociales et financières. Il a pu être analysé comme une forme de banalisation du chômage par certaines catégories de jeunes chômeurs (Le Mouël, 1981).

Cette catégorisation type-idéale des expériences du chômage issue des travaux de Dominique Schnapper n'épuise pas toutes les variations possibles de cette expérience. D'autres approches peuvent ainsi distinguer des significations du chômage qui renvoient à une « débrouillardise » (Demazière et al., 2013 ; Demazière & Zune, 2016) relevant d'une expérience de l'économie informelle.

D'autres expériences intermédiaires entre chômage et emploi peuvent devenir des trappes à chômage plutôt qu'un « tremplin » vers un emploi durable et plus qualifié notamment pour les jeunes en insertion (Papinot, 2016). Ces expériences de la précarité ou de ce qui est appelé plus communément la « récurrence au chômage » interrogent la qualification de cette expérience. Elle renvoie à l'expérience d'une « compétition » (Demazière et al., 2013) pour l'accès à des emplois stables et professionnellement satisfaisants. S'agit-il toutefois d'une facette de l'emploi ou du chômage de longue durée discontinu ? Ce type d'interrogation se pose également à propos du sous-emploi (Maruani, 1996). La réponse dépend certainement de la situation de référence sur laquelle est mis l'accent. Les expériences variées du chômage interrogent du moins sur leurs temporalités et sur la façon dont elles sont plus ou moins encadrées par l'État.

En France, sa forte institutionnalisation est l'expression de la construction de modèles nationaux de protection sociale en Europe qui depuis les années 1990 convergent progressivement vers un modèle d'« État social actif » (Conseil Européen, 2000 ; Dang & Zajdela, 2009 ; Béraud & Eydoux, 2012) par la diffusion d'un « cadre [commun] de représentation [...] des réformes souhaitables » (Barbier, 2002). Celles-ci sont principalement

des politiques d'activation et de responsabilisation des individus face aux différents risques sociaux⁵³.

La logique d'activation impulsée par les réformes des politiques d'emploi et de gestion du chômage, surtout depuis les années 2000, a organisé un contrôle accru de la recherche d'emploi (Dubois, 2007) et des temps contraints autour des notions de conseil, d'orientation et d'accompagnement qui deviennent des outils d'activation (Divay & Perez, 2010 ; Boulayoune, 2012). Il ne s'agit pas seulement de « placer » les demandeurs d'emploi mais le cas échéant de les outiller et de les orienter de façon à ce qu'ils soient davantage autonomes et actifs dans leur recherche d'emploi. Des prestations et des formations diverses peuvent ainsi être prescrites comme des étapes d'un parcours d'apprentissage de la recherche d'emploi. Dans ce cadre celle-ci peut être considérée comme une compétence à part entière (Henni, 2005)⁵⁴.

L'indemnisation chômage et les services d'aide à l'emploi deviennent par ailleurs une contrepartie à un engagement sous la forme d'un contrat individualisé entre le chômeur et l'institution chargée de l'accompagner. L'accompagnement des chômeurs se généralise au début des années 2000. Cette généralisation de l'accompagnement repose sur des principes de responsabilisation du demandeur d'emploi et de personnalisation de l'accompagnement autour de l'élaboration négocié d'un « projet » professionnel.

Désormais, le fait d'avoir cotisé ne suffit plus pour ouvrir des droits à l'assurance chômage. Depuis 2007, le demandeur d'emploi est en effet juridiquement titulaire de droits et d'obligations, mais surtout d'obligations sur un principe de réciprocité et d'activation des dépenses passives (Camaji, 2010). Le déroulement de l'accompagnement contractualise une offre raisonnable d'emploi (ORE) négociée à partir de critères salariaux, professionnels et de distance géographique révisables tous les trois mois. Cette gestion du chômage cherche à imposer ainsi des seuils temporels impliquant des concessions sur les critères de l'emploi

⁵³ Le principe de la couverture des risques *a posteriori* de l'État social serait ainsi progressivement remplacé par un nouveau paradigme d'un État gestionnaire « de la gestion des risques par les individus » dans lequel l'on retrouve la figure de « l'individu entrepreneur de soi » qui se substitue à celle du « travailleur protégé par son inscription dans des régulations collectives » (Franssen, 2019).

⁵⁴ En fonction d'un diagnostic initial, les chômeurs sont d'ailleurs répartis dans divers types de portefeuille en fonction de leur autonomie et correspondant à des modalités d'accompagnement (« suivi », « guidé », « renforcé » et « global ») plus ou moins renforcées selon les besoins de la personne.

recherché⁵⁵. Ils doivent être envisagés par le demandeur d'emploi pour retrouver rapidement un emploi (Clouet, 2018). L'expérience du chômage tend ainsi à s'agencer selon une organisation temporelle et en fonction de calendriers normatifs (Lima, 2017) dans laquelle la recherche d'emploi est centrée sur un « projet » professionnel. Celui-ci doit être susceptible de s'adapter aux caractéristiques des emplois disponibles.

La généralisation de l'accompagnement suppose des adaptations aux besoins de « publics cibles », des licenciés économiques aux jeunes en insertion, des chômeurs jugés autonomes à ceux pour qui un accompagnement renforcé est jugé nécessaire, etc. Elle se traduit par le recours à la sous-traitance d'opérateurs externes à l'action publique et par la constitution d'un marché privé de l'accompagnement (Béraud & Eydoux, 2012) tandis que la personnalisation de l'accompagnement s'apparente plutôt à une « personnalisation de masse » selon des processus standardisés comprenant des modules et des options adaptables (Lavitry, 2015, p. 85).

L'expérience du chômage est ainsi non seulement une épreuve, elle est aussi « une socialisation » par l'apprentissage de normes temporelles et de comportement, d'activités de recherche d'emploi et de projections réflexives ainsi qu'à des formes de catégorisation (Demazière & Zune, 2019). Les travaux de recherche portant sur des interactions dans la relation de suivi et d'accompagnement montrent non seulement des formes de catégorisation normatives des chômeurs mais aussi des rapports différenciés à ces normes de la part de ces derniers (Demazière, 1992). Cela suppose donc aussi une catégorisation de la part des chômeurs de l'utilité sociale ou non, qui peut être fait de certains supports institutionnels, cela en fonction de leurs connaissances de ces règles et de leurs marges de manœuvre qui les poussent à adhérer ou non à certaines de ces normes.

1.2.3. Dynamiques et temporalités du chômage en question

Le chômage « n'est pas un simple écart résiduel » (Freyssinet, 1984) entre une offre et une demande de travail. Il existe des « interdépendances dynamiques » (Gautié, 2009, p. 11) entre les catégories chômage, emploi et inactivité qui dessinent les contours de la population active.

⁵⁵ Sur le niveau de salaire, le métier recherché, l'étendue de la zone géographique, le type de contrat, le temps de travail, ...

1.2.3.1. Les interdépendances dynamiques entre chômage, emploi et inactivité

Ces interdépendances ne sont pas des mécanismes automatiques d'ajustement à un niveau de productivité ou à la conjoncture (Freyssinet, 1984). En période favorable, des inactifs peuvent être incités à rechercher un emploi alimentant à la fois le chômage et le taux d'activité, ainsi que le taux d'emploi. Les entreprises ne sont pas nécessairement enclines à embaucher, du moins pas dans l'immédiat et de façon durable⁵⁶. En période défavorable les entreprises ne réduisent pas nécessairement leurs effectifs du moins dans l'immédiat, notamment ceux qui en constituent le noyau dur. Elles peuvent par exemple privilégier des mesures de flexibilité interne, comme le chômage partiel, en fonction de la nature des qualifications de sa main-d'œuvre (Béraud et al., 1994). Les replis vers l'inactivité ne sont pas non plus automatiques même si les taux d'activité des jeunes et des femmes semblent plus sensibles aux évolutions conjoncturelles (Gautié, 2009). La féminisation de l'emploi et du chômage est par ailleurs un des changements majeurs du marché du travail depuis les années 1960 qui a pu être favorisé par une demande de travail dans certains métiers (en particulier du tertiaire), l'élévation des niveaux de formation et d'autres facteurs liés à la société de consommation et au souhait d'autonomie individuelle (Marchand, 2010). Mais l'augmentation du travail féminin apparaît surtout révélatrice d'une activité féminine qui s'exerce « avec des droits égaux à ceux des hommes » (Schweitzer, 2002)⁵⁷ et qui devient, de fait, reconnue sur les mêmes critères par l'État et dans les statistiques (Maruani & Meron, 2012).

Les politiques d'emploi, d'éducation et de lutte contre le chômage influencent les transitions sur le marché du travail de façon durable ou temporaire, et de façon plus ou moins directe. Les mesures de préretraites totales ou progressives et de dispense de recherche d'emploi (créée en 1984) ont notamment accéléré des transitions de travailleurs en fin de carrière vers l'inactivité (Anglaret, 2002). Elles concernent principalement d'anciens ouvriers et employés (Bessonne et al., 2008). Avec la démocratisation de l'accès à l'éducation, l'allongement de la durée des études s'est traduit par une entrée plus tardive des jeunes dans la vie active. Réduite aux extrémités, cette dernière « s'est concentrée sur les âges intermédiaires » (Marchand, 2010). L'attrition des mesures incitatives à quitter précocement le marché du travail

⁵⁶ L'évolution de l'emploi intérimaire est d'ailleurs un bon indicateur annonciateur de période de rebond ou de repli de l'emploi.

⁵⁷ Les femmes mariées notamment peuvent exercer une activité professionnelle sans l'autorisation de leur mari et percevoir une allocation chômage depuis 1965. La même année le statut d'« agricultrice » est reconnu.

et les réformes des retraites repoussant l'âge légal de départ ont depuis contribué à augmenter le taux d'emploi des travailleurs les plus âgés. L'augmentation du taux d'emploi est en effet devenue un des objectifs des politiques d'emploi en France (cf. plus haut).

Par ailleurs, il est délicat de parler d'un usage stratégique des employeurs des règles de l'assurance chômage ou par exemple du RSA pour gérer leur main-d'œuvre (Béraud et al., 2012). On constate du moins un impact sur les entrées au chômage des réformes de la durée minimale de travail pour prétendre à une assurance chômage en 2009 (Khoury et al., 2019) et de la réforme des retraites de 2010. Concernant la réforme des retraites, le pic de l'âge d'entrée au chômage des chômeurs indemnifiables âgés de 50 ans ou plus est en effet plus tardif désormais en passant de 57 à 59 ans. Mais il demeure toujours situé trois ans⁵⁸ avant l'âge minimal de départ en retraite (Minni, 2013 ; Matus & Rochut, 2023).

Les emplois spécifiques destinés aux jeunes en insertion (politiques des « emplois-jeunes », « emplois d'avenir », etc.), plus largement les contrats aidés⁵⁹, les aides à la création d'entreprise et les formations proposées aux chômeurs sont des exemples d'interventions étatiques et institutionnelles directes qui favorisent des transitions du chômage pour une période donnée vers l'emploi ou vers une « inactivité » temporaire qui prépare à la reprise d'un emploi. La possibilité de cumul d'une indemnisation chômage et d'une activité occasionnelle ou réduite favorise des situations instables. L'activité réduite peut dans certains cas pallier l'absence de droits au chômage (Béraud & Eydoux, 1999). Or cette forme d'activation des dépenses passives peut aussi bien être un « tremplin » vers l'emploi durable qu'une « trappe » à chômage (Matus et al, 2016 ; Gonthier & Vinceneux, 2017), et influencer la qualité des emplois proposés par les employeurs (Kornig & Recotillet, 2016).

De nouvelles dispositions visant à faciliter les ruptures négociées du CDI comme la rupture conventionnelle créée en 2008 tend par ailleurs à se substituer en partie à des licenciements et à des démissions tout en facilitant des ruptures de contrat qui n'auraient peut-être pas eu lieu autrement (Dalmasso et al., 2015) et en introduisant « une adhésion du salarié à la perte de son emploi » (Signoretto, 2013, p. 236). Ces effets de substitution soulignent les interdépendances

⁵⁸ La durée maximale d'indemnisation des chômeurs de plus de 55 ans est en effet toujours de 36 mois dans la convention d'assurance chômage de 2017. Elle a été abaissée pour les âges inférieurs, à 24 mois pour les chômeurs âgés de 50 à 53 ans et à 30 mois pour ceux âgés de 54 à 55 ans.

⁵⁹ Qui étaient aussi à l'origine destinés à une main-d'œuvre de jeunes en insertion, puis se sont étendus à d'autres catégories de chômeurs plus âgés.

entre les différentes modalités de rupture du CDI dont les frontières sont poreuses dans la pratique (Berton, 2013). Le développement des contrats temporaires (CDD et intérim) qui sont devenus la norme d'embauche (Milin, 2018) alimente le plus les flux vers le chômage devant les licenciements, les ruptures conventionnelles et les démissions⁶⁰.

Les parcours discontinus de travailleurs alternant chômage et emploi et les ruptures de carrière que peuvent connaître d'anciens travailleurs « stables » d'un côté inquiètent dans la mesure où elles peuvent représenter des trappes à précarité. De l'autre côté, ces transitions sont encouragées par des exigences croissantes de flexibilité de la main-d'œuvre.

Le chômage n'a donc pas seulement une incidence sur l'emploi en fonction de son niveau (Freysinet, 1984) mais aussi sur sa nature et sa qualité en fonction des règles qui l'organisent. Les interdépendances entre chômage, emploi et inactivité s'agencent ainsi de façon dynamique dans les interactions entre les pratiques de gestion de la main-d'œuvre des entreprises, des mutations socio-économiques, les régulations plus ou moins directes du marché du travail de l'État et les comportements des individus.

1.2.3.2. Des inégalités d'exposition au chômage

L'analyse statistique de ces interactions aborde le phénomène du chômage en termes de flux et de stock afin de mettre en évidence des disparités en termes de « vulnérabilité » au chômage (la probabilité d'y entrer) et d'« employabilité » (la probabilité d'en sortir) (Freysinet, 1984). Si les jeunes sont plus vulnérables au chômage, ils ont une probabilité plus grande d'en sortir. À l'inverse, les travailleurs plus âgés ont une moindre probabilité d'entrer au chômage, mais leur probabilité d'en sortir diminue avec l'âge. L'écart du taux de chômage entre les hommes et les femmes s'est en grande partie résorbé surtout depuis la crise des *subprimes* en 2008 (Insee, 2019). En revanche, les femmes sont toujours les plus nombreuses à être touchées par « l'ombre » du chômage (Maruani, 2017). Les cadres sont moins touchés par le chômage que les ouvriers non qualifiés et ont une plus forte probabilité d'en sortir, mais ils ne sont plus épargnés par des difficultés d'embauche et par le chômage de longue durée (Pochic, 2013 ; Matus et al., 2017).

Le passé professionnel joue également un rôle important sur les probabilités d'entrer et de sortir du chômage ainsi que sur la qualité de l'emploi retrouvé (Lizé & Prokavas, 2009). Le diplôme

⁶⁰ Les démissions représentaient jusqu'à 18% des entrées au chômage en 1975 (Freysinet, 1984). Elles représentent moins de 8% des entrées depuis les années 1980.

apparaît enfin un élément majeur pour se protéger du chômage et « faire carrière » (Amossé et al., 2011). Toutefois, ces écarts de vulnérabilité et d'employabilité centrés sur les caractéristiques des individus et souvent mises en avant dans les analyses du chômage masquent le fait que ces disparités sont en grande partie dues à la fois à des besoins et à des usages de la main-d'œuvre différenciés selon les métiers et les secteurs d'activité.

Certaines professions sont en effet davantage exposées au chômage que d'autres (Jeger, 1995). De nombreux métiers qui se sont développés dans le secteur tertiaire et embauchant principalement une main-d'œuvre féminine offrent souvent des contrats précaires ou à temps partiel (caissière, aide à domicile, etc.). Des métiers industriels qualifiés et non qualifiés et occupés par une main-d'œuvre masculine sont en déclin tandis que l'industrie est un des secteurs les plus utilisateurs de l'intérim. Enfin, des métiers et emplois peu qualifiés, souvent précaires, offerts dans certains secteurs tels que l'hôtellerie-restauration et la manutention sont connus comme étant des voies d'insertion des jeunes non diplômés (Rose, 1984 ; 2012). La structure non figée des systèmes d'emploi selon les métiers, les entreprises et leurs modes de sélection et de gestion de la main-d'œuvre apparaissent ainsi décisifs dans les transitions sur le marché du travail et au chômage.

1.2.3.3. Les temporalités du passage par le chômage

Nous avons vu que le chômage est un espace de transition sélectif et d'expériences variées. Nous pouvons considérer que le passage par le chômage est ponctué de différents moments qui s'entrecroisent et au cours desquels une pluralité d'acteurs peut contribuer à les organiser (institutionnels, famille, réseaux personnel et professionnel, employeurs) selon certaines normes et temporalités et en direction d'une transition ou une autre. Il n'est pas un temps vide. Nous identifierons trois principaux moments : des moments de recherche d'emploi, de formation et de « non-travail » (Grell, 1985, cité par Schehr, 1999).

Les moments de recherche d'emploi, c'est-à-dire les actions et les démarches plus ou moins fructueuses, plus ou moins prescrites, orientées et accompagnées peuvent aboutir ou non à une transition vers l'emploi désiré, un emploi d'attente, un emploi par défaut ponctuel ou durable ou à des expériences d'informalité.

Des moments variés de formation peuvent avoir lieu dans la mesure où la formation prise au sens large peut revêtir les traits d'une formation à la recherche d'emploi, à la construction d'un projet professionnel, aux évolutions du métier ou à un nouveau métier, à la création d'entreprise. Elle peut recouvrir aussi un apprentissage des règles institutionnelles de gestion

du chômage et d'accès à une formation, et de leurs logiques de transaction (Demazière, 1992 ; Clouet, 2018), ainsi que des règles de sélection d'un marché d'emploi donné. L'apprentissage de ces règles peut permettre de les maîtriser ou potentiellement de les contourner.

Ces différents moments de recherche d'emploi et de formation sont donc des expériences de sélection et de socialisation plus ou moins normatives et plus ou moins efficaces, préalables à une insertion/réinsertion sur le marché du travail.

Enfin, il y a les moments qui relèvent globalement des temporalités de la vie ordinaire qui occupent sans nul doute la majeure partie du passage par le chômage et de son expérience (Demazière & Delpierre, 2022) et qui peuvent être réappropriées de façon inégales par les chômeurs. Ils peuvent recouvrir des moments d'investissement dans d'autres activités et réseaux sociaux (familiaux, amicaux, loisirs, travail informel etc.), des moments d'attente (du résultat de démarches effectuées, d'opportunités, de découragement). Ces moments au chômage où celui-ci n'est ni rythmé par des activités de recherche d'emploi ou de formation peuvent ainsi être propices à la « serendipitous job finding » (McDonald, 2010, cité par Demazière & Delpierre, 2022) c'est-à-dire une opportunité de « trouver [un emploi] sans chercher » (Marchal & Rémillon, 2007) ou à l'expérience d'autres modes de vie et de « débrouillardise sociale » hors salariat (Grell & Wery, 1993).

1.3. Les reconversions professionnelles au chômage

Bien que les reconversions professionnelles soient depuis longtemps un enjeu de réallocation de la main-d'œuvre sur le marché du travail, leur quantification est une opération difficile dans la mesure où les statistiques doivent souvent se limiter à la mesure de changements de métiers⁶¹. Ces travaux sur les transitions entre métiers qui sont réalisés le plus souvent avec l'enquête Emploi fournissent tout de même des points de repère sur les tendances sur le marché du travail, même si les estimations peuvent être extrêmement variables selon la nomenclature utilisée et son niveau de détail tandis que la définition du chômage est restrictive (cf. plus haut).

Selon certains travaux, le chômage n'apparaît pas *a priori* comme « un facteur décisif dans les changements de métiers » (Denave, 2015, p. 96) dans la mesure où ceux marqués par le chômage représentent un faible pourcentage dans l'agrégat des mobilités internes et externes

⁶¹ L'ancienneté dans l'ancien métier et d'autres variables ne sont pas toujours disponibles ou utilisées (voir chapitre 2). Sinon ces changements de métier sont compris avec d'autres types de mobilité dans une mesure extensive de la mobilité professionnelle.

(François et Longin, 2012). D'autres études sur longue période mettent en revanche en évidence le fait qu'ignorer les changements de métier à la sortie du chômage revient à sous-estimer de 50% le taux de mobilité entre métiers (Lalé, 2012). En tenant compte des effets de structure démographiques⁶², ce taux global serait d'ailleurs en augmentation depuis les années 1980 (*ibid*). Par ailleurs, les enquêtes menées auprès des demandeurs d'emploi montrent avec constance qu'ils sont nombreux à changer de métier à la reprise d'un emploi (Poujouly & Prokovas, 2009 ; Matus & Prokovas, 2014b). Si le chômage n'apparaît pas central dans l'ensemble des changements de métier, celui-ci est potentiellement « déclencheur » (François et Longin, 2012) ou « propice » à la reconversion. Or quelles hypothèses pouvons-nous émettre sur l'articulation entre chômage et reconversion et sur son organisation sociale ?

1.3.1. Le chômage, un passage « propice » à la reconversion ?

Plus d'un tiers des chômeurs exercent un métier différent de celui recherché à la reprise d'un emploi (Poujouly & Prokovas, 2009 ; Matus & Prokovas, 2014b). Ces mobilités professionnelles sont majoritairement contraintes par l'urgence de retrouver un emploi « assortie d'une absence d'alternative (seul métier disponible, seul domaine qui embauche, seule offre existante) » (*ibid*). De nombreuses reconversions au chômage semblent ainsi correspondre au premier ou au seul emploi « accessible » (Demazière & Zune, 2016). Le chômage peut en effet être une expérience pesante qui potentiellement peut presser un retour à l'emploi dans un autre métier à défaut du métier recherché. L'étude de D. Euzénat et N. Prokovas (2015)⁶³ montre par ailleurs que la qualité des emplois obtenus après l'épuisement des droits au chômage est moins bonne (nature du contrat, niveau de qualification, niveau de salaire, etc.) que ceux obtenus avant l'expiration du versement du revenu de remplacement. Les chômeurs privés d'indemnisation font ainsi davantage de concessions par rapport aux caractéristiques de l'emploi recherché et exercé avant le chômage. Nous pouvons supposer dès lors que l'absence d'indemnisation peut avoir aussi une incidence sur le type de métier et les caractéristiques de l'emploi retrouvé d'autant que les chômeurs non indemnisés ou bénéficiaires des minimas sociaux ont une plus forte probabilité de changer de métier à la reprise d'un emploi (Matus & Prokovas, 2014b). Le passage par le chômage semble ainsi favoriser des reconversions contraintes.

⁶² En tenant compte en particulier du vieillissement de la population active, les travailleurs âgés étant moins mobiles que les plus jeunes.

⁶³ Voir aussi Euzénat (2018).

Toutefois cette urgence de retrouver un emploi peut se combiner avec d'autres motifs. D'autres reconversions au chômage sont motivées principalement par l'intérêt du nouveau métier, le souhait de revenir à un ancien métier ou à celui correspondant à la formation initiale, le souhait de quitter le métier exercé avant le chômage, des contraintes familiales ou encore ont lieu par « opportunité, hasard » (*ibid*).

Les travaux sur les reconversions volontaires montrent d'ailleurs un autre visage du chômage comme « temps libéré » ou « temps offert » (Négroni, 2007 p. 111 et 115), propice à une remise en question du parcours professionnel et à la construction d'un projet de reconversion au même titre que d'autres situations institutionnalisées, hors travail, tels que le congé parental ou la formation (sans projet précis). Le passage par le chômage peut ainsi faire figure d'une étape dans un processus de reconversion entamé avant la rupture du contrat de travail.

C. Négroni (2007) identifie cinq étapes dans le processus de reconversion à partir des discours des individus reconvertis ou souhaitant se reconvertir : la vocation contrée, le désengagement, la latence, la bifurcation et le réengagement. La vocation contrée a une fonction performative justifiant le souhait de se reconvertir. Elle correspond à des situations assez variées de regrets sur l'orientation scolaire et professionnelle (attentes familiales, autocensure, ...) parfois marqué d'un échec scolaire (non obtention d'un diplôme) ou d'un abandon forcé (e.g. manque de moyens financiers). Ce discours de la vocation contrée souligne le fait que les choix d'orientation scolaire et professionnel peuvent être « l'expression de stratégies familiales qui débordent des simples choix individuels » (Thélot, 1982, p. 154). L'étape du désengagement repose ensuite sur un discours négatif sur le vécu de la situation professionnelle (dégradation des conditions de travail, salaire, horaires, ambiance et temps de travail). La latence est quant à elle une période à la fois de mise à distance des engagements professionnels antérieurs, de tension, d'attente et d'anticipation. C'est cette étape pouvant se mêler à celle du désengagement qui est associée au passage par le chômage comme préalable à la prise de décision et à l'action, la bifurcation. Cette dernière est le *turning point* (Hughes, 1996) qui peut être provoquée par un événement déclencheur de la reconversion (une rencontre, une opportunité d'emploi, un événement familial, ...). Enfin, le réengagement est la dernière étape où la reconversion se concrétise avec un discours qui met en cohérence l'objectif atteint et les justifications afférentes à celui-ci.

Or, l'anticipation qui figure parmi les critères de la définition des reconversions volontaires n'est pas du tout évidente quand « la latence s'origine dans le chômage » ou dans des situations à la frontière entre chômage et emploi (Négroni, 2007, p 111-115). Cela souligne le fait que les distinctions « subies » et « choisies », « volontaires » et « involontaires » peuvent se construire

a posteriori et principalement en fonction des marges de manœuvre qu'ont eu les individus pour « choisir » leur nouveau métier, de la satisfaction qu'ils expriment à son égard (intérêt du métier, conditions d'emploi et de travail, possibilités de carrière, etc.) et des nouveaux repères professionnels et identificatoires co-construits avec autrui (Leconte, 2002). Cela renvoie à l'inclinaison « à faire de nécessité vertu, c'est-à-dire à refuser le refusé et à vouloir l'inévitable » (Bourdieu, 1980b, p. 90).

Par ailleurs, dans le cas où une reconversion est anticipée avant l'entrée au chômage mais que celle-ci se traduit par un échec et se solde par l'urgence de trouver un emploi, son caractère volontaire ou contraint change en cours de route en fonction de son issue. La reconversion peut aussi être abandonnée, aboutissant à un retour dans l'ancien métier.

Il est possible d'envisager également des reconversions au cours du chômage par opportunité ou hasard, par exemple *via* une rencontre, « sans projet » et sans qu'elles soient vécues comme une contrainte. En outre, le réseau personnel et professionnel est le canal de recrutement principal des demandeurs d'emploi (voir Encadré 2). De fait, le capital social des chômeurs, son étendue et ses caractéristiques, ont potentiellement un rôle non négligeable dans les processus de reconversion marqués par le chômage. La famille et l'entourage peut être à la fois une ressource et une source de limitations (Chauvac, 2014).

Le moment de l'observation de la reconversion (terminée ou en cours) paraît ainsi crucial pour le sens qui lui sera donné par l'individu et pour l'analyse nécessairement dynamique qui pourra en être faite par le sociologue. Les échecs possibles au cours du processus ou à l'arrivée peuvent par ailleurs être révélateurs de mécanismes de sélection du marché du travail, des appuis institutionnels obtenus ou non et des facteurs individuels favorables ou défavorables à la reconversion souhaitée (capital social, économique, culturel).

La prise en compte de toute la diversité des reconversions au chômage revient ainsi à interroger les temporalités et les relations de causalité entre chômage et reconversion. Elles posent la question des formes de prévisibilité et d'imprévisibilité qu'elles recouvrent (Grossetti, 2009). Cette question exclut de fait d'approcher le phénomène de façon binaire dans la mesure où les individus peuvent être à un moment ou un autre contraints à aspirer au changement (Denave, 2015). Elle interroge conjointement la façon dont les reconversions s'orientent à la sortie du chômage mais aussi leur pérennité.

Par ailleurs les sources de ces incertitudes et de ces contraintes ne peuvent pas s'analyser seulement par le prisme individuel d'un « travail sur soi » dans lequel l'individu peut apparaître aussi bien complètement responsable de ses échecs qu'omnipotent dans ses réussites. Ces

incertitudes et ces contraintes de la reconversion au chômage se construisent en effet en interaction avec un marché du travail et son organisation sociale.

Encadré 2. L'importance des relations personnelles et professionnelles au chômage

Les travaux fondateurs de M. Granovetter (1995 [1974]) ont montré l'importance des réseaux pour trouver un emploi. Sa théorie repose sur l'hypothèse que les « liens faibles » (connaissances, réseau professionnel) ouvrent de meilleures perspectives d'emploi que les « liens forts » (famille, réseau amical) tandis qu'ils sont d'autant plus efficaces qu'ils s'inscrivent dans des chaînes courtes d'intermédiaires. Les enquêtes menées auprès des chômeurs montrent que les relations ne sont pas les plus mobilisées en première instance au cours de la recherche d'emploi dans la mesure où les intermédiaires du marché du travail sont sollicités en premier lieu, avec en tête Pôle emploi, en raison de ses missions premières d'inscription et d'indemnisation des chômeurs (Marchal & Rieucan, 2006). Les chômeurs ont par ailleurs une moindre probabilité de trouver un emploi que les salariés en emploi ou les inactifs grâce à leurs relations personnelles et professionnelles. Cependant, elles représentent 29% des reprises d'emploi à la sortie du chômage (Bernardi, 2015). Elles bénéficient davantage aux personnes sans diplôme ou titulaire d'un CAP/BEP (niveaux de formation les plus courants parmi les chômeurs) qui sont aussi les plus mobiles professionnellement. Ces personnes ont possiblement peu d'autres ressources à mobiliser, ce qui interroge aussi sur le rôle de l'accompagnement au chômage. Les relations prennent alors une plus grande importance que pour des personnes diplômées ou bénéficiant d'une formation, pour lesquelles le niveau de diplôme ou la formation suivie peut jouer déjà un rôle de signal sur le marché du travail.

1.3.2. Le poids de la ségrégation professionnelle et de la segmentation des emplois

Si « tenter d'explicitier les changements d'orientation par les places disponibles dans la structure sociale, de même qu'expliquer les changements par les statuts d'emploi, ne permet pas de rendre totalement compte de ce qui est vécu et énoncé par les acteurs » (Négroni, 2007, p. 34), il n'en demeure pas moins qu'une reconversion, qu'elle soit anticipée ou non, s'oriente vers un métier et donc vers un emploi existant ou à créer. En outre, « une vocation professionnelle ne peut exister que s'il est possible de la satisfaire » (Schlanger, 1997, p. 99). La nature des emplois disponibles et leur répartition dans des systèmes d'emploi différenciables selon leurs règles de

sélection, de formation et d'insertion professionnelle exerce indéniablement une influence structurante non seulement sur les flux globaux de reconversion et de mobilité professionnelle mais aussi sur les mécanismes d'orientation et l'expérience de la reconversion au niveau individuel. *A priori* quelles que soient les motivations, les reconversions s'orientent vers des métiers où il est possible de faire aboutir une recherche d'emploi.

Nous avons souligné plus haut que tous les métiers ne sont pas ou difficilement accessibles à des reconversions en raison de leurs exigences parfois importantes en termes de niveau d'études, de qualification spécifique, de capital économique et social. En d'autres termes, au cours d'une vie les moments d'orientation vers un métier ou un autre varie ainsi selon le type de métier et la nature du « moment » dans la vie active. Certains métiers font ainsi figures de métiers « féminins » ou « masculins », de métiers d'insertion (Rose, 1984 ; Dares, 2015) ou de « première expérience » (Dares, 2023) et d'autres, de métiers « de seconde partie de carrière » (Dares, 2015 ; 2023). La « seconde partie de carrière » n'est toutefois pas qu'une catégorie descriptive qui reposerait sur un concept précis d'âge ou d'ancienneté sur le marché du travail, elle renvoie aussi à des injonctions normatives d'activation ou de « dynamisation » qui s'adressent aussi bien aux chômeurs qu'aux salariés âgés (Poussou-Plesse, 2007). La reconversion dans cette logique est alors un moyen de « rebondir »⁶⁴. Certaines professions sont également peu sujettes à des défections et/ou peu exposées au chômage tandis que d'autres le sont bien davantage, notamment car de nombreux emplois y sont précaires et peu professionnalisant (Simula, 2000). Il existe des « métiers stables » ou favorisant des mobilités d'emploi à emploi qui évoluent dans des systèmes d'emploi de type marché interne ou professionnel, et d'autres métiers, souvent peu qualifiés, qui conduisent davantage au chômage ou à une précarité de l'emploi (Simonnet & Ulrich, 2009). Le dernier métier exercé joue ainsi un rôle important dans les mobilités entre métiers.

Les flux observés vers un nouveau métier à la sortie du chômage confirment que les mobilités se concentrent sur certains domaines professionnels (Matus & Prokovas, 2017), un phénomène qui est observé également à plus long terme sur les carrières (De Larquier & Rémillon, 2008). Ils s'orientent principalement vers le secteur tertiaire qui représentent plus des trois quarts des emplois (Marchand, 2010). Les domaines des Transports, logistique et tourisme, des Services aux particuliers et à la collectivité, du Commerce, de l'Hôtellerie, restauration et alimentation et de la Santé, action sociale, culturelle et sportive sont ceux qui accueillent les flux les plus importants (Matus & Prokovas, 2017). Ils correspondent à des métiers pour lesquels de

⁶⁴ Un langage institutionnel et managérial qui s'adressait déjà aux licenciés économiques.

nombreux projets de recrutement sont exprimés chaque année par les employeurs⁶⁵ et pour lesquels il existe des « tensions » plus ou moins élevées entre offre et demande d'emploi selon la région et le département (Nyang & Vroylandt, 2020)⁶⁶. Or ces domaines professionnels sont, à l'exception des Services aux particuliers et à la collectivité, à la fois des domaines de départ et d'arrivée, ce qui renforce l'hypothèse que le chômage se trouve au cœur de certaines transitions entre des segments du marché du travail.

Par ailleurs, ces flux sont conformes à une division sexuée du travail (Argouarc'h & Calavrezo, 2013) bien que la plupart des métiers puissent être exercés par les deux sexes (Gadrey, 1992). Les transitions à la sortie du chômage vers les métiers des Transports, logistique et tourisme sont ainsi essentiellement masculines tandis que celles vers les métiers des Services aux particuliers et à la collectivité sont très majoritairement féminines. L'existence de métiers féminins, de métiers masculins et de métiers plus ou moins mixtes est le produit de socialisations et de constructions sociales genrées qui renvoient aux rapports sociaux de sexe (Kergoat, 2017). La distribution sociale des « vocations » féminines et masculines est déjà en elle-même révélatrice d'anticipations à la fois des individus et des employeurs (Duru-Bellat, 2014). Cette spécialisation sexuée commence dès la formation initiale et se poursuit sur le marché du travail (Couppié & Epiphane, 2006) dans la mesure où il existe des modes de gestion différenciés de la main-d'œuvre féminine et masculine par les entreprises (Gadrey, 1992).

L'emploi des femmes se répartit dans un nombre plus limité de métiers que les hommes, ce qui peut potentiellement réduire la variété des reconversions féminines au chômage. De plus, l'influence du passé professionnel sur les dynamiques de reconversion montre des effets de dualisation sexuée du marché du travail parmi les licenciés d'une même entreprise « distinguant un segment professionnel masculin stable et conventionnel et un secteur de l'emploi féminin précarisé et atypique » (Roupnel-Fuentes, 2014, p. 115).

Au chômage, il existe donc potentiellement des espaces de requalification sexuée qui peuvent renvoyer à des critères de sélection par les employeurs et peuvent être intériorisées par les individus (en termes de préférence et d'appétence). Ces représentations sociales peuvent aussi

⁶⁵ Selon l'Enquête Besoins en Main-d'œuvre menée chaque année par Pôle emploi et dont les résultats depuis 2014 sont consultables sur le site : <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo>.

⁶⁶ Les résultats détaillés par métier et zone géographique du calcul statistique par la Dares et Pôle emploi des « tensions sur le marché du travail » sont en mis à jour en ligne sur le site de la Dares : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-tensions-sur-le-marche-du-travail-en-2021>

influencer les conseils en orientation et l'accompagnement des chômeurs. La segmentation des systèmes d'emploi comporte ainsi des « divisions de genre » même si elles sont relativement peu centrales, voire passées sous « silence » dans les approches segmentationnistes, leur regard étant plus particulièrement focalisé sur l'insertion des jeunes (Michon, 2003).

Les difficultés d'insertion que rencontrent les jeunes depuis les années 1980 feraient d'ailleurs d'eux « les vecteurs des transformations structurelles du système d'emploi et de mobilité » (Lefresne, 2010) dans la mesure où chaque génération connaît davantage le chômage et des situations d'instabilité d'emploi que la précédente⁶⁷. Le principal reproche fait aux débutants est de n'avoir aucune ou peu d'expérience professionnelle. Un travailleur expérimenté est à la différence d'un jeune débutant « initié et reconnu comme travailleur » (Lochet, 2003). Or cette expérience est acquise généralement dans un métier et un domaine professionnel particulier. Des compétences très spécialisées dans un métier peuvent ainsi être invalidées par la transition. Détenir une « expérience sociale » du travail peut s'avérer insuffisante en l'absence d'une expérience professionnelle ou d'une qualification technique transférable ou reconnue dans un autre métier. Cela renvoie ainsi au paradoxe des relations entre chômage et expérience professionnelle que soulignent Mallet & Vernières (1981, p. 73) : « le manque d'expérience serait une cause du chômage, et l'expérience acquise... aussi ». Les appréciations de la forme et de la nature de cette expérience peuvent être variables selon les systèmes d'emploi et les employeurs.

Un passé professionnel linéaire dans un même métier peut jeter le doute sur les capacités d'adaptation tandis qu'un parcours marqué par une forte mobilité, voire d'instabilité, peut être aussi être perçu de façon négative. Dans des métiers peu sélectifs, non qualifiés et précaires le passé professionnel peut en revanche revêtir peu d'importance à l'entrée. Il tend également à jouer un rôle important dans l'orientation professionnelle des reconversions à partir du repérage de connaissances et de compétences jugées plus ou moins transférables dans un autre métier (Mazade, 2004 ; Roupnel-Fuentes, 2014). Compte tenu de la norme à l'embauche des contrats précaires et de l'incertitude de la reconnaissance d'une qualification et de l'expérience, la reconversion au chômage peut potentiellement être une transition longue et fragile. Elle suppose par ailleurs un « retour en arrière » potentiellement mal vécu, ainsi que l'acquisition de nouveaux repères professionnels qui peuvent être en contradiction avec la socialisation

⁶⁷ De fait les générations actives depuis les années 2000 ont toujours connu un marché du travail marqué par le chômage de masse et ont potentiellement fait l'expérience du chômage, des emplois précaires, de plusieurs métiers avant d'expérimenter à nouveau le chômage et de se reconvertir.

professionnelle antérieure. De plus, les processus d'apprentissages culturels sont lents et complexes (Sainsaulieu, 1988, p. 401).

Par ailleurs, plus un mode d'accès à un métier est formalisé et structuré par des « systèmes occupationnels » (Tripier, 1987) plus les étapes pour y accéder sont organisées ou planifiables, c'est-à-dire relativement prévisibles dans leur temporalité et leur issue. Encore faut-il que ces étapes puissent s'agencer de cette façon au cours du passage par le chômage notamment selon leur durée et leur coût potentiel. Les barrières à l'accès à une formation sont nombreuses et protéiformes (Lavoie et al., 2008) pour accéder à un « moment » d'une articulation efficace de la socialisation professionnelle (Dubar, 1990). Elles concourent à une reproduction des inégalités d'accès à une qualification reconnue, voire à leur accroissement tout au long de la vie professionnelle (Dubar, 2015). L'accès à une nouvelle qualification au cours du chômage ou à l'entrée dans le métier peut par ailleurs comporter des limites dans la mesure où elle peut être insuffisante ou inadéquate en fonction du métier visé. Elle dépend notamment de l'ampleur de la compétition pour les places disponibles.

Les reconversions via l'indépendance supposent quant à elles non seulement la socialisation à un nouveau métier mais aussi la conversion à un nouveau statut, celui d'entrepreneur (Abdelnour, 2017). Dans les processus de reconversion à la sortie du chômage, la création d'entreprise dans un autre métier est observée de longue date en tant que moyen de contournement des processus de sélection des entreprises et de la dégradation de l'emploi au niveau local, en particulier à la suite de licenciements massifs (de Chasse, 1995). Or ces transitions à la sortie du chômage semblent toutefois risquées dans la mesure où les chances de survie de l'entreprise sont moindres quand le métier est différent de celui exercé par le passé (Vari-Lavoisier, 2011). La possibilité de bénéficier d'un réseau professionnel adéquat dans la nouvelle activité professionnelle apparaît cruciale pour la pérennité de l'entreprise. En effet, les conseils de ce réseau apparaissent plus efficaces que ceux des structures institutionnelles (*ibid*).

Il apparaît ainsi heuristique d'analyser conjointement métiers et systèmes d'emploi dans les dynamiques de reconversion au chômage, en tenant compte toutefois du fait qu'un même métier peut s'exercer dans des configurations diverses du rapport salarial. En effet, « pour saisir la position socio-économique d'un individu, il ne suffit pas de lui demander le métier qu'il exerce, il faut aussi lui demander où il travaille » (Bruno, 2014). Les reconversions *via* le chômage interrogent la réduction ou non d'inégalités sexuées et professionnelles. L'hypothèse la plus

probable est que le passage par le chômage tend à les reproduire et peut-être même à les accentuer. Cela peut se traduire par des reconversions durables vers des métiers qualifiés pour les chômeurs les mieux dotés en capitaux (ayant de fait plus de marges de manœuvre) et des reconversions plus fragiles et précaires pour les chômeurs les moins bien lotis.

1.3.3. Un modèle de transition professionnelle au chômage en gestation ?

L'emploi-projet et métiers en tension

Le modèle de transition professionnelle qui s'est construit au départ autour des reconversions industrielles s'est à la fois étendu à l'ensemble des licenciés économiques et transformé en instaurant l'entrée effective dans les dispositifs spécifiques d'accompagnement actif (convention de conversion) après la rupture du contrat de travail (Villeval, 1993). Le passage par le chômage est ainsi placé au cœur de la gestion des reconversions forcées par les restructurations des entreprises et du tissu productif, même si les licenciés bénéficiant de conventions de conversion (supprimées en 2001) sont considérés le temps de la convention (six mois) comme des stagiaires de la formation continue avant d'être officiellement reconnus comme chômeurs.

1.3.3.1. La généralisation et l'individualisation de l'accompagnement par le projet

La généralisation de l'accompagnement avec la mise en place du PARE en 2001 remet en cause un traitement spécifique des licenciés voués à se reconvertir. À l'époque, le renforcement des dispositions encadrant les plans sociaux qui imposent la mise en place de cellules de reclassement par les entreprises peut s'interpréter par un souci de rééquilibrage des responsabilités entre entreprises et collectivité dans la gestion sociale des licenciements économiques (Tuchszirer, 2005). Il se traduit toutefois par le développement d'un « marché du reclassement » privé (Mazade, 2005) qui s'étend au placement des chômeurs avec le PARE, en sous-traitance du service public de l'emploi. L'introduction de la convention de reclassement personnalisé (CRP) et du contrat de transition professionnelle (CTP) en 2005 et 2006, remplacés par le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) en 2011, réintroduit ensuite des mesures d'accompagnement spécifiques et davantage socialisées des licenciés. Le modèle de transition professionnelle associé à la gestion des licenciements économiques au chômage connaît de fait dans la période récente des circonvolutions à l'image de l'histoire des politiques de traitement et d'indemnisation du chômage (Daniel & Tuchszirer, 1999). Toutefois, la tendance générale

montre une constance de l'individualisation de l'accompagnement : la responsabilisation des chômeurs et la priorité donnée aux offres d'emploi disponibles. Mais surtout le modèle de transition professionnelle autour des reconversions au chômage est loin de se limiter aux mesures qui concernent les licenciés. Son organisation institutionnelle est beaucoup plus large et dispersée. Elle connaît de la même façon des réajustements et des inflexions qui confirment la même tendance. Elle s'appuie également sur le développement de nombreux outils opérationnels et statistiques ayant pour objectif de faciliter les mobilités et le rapprochement entre offre et demande d'emploi.

Du côté des inflexions, la mise en place du PARE marque la fin des AFR (actions de formation reclassement) qui s'adressaient à tous les chômeurs indemnisés depuis la fin des années 1980⁶⁸. Elles permettaient des formations longues (jusqu'à trois ans) et rémunérées sans dégressivité des allocations chômage. À condition d'être validées par l'ANPE⁶⁹, elles pouvaient sécuriser ainsi l'accès à des filières promotionnelles dans l'ancien métier ou à une reconversion dans un autre métier qualifié (e.g. électricien), et notamment la préparation à des métiers à concours (aide-soignante, éducateur, institutrice, sage-femme, ...) ⁷⁰. Elles pouvaient ainsi tracer une voie vers des systèmes d'emploi de type professionnel ou de marché interne et s'inscrivaient pleinement dans le nouveau paradigme de la « formation tout au long de la vie » lancé au niveau européen au milieu des années 1990, faisant potentiellement du passage par le chômage « l'occasion de changer de vie » ⁷¹. Or les formations proposées aux chômeurs indemnisés doivent être plus courtes (six mois) et de fait moins qualifiantes, en se rapprochant du dispositif des AIF (aides individuelles à la formation) ⁷² et en donnant la priorité aux « métiers en tension ». Le dispositif d'allocation d'aide au retour à l'emploi formation (AREF) qui remplace les AFR porte dans son appellation l'accent mis par cette politique de formation sur un retour à l'emploi rapide.

Du côté des ajustements de la normativité temporelle, les dispositions du PARE proposent également « trois définitions de l'emploi convenable associées à des durées de chômage »

⁶⁸ Elles ont été mises en place par la convention d'assurance-chômage Unédic-État entrée en vigueur au 1^{er} juillet 1988.

⁶⁹ Et demandées par les demandeurs d'emploi au cours des six premiers mois d'inscription.

⁷⁰ Les formations de préparation à ces concours sont désormais exclues.

⁷¹ L'Express, « L'allocation de formation-reclassement. Comment mettre à profit une période de chômage. », 5 novembre 1998.

⁷² Ces aides permettent de financer une formation mais pas nécessairement un revenu de remplacement. Elles s'adressent aussi bien aux chômeurs indemnisés qu'aux chômeurs non indemnisés

Freyssinet (2000, p 53) afin de réévaluer tous les trois mois l'offre raisonnable d'emploi avec le demandeur d'emploi. Dans cette réglementation, une reconversion professionnelle doit être envisagée à partir de douze mois de chômage, c'est-à-dire à partir de l'entrée dans la catégorie de chômeur de longue durée. Dans les textes, la reconversion fait ainsi partie explicitement du dispositif d'activation de la recherche d'emploi des chômeurs considérés les plus éloignés de l'emploi. Dans le règlement du PPAE qui remplace par la suite le PARE et le PAC, l'accent est mis principalement sur le niveau de salaire et le délai de trois mois après l'inscription pour une réévaluation de l'offre raisonnable d'emploi.

Toutefois, le statut de « chômeur de longue durée » n'en demeure pas moins « une catégorie de l'action politique » et institutionnelle (Reynaud, 1993) sur laquelle une grande attention est portée⁷³. Il suppose toujours le renforcement d'un suivi personnalisé qui peut potentiellement favoriser l'accès à des prestations de formation pour se maintenir dans son métier ou en changer, qu'inciter à s'orienter vers des métiers moins qualifiés et des emplois de moins bonne qualité, et donc à faire des concessions salariales⁷⁴. L'entrée dans la catégorie de chômeur de longue durée interroge un seuil temporel de comportements, de prescriptions, d'actions spécifiques et d'entrée dans des dispositifs de la part des professionnels chargés d'accompagner les chômeurs et des chômeurs eux-mêmes. Il est notamment un seuil d'accès ou d'orientation vers des contrats aidés qui peuvent contribuer à redéfinir l'orientation professionnelle dans des segments d'emploi précaires, de façon temporaire ou durable. Ces seuils temporels d'activation interrogent l'évolution au cours du temps « les logiques de catégorisation et de revendication » (Demazière, 1992) dans la transaction entre chômeurs et accompagnants. Ils questionnent notamment l'accès à certaines prestations (formation, bilan de compétences, ...) et l'incitation ou non à réviser ses critères de recherche d'emploi. Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle

⁷³ En témoignent les « plans » réguliers visant spécifiquement la convocation des demandeurs d'emploi de longue durée et de très longue durée (DELD et DETLD) afin de réévaluer leur situation et de leur proposer des prestations d'accompagnement.

⁷⁴ Ce qui est toutefois à modérer dans la pratique et sur les effets. Les plans d'action successifs envers les DELD ont autant pour objectif de mobiliser les conseillers (dont les portefeuilles de demandeurs d'emploi ne cessent de grossir) sur un public cible que d'essayer d'« activer » ces publics mis à l'écart du marché du travail. Le « plan DETLD » lancé en 2012 est notamment parti du constat que de nombreux chômeurs de très longue durée (inscrits en catégorie A depuis au moins deux ans) n'avaient pas été convoqués à un rendez-vous d'accompagnement depuis plus de six mois. L'évaluation de ce plan dépeint cependant l'impuissance de ce type de mesure envers des publics qui sont pour la plupart déjà prêts à accepter « n'importe quel travail » aux dires des conseillers qui les ont reçus : seulement un quart des DETLD convoqués ont bénéficié d'une prestation (essentiellement des ateliers) et ce plan n'a été suivi d'aucun effet significatif sur le retour à l'emploi (Matus & Stehlin, 2014, p 30).

emploi depuis plus de douze mois (en catégorie A, B ou C) ont du moins une plus forte probabilité de changer de métier à la reprise d'un emploi (Matus & Prokovas, 2014b).

Ces questions renvoient à la façon dont les modalités de l'inscription au chômage tendent à structurer dès le départ l'orientation de la recherche d'emploi dans le cadre d'un projet professionnel de retour à l'emploi et par un diagnostic institutionnel qui aboutit à une catégorisation selon un niveau d'employabilité (Lavitry, 2012). Elles interrogent par la suite la façon dont ce diagnostic évolue ainsi que les marges de manœuvre des demandeurs d'emploi souhaitant se reconvertir ou non dans ce processus. À l'inscription au chômage, le métier est un élément central des caractéristiques de l'emploi recherché. Or la définition du métier recherché s'appuie généralement sur l'expérience professionnelle et les diplômes détenus par les chômeurs. Cela peut être limitant pour des travailleurs expérimentés qui souhaitent profiter de la période de chômage pour réorienter leur carrière dans la mesure où les offres d'emploi proposées et l'accompagnement s'appuient sur la définition contractuelle de l'emploi convenable.

1.3.3.2. Le développement d'outils et d'une information sociale pour promouvoir les passerelles vers les métiers « en tension »

Le métier recherché, tout comme la prise et les dépôts d'offre d'emploi, est codifié grâce au Répertoire opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME). Cette nomenclature d'emplois-métiers est spécifique à Pôle emploi mais elle est utilisée aussi par d'autres structures de placement. Ce référentiel a pour particularité de proposer pour chaque emploi-métier des fiches métiers et des « aires de mobilité » à partir de compétences jugées « transférables » d'un emploi-métier à un autre⁷⁵. Il se veut en « rupture » avec les « approches traditionnelles des métiers en termes de qualifications et de diplômes » (Neyrat, 2001). Sa finalité est de « faciliter l'élaboration et la mise en œuvre de projets professionnels, dans le cadre de l'orientation, la recherche d'emploi et la reconversion des salariés » (Stroobants, 2002). Or ces passerelles de

⁷⁵ Cette logique a été renforcée récemment par une mise à jour du référentiel des compétences du « ROME 4.0 » (projet cofinancé par France relance et le Plan d'investissement dans les compétences) avec l'objectif de promouvoir l'approche par compétences en tant que « langage » commun entre acteurs de l'accompagnement, employeurs et demandeurs d'emploi.

Présentation disponible sur :

<https://www.pole-emploi.org/opendata/repertoire-operationnel-des-meti.html?type=article>

compétences anticipées et proposées entre métiers sont dans la pratique très peu utilisées par les conseillers et résistent mal à l'imprévisibilité des transferts de compétences réels (Benarrosh, 1999). Elles font l'impasse sur les « modes de jugement » divers des employeurs sur les compétences des candidats (Eymard-Duvernay & Marchal, 1997).

La méthode des habiletés développée par Lemoigne (2003) dans le cadre de la méthode de recrutement par simulation (MRS) s'inscrit dans la même optique de dépasser des critères traditionnels de sélection des employeurs. Ce dispositif mis en œuvre dès le milieu années 1990 par l'ANPE et poursuivi par Pôle emploi propose aux employeurs de substituer une sélection sur le CV et l'expérience par une sélection sur les aptitudes des candidats évaluées grâce à des exercices de mise en situation sur une plateforme spécifique. Au bout du processus, les employeurs qui se prêtent à ce type de partenariat avec l'opérateur public dans leurs opérations de recrutement tendent toutefois à conserver des critères reposant sur des préjugements habituels de sélection (Pillon, 2014). Avec d'autres dispositifs tels que la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle ou collective, elle contribue à « socialiser les risques de recrutement » (Gräbener, 2017) en prenant en charge une partie des coûts de sélection ou de formation de la main-d'œuvre.

L'accent mis sur un langage des compétences s'inscrit dans la logique de favoriser l'employabilité et la flexibilité de la main-d'œuvre qui s'oppose au métier (Capdevielle, 2001). Ce dernier demeure cependant une référence identificatoire pour les travailleurs (Piotet, 2002 ; Osty, 2003), probablement car il « est l'une des composantes les plus importantes de [leur] identité sociale » (Hughes, p. 76). Par ailleurs, le métier est loin d'avoir disparu dans les modes de gestion de la main-d'œuvre dans les entreprises (Capdevielle, 2001 ; Monchatre, 2009). Les outils et les connaissances à visée opérationnelle et informative utilisent ainsi les deux registres des métiers et des compétences tout en donnant plus d'importance aux dernières. Pour favoriser les transitions, les compétences spécifiques et communes à des métiers sont de plus en plus « cartographiées » (Rey et al., 2021).

La définition de « compétences transversales » et de « compétences transférables » qui peuvent faciliter les mobilités professionnelles (Lainé, 2011) s'adressent de fait plus particulièrement aux chômeurs dans la mesure où il s'agit de « promouvoir, notamment via Pôle emploi, l'usage plus large d'un modèle-type de CV avec une ou plusieurs rubriques « compétences transversales » (*ibid*). Les attentes des employeurs en termes de compétences sur les métiers qu'ils recrutent sont interrogées en général ou sur diverses thématiques (transition écologique, transition numérique etc.) qui sont au cœur des préoccupations institutionnelles afin de réaliser

un état des « besoins »⁷⁶ actuels et anticipés (Lainé, 2016 ; Lainé, 2018 ; Lainé & Matus, 2021, Lainé & Matus, 2022), et de donner des repères aux individus, aux professionnels de l'accompagnement et plus globalement aux institutions qui portent les politiques de formation et d'emploi. Ces travaux statistiques s'inscrivent dans un souci de prospective et d'anticipation plus général des mutations du marché du travail et d'une gestion prévisionnelle des emplois par métier à long terme (Dares, 2015 ; Dares, 2022), et de mesure à court terme des tensions entre offre et demande d'emploi (Nyang & Vroylandt, 2020) ainsi que des projets de recrutement des employeurs⁷⁷. Ils sont ainsi déclinés le plus souvent dans des fiches thématiques sur les sites internet institutionnels⁷⁸ et dans des ateliers destinés aux chômeurs par les appellations tels que les « métiers qui recrutent », les « métiers d'avenir », les « métiers porteurs ». Ces projections ont pour objectif de produire une information sociale sur les métiers aussi bien auprès des demandeurs d'emploi qu'aux conseillers chargés de les accompagner. Les connaissances sur le marché du travail des professionnels de l'accompagnement ont en effet tendance à se limiter à la nature et au contenu des offres d'emploi qu'ils ont à proposer (Lima, 2014). Or, les offres d'emploi qui transitent par les structures publiques ou privées de placement ne représentent qu'une partie du marché du travail malgré le souci et les efforts institutionnels d'en offrir une représentation transparente⁷⁹ (Conter, 2007 ; Pillon, 2015).

1.3.3.3. De nouveaux dispositifs de socialisation à l'individualisation

Le bilan de compétence (Gonnet, 2020) ou des prestations qui s'en approchent (ateliers, prestations s'étalant sur plusieurs semaines⁸⁰) sont des dispositifs qui peuvent être prescrits afin d'aider les demandeurs d'emploi à « faire le point » et à réfléchir à leur orientation

⁷⁶ Des besoins en compétences par métier que les employeurs ont toutefois du mal à exprimer et à définir précisément, ce qui oblige les concepteurs des études dont nous faisons partie à élaborer essentiellement des questionnaires avec des questions fermées (qui se justifient aussi pour des raisons de coût). Celles-ci présentent deux inconvénients majeurs, celui d'imposer des items et de fermer d'autres possibilités auxquels les concepteurs n'ont pas pensé d'une part, et de ne pas rendre compte des indécisions des recruteurs en la matière d'autre part.

⁷⁷ Via l'enquête annuelle sur les « besoins en main-d'œuvre » des entreprises déjà citée.

⁷⁸ Mais aussi sur des sites d'information généraux ou spécialisés sur l'emploi, des articles de presse, etc.

⁷⁹ Pôle emploi a établi notamment de nombreux partenariats afin de diffuser sur son site internet des offres d'emploi qui sont déposées sur d'autres sites spécialisées ou généralistes.

⁸⁰ Comme par exemple la prestation « Activ'projet » qui peut être prescrite par Pôle emploi dans le cadre du CEP.

professionnelle. Mais l'ambition de sécuriser des parcours individualisés flexibles et d'encourager des transitions volontaires en fonction des besoins du marché du travail s'arme également de nouveaux dispositifs.

Le conseil en évolution professionnel (CEP) et le compte personnel de formation (CPF)⁸¹ en sont les mesures phares. Le CPF remplace le droit individuel à la formation (DIF) et les droits acquis à la formation sont désormais attachés à l'individu quel que soit son statut au regard de l'emploi. Ces droits sont donc désormais mis à contribution lors d'un accès à la formation au cours du chômage. Le CPF s'inscrit dans la ligne des dispositions relative à la loi du 4 mai 2004 sur la « formation tout long de la vie et au dialogue social » qui appréhende désormais le salarié « comme un individu *informé* et *responsable* de ses choix, à qui il revient d'*investir* dans sa formation alors qu'il s'agissait jusque-là d'un rôle réservé à la seule entreprise » (Caillaud, 2007). Nous retrouvons ici la figure de l'individu entrepreneur de son parcours professionnel amené à « investir » dans ses compétences et en lui-même autour d'un projet professionnel. L'accès à la formation et les possibilités de mobiliser le CPF sont toutefois soumis à une validation institutionnelle tandis que toutes les formations n'y sont pas éligibles. Les possibilités de mobiliser ce financement apparaissent ainsi complexes et sujettes à négociation avec des limitations prédéfinies.

Cette individualisation du droit à la formation est complétée par le CEP dont la montée en charge dans les pratiques d'accompagnement doit permettre à plusieurs niveaux de faire un bilan de la situation professionnelle et de fournir l'appui nécessaire pour formuler un projet professionnel, et potentiellement une reconversion. Celui-ci implique un changement de posture et une professionnalisation des conseillers afin de favoriser l'émergence d'un projet co-construit plutôt que de « prescrire un parcours » (d'Agostino et al., 2019), ce qui peut entrer en contradiction avec des exigences gestionnaires de placement des chômeurs (Pillon, 2018).

Les études menées sur la mise en œuvre du CEP montrent justement des discordances entre l'ambition de favoriser une autonomie des personnes au sein d'une relation de co-construction d'un projet et celle de travailler l'orientation de celui-ci en adéquation avec des besoins en main-d'œuvre locaux pour sécuriser les parcours (Pagoni et al, 2019).

F. Laroye-Carré (2022, p. 56) souligne bien le paradoxe du CPF et du CEP dans lequel « les droits en matière d'orientation et de formation sont désormais rattachés à l'individu [mais] malgré cela orientés vers les besoins des entreprises et du territoire ». Ces nouveaux dispositifs

⁸¹ Créées par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, entrée en vigueur au 1er janvier 2015.

peuvent ainsi potentiellement générer des illusions sur leurs principes « sur le papier » et des désillusions sur leur mise en œuvre dans la pratique pour les bénéficiaires.

Afin de faciliter l'accès à la formation qui est pénalisée par la précarité de l'emploi (Perez et Thomas, 2005), le CIF-CDD⁸² et CIF-intérim ont été conçus dans le même objectif de sécuriser les parcours professionnels et d'offrir des droits équivalents quel que soit le statut d'emploi. Le recours à ce type de dispositif peut permettre de sortir d'un chômage récurrent en favorisant une reconversion ou une évolution professionnelle. L'englobement de tous les dispositifs de formation DIF et CIF sous le CPF se veut « désintermédié » depuis 2019 toujours dans une conception de l'individu libre et responsable de son parcours (Perez, 2019). Ce compte demeure toutefois plafonné, ce qui sous-tend une logique de consommation à intervalles réguliers au cours d'une vie professionnelle pour utiliser pleinement ses droits à la formation acquis. Cela ne dispense donc pas d'avoir besoin de recourir à des aides extérieures ou à disposer d'un capital personnel suffisant pour financer des formations longues et coûteuses. Plus récemment le plan d'investissement dans les compétences (PIC) mobilise de nombreuses initiatives locales et nationales pour lutter contre le chômage des jeunes et des travailleurs peu ou pas qualifiés.

Parmi de nombreux dispositifs d'accès à une qualification, la validation des acquis de l'expérience (VAE) est depuis 2003 une troisième voie d'obtention d'un diplôme aux côtés des formations initiales et continues qui s'adresse aux travailleurs expérimentés. Elle sanctionne la reconnaissance d'une expérience de travail salariée, non salariée ou bénévole acquise sur le tas et surtout lui donne une visibilité (Bureau et Tuschziner, 2010). Elle est mobilisée en premier lieu pour des niveaux de diplômes Bac ou CAP et très majoritairement par des femmes. Si une grande majorité des candidats à la VAE sont salariés, entre 25 à 30% sont des demandeurs d'emploi⁸³ (Branche-Seigeot, 2016 ; Branche-Seigeot & Ballini, 2027). Pour les chômeurs, la VAE peut être une stratégie à défaut d'avoir accès à une formation ou pour éviter un retour à une expérience de formation assimilée aux « bancs de l'école ». Cependant la démarche de la VAE n'en est pas moins « un exercice scolaire » et singulier difficile à mener sans un accompagnement adéquat (Micheau & Szatan, 2007). Ses exigences normatives et langagières sont sélectives. Elles peuvent décourager et expliquer le fait que de nombreux candidats ne vont

⁸² Congé individuel de formation.

⁸³ L'information sur la situation des candidats au regard de l'emploi ne sont pas disponibles pour tous les ministères certificateurs d'année sur l'autre, tandis que celles de ministère de l'emploi tendent à se limiter aux certifications confiées à l'AFPA. Les difficultés à collecter des données fiables et complètes sur les VAE auprès de chaque ministère peuvent peut-être expliquer pourquoi des études détaillées ne sont plus produites par la Dares depuis 2017.

pas au bout de cette démarche complexe ou ne font que l'envisager. Au chômage elle permettrait de valoriser son CV sur le marché du travail y compris pour « changer de domaine professionnel » (Mayen & Pin, 2013), le niveau de diplôme peut en effet avoir plus de valeur que le domaine de spécialisation pour accéder à certains emplois. Enfin, des aides à la création d'entreprise cherchent à sécuriser des transitions de chômeurs le plus souvent âgés et expérimentés pour lesquels la motivation principale d'assurer son emploi (Barthe et al., 2014) peut s'exercer dans un autre métier.

Le modèle de transition professionnelle autour des reconversions au chômage n'est pas réductible aux dispositifs qui s'appliquent aux licenciements collectifs. Il recouvre tout un ensemble complexe de dispositifs, d'outils et systèmes informationnels qui s'inscrivent dans une politique plus générale de flexibilisation, de sécurisation, d'individualisation des parcours professionnels et de responsabilisation des individus. En outre, de nombreuses transitions vers l'emploi et la formation peuvent se doubler d'une reconversion. Les logiques du projet et des compétences qui sont transversales à toutes ces mesures laisse supposer qu'elles ne s'adressent pas de façon indifférenciées et équitables à tous les chômeurs, d'autant que celles-ci dans l'esprit des institutions se doivent d'être en accord avec une représentation des besoins du marché du travail construite à différents niveaux à partir de l'expression de besoins en main-d'œuvre par les employeurs (offres d'emploi, enquêtes statistiques, etc.).

Selon Sophie Denave (2015), la notion de projet (individuel) n'apparaît pas nécessairement pertinente pour l'étude approfondie des processus de reconversion. Cependant, nous avons identifié précédemment que le projet peut être à la fois une catégorie de pratique et d'analyse. Il apparaît notamment important de prendre en compte le fait que les chômeurs, comme les actifs occupés (salariés et indépendants), sont exposés à cette injonction du projet en termes de mobilisation et de responsabilité individuelle (Boutinet, 2012). Elles peuvent produire ou non des repères sociaux et d'action concordant avec une « culture du projet » (*ibid*) et surtout avec les dispositifs mis en place pour accompagner et orienter les transitions. En d'autres termes, il ne s'agit pas de considérer que toute reconversion est le fruit d'un projet mais plutôt d'interroger à la fois son usage en termes de pratiques et son intérêt analytique dans les processus de reconversion au chômage.

Conclusion

Le chômage et la reconversion professionnelle sont des construits sociaux révélateurs de mutations du marché du travail, des systèmes de mobilité et de leurs représentations sociales. Les figures sociologiques variées de la reconversion professionnelle reflètent des préoccupations socio-économiques sur les modes de réallocation de la main-d'œuvre et leurs évolutions. Elle peut se définir comme une rupture professionnelle impliquant un changement de métier et un retour en arrière dans le cours normal d'une carrière. Le chômage représente un statut codifié et normatif mais il se présente aussi comme un passage socialement organisé au cœur des transitions entre différents segments du marché du travail.

Les articulations possibles entre chômage et reconversion peuvent s'analyser comme des types particuliers de « transitions professionnelles », c'est-à-dire comme des modes différenciés d'accès à l'emploi qui sont « le résultat d'un jeu complexe d'acteurs dominés par les entreprises (car elles structurent la mobilité et génèrent la précarité) mais relayé par les pouvoirs publics et laissant une certaine marge de manœuvre aux individus » (Rose 1996, p 67). Elles sont dominées par des processus de sélection, de formation et d'intégration c'est-à-dire des modes différenciés de socialisation professionnelle en fonction des interactions entre des dynamiques individuelles, les dynamiques des systèmes d'emploi et les dynamiques institutionnelles. Ces interactions peuvent rendre plus ou moins prévisibles ou imprévisibles des reconversions au chômage. L'intervention des intermédiaires du marché du travail consiste à accompagner l'adaptation de la main-d'œuvre aux transformations des systèmes productifs. Or elle semble *a priori* reproduire des inégalités sociales. Elle est présidée par des logiques potentiellement sélectives d'individualisation des parcours, des compétences et de projet. En outre, les injonctions sociales à l'autonomie et au développement de soi peuvent entrer en contradiction avec celle de développer son employabilité en fonction des besoins du marché du travail (Bergmo-Prvulovic, 2012).

L'ensemble de ces considérations plaide pour une approche processuelle des transitions professionnelles (Rose et al, 1989, p. 72) qui tienne compte à la fois des dynamiques individuelles, des dynamiques institutionnelles et des modes de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises. Celle que nous avons développée repose sur une combinaison de méthodes qualitatives et quantitatives que nous allons maintenant présenter.

Chapitre 2. Une triangulation des sources et de méthodes : complémentarités, apports et limites

Dans le chapitre précédent, nous avons conclu sur l'intérêt heuristique d'une approche processuelle des reconversions professionnelles au chômage pour comprendre les mécanismes sociaux à l'œuvre dans leur survenue, leurs temporalités et leur issue. Nous abordons ainsi l'étude du phénomène sous l'angle des trajectoires individuelles, et en mobilisant en particulier la méthode des entretiens biographiques. Nous nous inscrivons par le recueil de récits biographiques approfondis dans la ligne d'une approche compréhensive des processus des bifurcations professionnelles (Denave, 2017).

Interroger les processus de reconversions au chômage et le rôle du chômage dans ces transitions consiste toutefois à questionner aussi l'ampleur de ce phénomène dans la population active, ses régularités tendanciennes à un niveau plus général⁸⁴ et son évolution dans le temps. Nous avons donc couplé ce terrain par entretien avec une analyse secondaire et longitudinale de l'enquête Emploi afin d'explorer la possibilité d'approcher une mesure des reconversions professionnelles suite à un épisode de chômage. Les enquêtes statistiques réalisées auprès des demandeurs d'emploi mettent en évidence qu'ils sont nombreux à changer de métier à la sortie du chômage. Or les études sur les mobilités entre métiers (Simonnet & Ulrich, 2009 ; Lhommeau & Michel, 2018) permettent rarement d'identifier si des passages par le chômage se sont produits dans l'intervalle. L'observation de telles mobilités nécessitent en effet que les personnes soient en emploi à deux dates différentes⁸⁵. D'autres travaux soulignent le fait qu'exclure les chômeurs de l'étude des mobilités entre métiers réduit de façon non négligeable l'estimation globale des changements de métier dans la population active (Lalé, 2012). Une analyse secondaire spécifique de l'enquête Emploi peut ainsi permettre d'émettre des hypothèses sur la période récente en dialogue avec le terrain par entretien.

⁸⁴ En particulier les caractéristiques des emplois et métiers ainsi que les caractéristiques des personnes concernées.

⁸⁵ Ces passages par le chômage peuvent également ne pas être déclarés rétrospectivement, y compris au cours de récits biographiques, nous y reviendrons plus loin.

Notre travail mobilise également le Fichier Historique Administratif (FHA)⁸⁶ et le Fichier national des Allocataires (FNA) de Pôle emploi. Ces fichiers administratifs ont permis de contacter plus facilement d'anciens chômeurs reconvertis mais nous allons voir qu'ils ont été mobilisés aussi dans l'analyse des autres matériaux.

Notre démarche méthodologique et analytique globale a été en effet de trianguler différentes sources et méthodes qualitatives et quantitatives au cours des phases de collecte et de l'analyse. L'objet de ce chapitre est de présenter cette méthodologie de triangulation qui a bénéficié d'allers-retours avec la littérature. La triangulation méthodologique peut prendre des formes extrêmement variées. Elle est souvent considérée comme une méthode visant à renforcer la validité des résultats d'une recherche. Comme le souligne Flick (2002, p. 227), elle est aussi un moyen « d'augmenter la portée, la profondeur et la cohérence des démarches méthodologiques »⁸⁷. C'est dans cette optique que s'inscrit notre démarche de triangulation. Elle s'articule de façon inductive avec un principe de « théorisation ancrée » au sens de Paillé (1994) dans la mesure où elle se déploie au cours des étapes de catégorisation progressives et de l'analyse des différents matériaux recueillis. Ces derniers sont analysés de façon cumulative, itérative et dialogique au fur et à mesure de la recherche.

Nous détaillerons d'abord dans ce chapitre comment nous avons décomposé notre problématique de recherche afin de distinguer les apports respectifs de chaque source et méthode à notre démarche globale. Nous expliciterons ainsi ensuite de quelle façon ces sources et méthodes « qualitatives » et « quantitatives » ont dialogué au cours de l'élaboration de la méthodologie de collecte des données puis au cours de l'analyse. Nous présenterons enfin la manière dont plusieurs types d'analyse biographique se sont cumulés pour aboutir à une typologie des configurations de reconversion des chômeurs.

2.1. Décompositions de la problématique de recherche et choix méthodologiques

Quel est le rôle du chômage dans l'organisation sociale des reconversions professionnelles ? Dans quelle mesure le passage par le chômage est-il générateur et/ou support de ces transitions ? Comment les chômeurs se reconvertisent-ils ? Afin de répondre à ces questions principales de

⁸⁶ Ce fichier alimente le Fichier Historique Statistique (FHS) qui en est un échantillon ainsi que la Statistique du Marché du Travail (STMT).

⁸⁷ Il s'agit de notre traduction.

notre recherche, notre méthodologie emploie plusieurs sources de données : des entretiens biographiques, des données issues des fichiers administratifs de Pôle emploi (FHA et FNA), l'enquête Emploi en continu, et dans une moindre mesure les résultats d'une enquête effectuée par mail à partir des fichiers de Pôle emploi pour les besoins du terrain par entretien. L'usage de ces différentes données et méthodes s'appuie sur des distinctions que nous avons effectuées entre leurs apports respectifs à notre démarche de recherche et leurs possibles mises en dialogue successives entre elles. Ces distinctions reposent sur une décomposition de la problématique en trois dynamiques interdépendantes à observer dans les interactions entre individuel et collectif : les dynamiques individuelles, les dynamiques institutionnelles et les modes de gestion de la main-d'œuvre par les employeurs. Elle permet d'identifier les variables et processus à observer avant de recomposer l'analyse autour de leurs interactions qui ne peuvent échapper à des opérations de réduction des phénomènes observés. Elle clarifie le statut des données recueillies et leurs articulations possibles dans l'analyse. Elle justifie enfin le fait que l'approche biographique, plus appropriée à une analyse dynamique et compréhensive, domine largement l'ensemble de la méthodologie et de la production analytique.

2.1.1. Observer et comprendre les dynamiques individuelles de reconversion au chômage

L'étude des processus de reconversion au chômage interroge en premier lieu des pratiques et des expériences individuelles qui peuvent être très variées. Pour y répondre, la méthodologie qui a été privilégiée est la constitution d'un corpus d'entretiens biographiques réalisés avec d'anciens chômeurs partageant le vécu d'une même « catégorie de situation » (Bertaux, 1997), c'est-à-dire une reconversion marquée par un épisode de chômage⁸⁸. Ces récits sont abordés comme des « formes narratives » d'une réalité vécue par les interviewés (*ibid*). Ils comprennent des données factuelles, des pratiques, des événements ainsi que leur sens subjectif qui sont mis en cohérence au cours de la narration. Les informations recueillies peuvent être plus fiables que les études effectuées par questionnaire (Battagliola et al., 1993) tandis qu'elles sont plus riches. Cette méthodologie permet de situer l'expérience du chômage et de la reconversion dans l'ensemble d'une trajectoire professionnelle. Elle permet à la fois d'identifier des séquences et

⁸⁸ La conception du terrain et sa mise en œuvre ont toutefois débuté sans le concept de « reconversion » qui s'est construit au fur et à mesure de la recherche. Voir *infra*.

des formes temporelles dans les discours (Demazière, 2007). Le contenu du récit peut ainsi être à la fois reconstitué de façon chronologique et analysé en rapport avec le sens donné à la trajectoire et aux événements. Les entretiens biographiques permettent ainsi d'interroger des expériences individuelles dans une logique comparative. Elle s'intéresse à la façon dont leurs articulations s'inscrivent dans le parcours professionnel et le parcours de vie des chômeurs reconvertis, cela à la lumière de l'enchaînement des événements et des non-événements qui composent leur trajectoire. Elle questionne à la fois les actions et les acteurs impliqués dans les récits, ainsi que leurs significations subjectives.

Les données administratives de Pôle emploi (FH et FNA) autorisent quant à elles le suivi d'une trajectoire individuel administrative sur longue période (voir Encadré 3) à partir de l'inscription au chômage et de son indemnisation, de l'exercice d'activités réduites, des caractéristiques de l'emploi recherché, de l'entrée ou non en formation.

Encadré 3. Le fichier historique administratif (FHA) et le fichier national des allocataires (FNA)

Le FHA de Pôle emploi permet de suivre le parcours des demandeurs d'emploi au cours des dix dernières années. Il est réparti en plusieurs fichiers (demandeurs d'emploi, activités réduites, entretiens effectués, mises en relation, etc.). Nous avons utilisé essentiellement le fichier demandeurs d'emploi qui comprend les caractéristiques sociodémographiques des demandeurs d'emploi, leurs périodes d'inscription et les caractéristiques de l'emploi recherché. Il permet notamment de suivre les changements de catégories d'inscription à Pôle emploi au cours du chômage (A, B, C, D et E). Pour les informations sur l'indemnisation et les activités réduites exercées nous avons utilisé le FNA. Il permet de reconstituer des périodes indemnisables, indemnisées ou non indemnisées (pour cause d'activité réduite, maladie, etc.), les passages à l'allocation spécifique de solidarité (ASS), à une allocation d'entrée en formation ou de fin de formation. Sa profondeur temporelle est plus grande que le FHA et permet de situer des passages très anciens au chômage. Il contient aussi des informations plus complètes sur les circonstances de la rupture du contrat de travail qui a ouvert des droits à l'indemnisation (fait générateur du droit), la filière d'indemnisation, la nature des droits acquis (e.g. *via* l'intérim), etc.

Ces données factuelles renseignent sur les trajectoires individuelles dans le cadre institutionnalisé et réglementaire de la gestion du chômage mise en place par les politiques d'emploi. En revanche ces données s'arrêtent aux « portes » de la gestion administrative du chômage avec peu d'informations sur les emplois exercés avant et au cours de l'inscription⁸⁹, et aucune sur les caractéristiques de l'emploi retrouvé. Elles ont donc été utilisées de deux façons. Elles ont été mobilisées tout d'abord dans la phase de préparation du terrain par entretien afin d'identifier et de contacter des chômeurs potentiellement reconvertis. Ensuite, ces informations ont complété celles recueillies dans les récits afin d'objectiver le déroulement du passage par le chômage associé à la reconversion et ceux d'autres périodes de chômage connus par le passé.

Réalisée depuis 1950 par l'Insee, l'enquête Emploi a toujours eu pour objectif de compter le nombre de chômeurs et de mesurer les évolutions conjoncturelles du marché du travail en France. Depuis sa création, sa réalisation a varié entre une périodicité semestrielle et (le plus souvent) annuelle pour finalement devenir trimestrielle à partir de 2003⁹⁰. Ces modifications du protocole d'enquête sont imposées à partir de 2003 par le règlement européen n° 1991/2002 qui vise à harmoniser les statistiques du chômage et ainsi améliorer les comparaisons internationales au sein de l'Union européenne. L'enquête Emploi s'inscrit dans le dispositif d'enquête européen sur les forces de travail (*Labour Force Survey*), dont les résultats sont ensuite centralisés par Eurostat. Elle est la seule source en France permettant de mesurer le taux de chômage et le taux d'emploi au sens du Bureau International du Travail (BIT).

Depuis 2003, l'enquête Emploi est donc devenue « continue ». Chaque trimestre les habitants (de 15 ans ou plus) d'environ 67 000 logements sont interrogés, soit environ 100 000 personnes. En 2009, son échantillon est augmenté progressivement de 50%. Elle est par ailleurs panéalisée dans la mesure où un sixième de l'échantillon est renouvelé chaque trimestre : les enquêtés sont interrogés ainsi en tout six fois sur une période d'un an et demi. À chaque interrogation, plusieurs blocs de questions leur sont posés pour connaître précisément leur situation sur le marché du travail ainsi que la « profession » exercée chaque trimestre. Elle est recodée ensuite dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS). En première interrogation, un calendrier rétrospectif d'un an permet de connaître mensuellement la situation

⁸⁹ Des informations sont disponibles dans le FNA uniquement si elles ont permis d'ouvrir des droits à l'indemnisation.

⁹⁰ Pour plus de détails sur l'alternance des périodicités et leur durée, voir Goux (2003).

d'activité déclarée par l'enquêté (en emploi, au chômage, en études, en inactivité). Un bloc de questions sur la situation un an auparavant permet également de connaître la « profession » de l'emploi exercé un an auparavant (le cas échéant) et d'autres caractéristiques de l'emploi exercé (nature de l'emploi, contrat de travail, temps de travail, ...).

À partir de 2008, un calendrier rétrospectif de trois mois peut permettre de reconstituer mois par mois sur une période de plus de deux ans le parcours des cohortes entrantes chaque trimestre sur la base de leurs déclarations spontanées de situations mensuelles, cela en plus du calendrier rétrospectif d'un an réalisé à chaque première interrogation. L'usage de cette possibilité implique toutefois de travailler sur un échantillon de répondants à toutes les interrogations, ce qui peut entraîner un biais de sélection et une forte attrition de l'échantillon⁹¹. La spontanéité des réponses est de plus limitée par la construction du questionnaire (Encadré 4). Par ailleurs, seule la première interrogation et la dernière (la sixième) ont lieu en face à face.

Cette enquête permet d'étudier les transitions sur le marché du travail sur une période de temps relativement longue et d'aborder le phénomène du chômage au-delà du prisme des « demandeurs d'emploi », même si une population de travailleurs expérimentés entrant au chômage a plutôt intérêt à s'inscrire à Pôle emploi pour bénéficier d'un revenu de remplacement. Une analyse secondaire de cette enquête peut ainsi permettre, à partir des trajectoires individuelles, de dégager des régularités tendanciennes sur le marché du travail des reconversions au chômage : sur les caractéristiques des emplois exercés avant et après le chômage (métiers, nature des emplois, etc.), sur les caractéristiques des individus concernés et sur les possibles évolutions dans le temps du phénomène. À partir de ces régularités ou de ces phénomènes émergents, il est possible de formuler des hypothèses utiles au terrain par entretien (cf. *infra*). Les limites temporelles de l'enquête restreignent toutefois d'emblée l'analyse statistique. La notion de temps comme variable avec des successions d'états permet de « rendre compte du changement » (Leclerc-Olive, 1998) à un niveau global et resserré sur une période limitée. Elle ne permet pas d'analyser les expériences des individus, ce qui n'a pas eu lieu et le processus de reconversion lui-même.

⁹¹ Pour ces raisons, nous verrons plus loin que nous avons abandonné cette possibilité et privilégié une autre méthodologie.

Encadré 4 - L'enquête Emploi : bref historique des concepts de l'enquête

La définition du chômage et de l'emploi dans l'enquête Emploi a connu de nombreuses évolutions voire des tâtonnements les premières années d'existence de l'enquête. Toutefois, la tendance générale a été de passer d'une définition « au sens du recensement » reposant sur la situation déclarée par l'enquêté en début de questionnaire à une définition européenne reposant sur l'usage de critères objectifs pour classer *a posteriori* les individus dans telle ou telle situation sur le marché du travail (Goux, 2003). Ainsi, conformément au règlement européen n° 1897/2000⁹², la déclaration de situation spontanée et subjective des enquêtés est reléguée en fin de questionnaire à partir de 2003 pour laisser la priorité à la série de questions factuelles permettant de mesurer l'activité au sens du BIT. Les réponses à cette question ont ainsi perdu de leur spontanéité.

À partir de 2003, il ne s'agit donc plus de soustraire « du nombre de personnes qui ne déclaraient pas travailler celles qui ne remplissent pas les conditions établies par le BIT. On compte directement le nombre de personnes qui remplissent les trois critères retenus par le BIT comme caractérisant les chômeurs » (Goux, 2003, p 51)⁹³. Ainsi, de nombreux « chômeurs spontanés » sont considérés comme inactifs au sens du BIT (un quart d'entre eux au premier trimestre 2008) et cela principalement par manque de disponibilité dans les 15 jours pour des raisons familiales ou de santé ou par découragement (Gonzalez-Demichel & Nauze-Fichet, 2003). C'est à cette frontière entre chômage et inactivité que les écarts sont réellement importants entre la situation au sens du BIT et la situation déclarée (voir aussi Jauneau & Nouël de Buzonniere, 2011, p. 10 et 11). À propos des concepts de « halo » du chômage et de sous-emploi, nous renvoyons à la section 1.2.1.2 (p. 67).

Signalons qu'au moment de la mise en place de l'enquête emploi en continu en 2003 et jusqu'en 2007 coexisteront deux interprétations : une interprétation française et une interprétation européenne. Cette dernière ne considère plus l'inscription administrative (et son renouvellement) dans une institution publique de placement comme une démarche active de recherche d'emploi. Cette interprétation européenne est effective dans l'enquête Emploi depuis 2008.

⁹² Il prévoit un protocole détaillé d'identification des situations d'emploi ou de chômage.

⁹³ Il s'agit depuis 1982, des personnes en âge de travailler (15 ans ou plus) « qui n'ont pas travaillé au cours de la semaine de référence, qui sont disponibles dans les quinze prochains jours et qui ont effectué des démarches spécifiques⁹³ pour trouver un emploi dans les quatre semaines précédant la semaine de référence (ou en ont trouvé un qui commence ultérieurement)⁹³ » (Gonzalez-Demichel & Nauze-Fichet, 2003, p. 87).

2.1.2. Repérer et tenir compte de dynamiques institutionnelles

L'étude de dynamiques « institutionnelles » se rapportant à l'organisation des transitions au chômage suggère à la fois de tenir compte des cadres normatifs et des modes extrêmement variés de soutien et d'orientation des transitions de chômeurs vers un emploi dans un autre métier, dont nous avons esquissé un panorama non exhaustif dans le chapitre précédent. Quelle que soit la source (entretiens, données administratives, enquête Emploi), il est possible d'identifier des variables factuelles à partir des trajectoires individuelles (inscription au chômage, perception d'une allocation, entrée dans un dispositif d'accompagnement ou de formation, actions effectuées, etc.). Elles peuvent ainsi entrer en dialogue avec des événements qui ont eu lieu et le cas échéant se compléter.

Les entretiens biographiques apportent un éclairage beaucoup plus large « en contexte » (Demazière & Samuel, 2010) à propos de variables factuelles qui n'existent ni dans les données administratives, ni dans l'enquête Emploi. Ils renseignent également sur le vécu des interactions avec des acteurs institutionnels, de modalités d'accompagnement et de leur description, de jugements reçus et ceux qui peuvent être portés sur des prescriptions, des dispositifs suivis et des formes d'appropriation d'un langage véhiculé par les intermédiaires du marché du travail. Ils peuvent renseigner sur des normes de comportement à travers les actions menées et leurs justifications.

2.1.3. Repérer et tenir compte de modes de gestion de la main-d'œuvre du système productif

À partir de l'étude de trajectoires individuelles, il peut être délicat d'en déduire des politiques de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises. De nombreuses recherches s'appuient cependant sur les mouvements et la distribution de ces trajectoires entre des espaces hiérarchisés de qualification et de statuts d'emploi (Maruani, 1989) afin d'émettre des hypothèses sur des modes de gestion différenciés de la main-d'œuvre, féminine et masculine, qualifiée ou non qualifiée, jeune et moins jeune etc. Les renouvellements de la théorie de la segmentation en termes de flux apportent des éclairages sur des inégalités face au chômage en comparant les emplois exercés avant et après la rupture d'emploi (Amossé et al, 2011, Flamand, 2016b). Des monographies réalisées sur des plans sociaux (Outin, 1990 ; Mazade, 2003, 2010 ; Roupnel-Fuentes, 2012) mettent en évidence également des inégalités en termes de reclassement qui dessinent les contours de règles de sélection par les entreprises. Le passé

professionnel et la carrière dans l'entreprise initial sont des éléments déterminants d'une « construction sociale de l'employabilité » relayée par les intermédiaires du marché du travail (Outin, 1990). D'ancien salariés de la même entreprise se reconvertissent ainsi dans des segments plus ou moins précaires sur le marché de l'emploi. Des régularités sur leurs caractéristiques (sexe, âge, métier exercé, qualification, réseau, etc.) permettent ainsi d'émettre des hypothèses sur des modes de sélection explicites et implicites.

L'étude de régularités statistiques sur l'alimentation des emplois et des reconversions à la sortie du chômage peut permettre des hypothèses générales sur ces modes de gestion de la main-d'œuvre par les entreprises. Les formes d'alimentation des emplois contribuent à la délimitation du champ des orientations possibles, à celui de l'emploi disponible et aux possibilités d'une requalification dans un autre métier.

À une moindre échelle, les entretiens biographiques peuvent renseigner sur ces processus en interaction avec des représentations des reconversions possibles, en fonction des ressources disponibles ou accessibles. Le récit des expériences de recherche d'emploi, de formation, d'insertion dans le nouveau métier peut donner des indications factuelles et subjectives sur les critères de recrutement et leur niveau de formalisation tels qu'ils sont vécus ou anticipés. La description des caractéristiques du nouvel emploi, des conditions de son exercice, de l'environnement professionnel (caractéristiques du collectif de travail, des relations collégiales et hiérarchiques), du vécu de l'exercice du nouveau métier peuvent révéler ainsi des contingences et des régularités tendanciennes des reconversions au chômage. Elles peuvent aussi renseigner sur l'action des intermédiaires du marché du travail. À partir des récits, il apparaît ainsi heuristique de retracer des parcours de reconversion à partir des emplois retrouvés (Mazade, 2003).

2.1.4. Articuler des dimensions individuelles et collectives

Au sein de chaque type de dynamique, les données factuelles de source biographique et statistique peuvent entrer en dialogue et s'éclairer mutuellement. Elles permettent de recomposer des processus objectivés des reconversions au chômage. Les données administratives et l'analyse secondaire de données d'enquête éclairent plus particulièrement des événements (rupture du contrat de travail, entrée au chômage, sortie du chômage, etc.) et des actions déclarées (actions de recherche d'emploi, création d'entreprise, etc.). Toutefois, l'entrée au chômage ne précède pas nécessairement le processus de reconversion. L'hypothèse selon laquelle le chômage peut être anticipé comme une période propice pour mettre en œuvre

un projet de reconversion limite la portée de l'analyse statistique. De plus, elle ignore les non-événements (refus d'accès à une formation, promesse d'une promotion ou d'embauche non tenue, etc.), les subjectivités du vécu du chômage et de la reconversion, les logiques d'action et les « logiques sociales » (Demazière & Dubar, 1997) à l'œuvre dans ces processus qu'éclaire en revanche l'analyse biographique. L'analyse statistique peut cependant être utilisée pour orienter le terrain vers des régularités tendanciennes et vers des cas plus exceptionnels : transitions et orientations professionnelles les plus récurrentes, d'autres plus rares ou émergentes.

L'analyse biographique permet de recomposer de façon fine et comparative les interactions entre logiques individuelles, institutionnelles et les conditions d'entrée dans un nouveau milieu professionnel. Elle peut ouvrir une fenêtre large sur des acteurs impliqués, l'individu et les autres « actants » dans les récits (Demazière & Dubar, 1997). Ces derniers peuvent être aussi bien des proches (conjoint, famille, entourage amical et professionnel) ou des connaissances, des intermédiaires du marché du travail plus ou moins institutionnels qui contribuent à organiser les transitions (« Pôle emploi » d'une façon générale, un conseiller à l'emploi, des agences d'intérim, « l'APEC », un organisme de formation, des dispositifs impersonnels, etc.) et enfin des employeurs privés ou publics, la hiérarchie, les collègues. Les dynamiques individuelles se construisent et évoluent en effet dans des « contextes de socialisation » (Bidart, 2012), des contextes sociaux et des interactions diverses et complexes qui peuvent avoir des rôles aussi bien actifs que passifs. Par ailleurs, c'est à l'interaction entre des systèmes de travail et des trajectoires individuelles que de nouveaux repères professionnels peuvent être co-construits, que des conflits ou des discordances entre la socialisation professionnelle passée et le processus en cours de socialisation à un nouvel univers professionnel peuvent se manifester. Le récit de ces expériences nourrit ainsi le sens subjectif donné à la reconversion dans les récits. L'analyse biographique domine ainsi notre approche. Nous verrons plus loin qu'elle consiste à enchâsser plusieurs modes d'intelligibilité des itinéraires (de Coninck & Godard, 1989).

2.2 Les recoupements et dialogues dans la phase de collecte

En décomposant la problématique de recherche, nous avons présenté globalement les différentes sources de données que nous avons employées pour y répondre. Nous avons explicité aussi globalement de quelle façon elles peuvent se combiner pour analyser les reconversions professionnelles au cours du chômage en prenant en compte à la fois des dynamiques individuelles et collectives. Nous allons à présent préciser de quelle manière nous

les avons mises en dialogue depuis la phase de collecte à la phase d'analyse, en tenant compte des limites de leurs apports respectifs. La définition de l'objet de recherche ne peut pas être strictement la même entre le terrain qualitatif par entretien et l'analyse secondaire de l'enquête Emploi. Des critères de convergences peuvent toutefois être définis tandis que les investigations peuvent être guidées par une même démarche empirique et inductive.

2.2.1. Définitions extensives et critères de convergences entre les sources

L'usage de différentes sources et méthodes de recueil de données et d'analyse pour l'étude d'un phénomène nécessite d'adapter l'approche de cet objet aux possibilités qu'elles permettent et à leurs limites. Il est cependant possible d'adopter une démarche similaire et d'opter des critères convergents afin d'assurer une complémentarité des approches. Nous allons préciser dans cette section la façon dont nous avons procédé pour approcher les phénomènes du passage par le chômage et des reconversions dans l'enquête biographique et l'enquête Emploi.

2.2.1.1. Des définitions extensives du chômage

Nous avons rappelé dans le premier chapitre que le chômage est un construit social et qu'il existe des chevauchements entre chômage et emploi, entre chômage et inactivité, entre assurance et assistance, etc. Notre approche du passage par le chômage consiste donc à ne pas restreindre *a priori* les formes que peuvent prendre ce passage et d'essayer de prendre en compte toute la variété des expériences du chômage et de son traitement social. Il s'agit donc de ne pas limiter la population étudiée à une définition restrictive du chômage BIT dans l'enquête Emploi ou aux catégories statistiques A, B ou C dans les fichiers administratifs de Pôle emploi, utilisées de façon usuelle pour les études sur les trajectoires des demandeurs d'emploi et notamment sur les mobilités professionnelles des chômeurs (Poujouly & Prokovas, 2009 ; Matus & Prokovas, 2014b). Aucun critère n'a ainsi été établi sur la catégorie d'inscription au chômage pour le terrain par entretiens. Il s'agit de ne pas écarter d'office de possibles reconversions vers l'indépendance et *via* des contrats aidés (catégorie E) ou encore à la suite d'une formation (catégorie D). L'enquête préalable au terrain par entretien réalisée par mail a donc été adressée à des échantillons de sortants des listes de Pôle emploi toutes catégories confondues (voir la méthodologie, Encadré 5).

Encadré 5. L'enquête par internet préalable au terrain par entretien

Les chômeurs reconvertis ont été contactés, dans un premier temps, grâce à une courte enquête réalisée en janvier-février 2017 par l'intermédiaire d'internet (contact par mail avec un lien renvoyant à l'enquête)⁹⁴. Elle a été adressée à trois échantillons équilibrés de 15 000 sortants des listes de Pôle emploi quelle que soit leur catégorie d'inscription (A, B, C, D ou E) : sortis en février 2015, en février 2016 ou en juillet 2016, sans réinscription connue jusqu'en novembre 2016. Ces échantillons ont été élaborés à partir du Fichier historique des demandeurs d'emploi et du Fichier national des allocataires. Nous avons anticipé un taux de réponse par mail relativement faible⁹⁵. Il a été de 15%. Parmi ces répondants, un peu moins d'un tiers acceptait d'être contacté à nouveau, soit un peu moins de 1 000 personnes pour les trois principales régions ciblées (voir infra). Le décalage temporel de sortie des listes a permis à la fois de limiter l'effet mémoire pour les reconversions les plus anciennes et de varier les temporalités dans les processus de reconversion observés. Par ailleurs, ces mois de sortie ont été choisis de sorte à ne pas interférer avec l'enquête Sortants des listes de demandeurs d'emploi⁹⁶ qui était réalisée à l'époque tous les trimestres par Pôle emploi et la Dares en mars, juin, septembre et décembre⁹⁷. Les premiers entretiens, suite à cette enquête, ont été réalisés à partir de fin février 2017, en région Ile-de-France, Hauts-de-France et Centre-Val-de-Loire. Réaliser des entretiens dans ces trois régions permettait de varier les contextes régionaux et socio-économiques. Au final, une quarantaine d'entretiens ont été réalisés et un corpus principal de 37 entretiens biographiques a été constitué (voir Annexe 6 et Annexe 7). Leur durée est d'1h à plus de 4h (voir Annexe 8).

⁹⁴ Seuls des répondants à l'enquête qui avait accepté d'être recontactés et qui avaient renseigné leurs coordonnées à la fin de l'enquête ont été rappelés. L'Annexe 1 présente le questionnaire administré, la méthode d'échantillonnage et le protocole d'administration de l'enquête sont présentés en Annexe 2. Le contact par mail introduit notamment des biais qui ont été pris en compte dans la constitution des échantillons. Il demeure toutefois des biais inhérents aux enquêtes par mail, par exemple elles excluent les populations qui ont une mauvaise maîtrise de la lecture et de l'écrit. L'Annexe 3 présente le script de contact par téléphone.

⁹⁵ Nous avons utilisé l'outil de la direction des Études et Statistiques de Pôle emploi car généralement le taux de réponse est meilleur qu'un mail classique. Il offrait aussi la possibilité de paramétrer et d'envoyer une enquête à de grands échantillons. De plus, celui-ci sécurisait les données transmises et collectées sur le serveur. Le taux de réponse des enquêtes par internet est toutefois moins élevé qu'une enquête téléphonique.

⁹⁶ Idéalement, nous aurions souhaité utiliser cette enquête pour notre terrain par entretien et pour des exploitations statistiques mais nous n'y avons pas eu accès.

⁹⁷ Cette enquête est devenue annuelle depuis l'année 2017. Elle est réalisée en fin d'année.

L'enquête Emploi a conservé des questions déclaratives sur la situation sur le marché du travail dans le calendrier rétrospectif d'un an de l'enquête. Même si les réponses à ces questions ont perdu de leur valeur « spontanée » en raison de leur positionnement en fin de questionnaire depuis 2003, nous avons privilégié l'usage des réponses à ces questions. Elles demeurent moins restrictives que la construction *a posteriori* du chômage BIT.

Toutefois, se limiter à la déclaration d'une situation de chômage peut être insuffisant pour prendre en compte toute la variété des passages par le chômage. Les expériences du chômage peuvent être rétrospectivement sous-déclarées, tandis que les protocoles de recueil des réponses dans l'enquête Emploi donnent la priorité à l'emploi. Un mois donné, des chômeurs peuvent donc se déclarer en emploi ou dans une autre situation⁹⁸. Les chômeurs peuvent par exemple avoir créé une entreprise rapidement à leur entrée au chômage ou ne pas avoir encore fermé celle qu'ils géraient (ex-indépendants)⁹⁹. Ils peuvent exercer un mois donné un « emploi d'attente » en intérim, en CDD ou à temps partiel en envisageant une reconversion. Cette complexité des passages par le chômage, qui peut comporter des périodes transitoires, justifie l'ajout du critère non exclusif de l'inscription à Pôle emploi à la première interrogation afin d'explorer ces « zones grises » du chômage : le halo du chômage et le sous-emploi. Dans l'analyse secondaire de l'enquête Emploi, la population des chômeurs est alors définie par le fait de déclarer une situation de chômage et/ou par une inscription à Pôle emploi. Cette définition large permet de resserrer l'analyse, par la suite, uniquement sur des expériences déclarées de chômage tout en permettant d'explorer d'autres situations plus ambiguës. Cet ajout à la définition du passage par le chômage introduit également une dimension factuelle et commune avec celle de l'enquête qualitative. Elle se justifie également par le fait que notre population d'étude est composée de travailleurs expérimentés. À la suite de la perte de leur emploi, ils ont en effet *a priori* un intérêt à s'inscrire à Pôle emploi pour percevoir un revenu de remplacement.

2.2.1.2. Du changement de métier à la reconversion : une approche empirique

Notre approche empirique des reconversions s'appuie en premier lieu sur des critères larges et communs à l'enquête qualitative et à l'analyse secondaire : une population de travailleurs expérimentés ayant connu un changement de métier. L'enquête qualitative permet d'aller

⁹⁸ Le calendrier rétrospectif comporte par ailleurs un biais de mémoire (voir le point 2.4).

⁹⁹ Cette entreprise a d'ailleurs pu être créée au cours du chômage.

jusqu'à l'ancienneté dans l'ancien métier afin d'étudier des dynamiques identificatoires, sociales et professionnelles (Dubar, 2000). Nous l'avons fixé à trois ans¹⁰⁰. Par ailleurs, l'émergence au cours des entretiens de la thématique du travailleur expérimenté « débutant » dans un nouveau métier à différents niveaux (recherche d'emploi, formation, conditions d'entrée dans le nouveau métier, sens donné aux expériences vécues) a contribué à définir les contours de l'objet de la reconversion. Il nous a amené à systématiser des relances sur les premiers jours de travail, les conditions d'apprentissage du nouveau métier en formation et en situation de travail, les tâches effectuées qui peuvent être omises en particulier pour les métiers jugés peu qualifiés : quoi, quand, comment, avec qui ? Les réponses généraient souvent des comparaisons spontanées avec l'ancien métier. À cette thématique est associée la distinction discursive entre des « anciens » et des « nouveaux » dans les collectifs de travail et les relations qu'ils entretiennent. La description par les enquêtés des caractéristiques sociodémographiques de leurs nouveaux collègues ou compagnons de formation (sexe, âge, diplômes, ancienneté, etc.) était recherchée, même si celles-ci étaient souvent évoquées spontanément. L'ensemble de ces éléments apparaissent en effet cruciaux pour comprendre à la fois l'expérience effective de la reconversion dans le contexte où elle a lieu (Demazière & Samuel, 2010) et les modes de sélection, de formation et d'intégration dans le nouveau métier.

Afin de cibler des personnes qui avaient exercé au moins trois ans leur ancien métier, une question spécifique sur la durée d'exercice de l'ancien métier avant l'inscription au chômage était prévue dans l'enquête par internet (voir le questionnaire en Annexe 1) afin de faciliter le repérage des personnes à contacter. Une autre question sur le passé professionnel a permis aussi un contrôle de cohérence des réponses afin d'exclure les demandeurs d'emploi déclarant cependant n'avoir jamais vraiment travaillé, n'avoir travaillé que très brièvement ou occasionnellement ou avoir terminé leurs études il y a peu de temps (soit 3% des demandeurs d'emploi déclarant avoir exercé leur métier au moins trois ans avant d'entrer au chômage). Plus de la moitié des demandeurs d'emploi déclarant avoir exercé au moins trois ans leur ancien métier (52%) affirme ainsi avoir eu un emploi régulier, un quart plusieurs emplois sans vraiment connaître d'interruption (26%) et un sur cinq ont enchaîné période d'activité et de chômage (19%).

Dans l'enquête Emploi, ces informations sur la durée d'exercice du métier et le passé professionnel n'existent pas ou se limitent à l'ancienneté dans l'ancien emploi. Or, que ce soit

¹⁰⁰ Cette durée correspond à un exercice effectif du métier. Un entretien effectué avec une personne qui avait finalement peu exercé son ancien métier a confirmé que cette durée était un minimum.

pour le terrain qualitatif ou pour l'analyse secondaire nous ne souhaitons pas limiter notre terrain à d'anciens salariés ou indépendants qui occupaient un emploi (relativement) stable avant d'entrer au chômage. En effet, dans certains métiers les travailleurs peuvent très être mobiles d'une entreprise à une autre (e.g. dans la restauration) ou exercer une activité dans laquelle la discontinuité de l'emploi est une norme plus ou moins soutenable pour les travailleurs (Roux, 2017). Pour l'analyse secondaire, nous avons donc plutôt défini une ancienneté sur le marché du travail qui combine le fait d'avoir terminé ses études initiales plus de cinq ans avant la semaine de référence¹⁰¹ et d'être en emploi un an auparavant¹⁰². Cela évite de définir un critère peu pertinent lié à l'âge tout en limitant les situations d'insertion sur le marché du travail, qui sont des expériences de transitions différentes. Dans l'enquête Emploi nous avons retenu uniquement la limite supérieure de 64 ans.

Nous avons écarté en second lieu des cas d'évolutions professionnelles identifiés sur le terrain qualitatif, ce qui a justifié un travail sur les nomenclatures de métier dans l'enquête Emploi pour limiter ces cas possibles dans l'analyse secondaire. Le repérage dans l'enquête internet ou dans l'enquête Emploi s'appuie sur la déclaration d'une « profession » avant et après le chômage. Le choix des mots pour déclarer sa « profession » ou son métier dépendent de multiples ressources (métier, grade, entreprise, fonction, hiérarchie, ...) et mécanismes d'identification à l'activité professionnelle (Kramarz, 1991).

Dans l'enquête Emploi, la profession déclarée est codée dans la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS)¹⁰³ de manière à correspondre à des représentations sociales (Thévenot, 1990) principalement autour de trois logiques : de métier, de statut (salarié/non salarié) et hiérarchique selon le niveau de qualification ou de responsabilité dans le salariat (Desrosières, 1987). Le travail a consisté à ne pas prendre en compte les mouvements promotionnels ou de déclassement d'un niveau de qualification à un autre, sachant que par exemple un ouvrier peut être classé différemment d'une entreprise à l'autre pour effectuer le même travail. L'objectif a été aussi d'éliminer des variations de statuts qui correspondent à l'exercice d'un même métier. Se mettre à son compte peut en effet être considéré comme une

¹⁰¹ L'enquête Emploi définit une semaine de référence pour interroger tous les enquêtés sur leur situation à la même période de temps au moment de l'interrogation.

¹⁰² Ce qui porte la fin des études à plus de quatre ans avant l'emploi exercé un an auparavant.

¹⁰³ La profession déclarée est affectée à une PCS à partir d'un code des métiers et d'autres informations recueillies dans l'enquête (statut, qualification de l'emploi occupé, secteur d'activité, nombre de salariés, fonction occupée). Cette nomenclature a été construite dans les années 1950, refondue en 1982 et révisée en 2003 et plus récemment en 2019. Celle qui correspond à nos données est celle de 2003.

évolution professionnelle ou une stratégie pour continuer à exercer son métier, notamment pour sortir du chômage (nous avons pu l'observer lors d'entretiens avec d'anciens chômeurs). Concernant les indépendants, une variation du nombre de salariés peut également les faire basculer d'une PCS à une autre. Par ailleurs, la nomenclature pose une autre difficulté dans la mesure où elle fait primer l'appartenance à la fonction publique plutôt que l'exercice d'un métier en particulier.

Nous nous sommes appuyés sur la nomenclature des Familles professionnelles (FAP) qui est un compromis entre la logique des PCS et celle du ROME en « suivant une logique de spécialisation et de filière professionnelle » (Amossé, 2013, p. 1066) et en regroupant les PCS dans des familles aux « gestes professionnels » proches. Elle donne ainsi une plus grande importance au métier que la nomenclature PCS (Encadré 6). La nomenclature des FAP comporte toutefois des distinctions par niveau de qualification. Nous avons donc opéré des regroupements par « métier ». Par exemple les « Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique » et les « Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique » sont regroupés dans une nouvelle famille professionnelle des « Monteurs - câbleurs en électricité ou électronique », en considérant ensuite que les mouvements avec les niveaux de qualification supérieurs, techniciens et agents de maîtrise qui peuvent faire appel aux mêmes compétences sont des évolutions professionnelles.

Encadré 6 – La nomenclature des familles professionnelles

La nomenclature des familles professionnelles a été élaborée afin d'analyser l'emploi et le chômage par métier. Elle a été construite à partir d'un rapprochement entre la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee et le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) utilisé par Pôle emploi pour enregistrer les demandes et les offres d'emploi. Elle établit ainsi une correspondance entre ces deux nomenclatures. Dans la version de 2009 que nous avons utilisée, elle est composée de 225 familles professionnelles, qu'il est possible de regrouper en 87 familles professionnelles ou en 22 domaines professionnels. L'avantage de cette nomenclature par rapport à la PCS est d'opérer des regroupements en donnant une plus grande priorité au métier dans sa codification par « gestes professionnels » proches. Elle donne ainsi un cadre de travail plus aisé que la PCS pour opérer des regroupements ou ne pas prendre en compte des mobilités qui correspondent uniquement à des changements de qualification dans la même activité.

Des PCS incluses dans certaines FAP ont été isolées pour mesurer les mouvements vers ces métiers et professions. Le résultat de ce travail aboutit à une nomenclature révisée des Familles professionnelles (voir Annexe 5). Cette approche statistique demeure ainsi large en considérant qu'une définition plus restrictive de ces mouvements entre métiers comporte le risque de circonscrire à un certain niveau de la réalité ce que peut être *a priori* une reconversion ou non. Elle consiste ainsi à mesurer des mouvements entre métiers qui sont « potentiellement » des reconversions professionnelles.

Afin de tenir compte de la multiplicité des ressources pour déclarer sa profession dans l'enquête internet, des questions ouvertes sur les métiers exercés avant l'entrée au chômage et à sa sortie ainsi que sur le métier recherché au cours du chômage incluaient une demande de précisions sur les tâches exercées (voir Annexe 1). Les questions sur le secteur d'activité des emplois exercés avant et après le chômage reposaient sur le même principe d'une demande complémentaire de précisions sur l'objet de l'activité de l'employeur ou de l'entreprise créée par le chômeur. Cela permettait de recueillir un matériau plus complet en vue d'un examen qualitatif et comparatif pour l'enquête de terrain. En revanche, ce matériau est très difficilement exploitable statistiquement, nous ne l'avons donc utilisé que pour le terrain par entretien. L'enquête incluait également d'autres questions sur le statut d'emploi, la qualification de l'emploi occupé, la fonction principale, inspirée de celles posées dans l'enquête Emploi. Partant de l'hypothèse qu'un changement de métier suppose qu'il soit perçu comme tel par la personne concernée et par les autres, nous avons également demandé si les enquêtés considéraient avoir changé de métier ou non¹⁰⁴. Les réponses à cette question se sont avérées pertinentes pour réaliser un premier tri complété par l'examen des réponses à une question sur le passé professionnel (cf. plus haut) et des métiers exercés, puis par les échanges téléphoniques avec les enquêtés au moment de les contacter¹⁰⁵. Les réponses à une autre question ouverte sur les raisons du changement de métier ont été aussi utiles. Les enquêtés déclarant avoir connu une « évolution professionnelle » ou finalement « ne pas avoir vraiment changé de métier » ont été écartés. Leur récit renvoyait à des processus différents des enquêtés en reconversion contactés et rencontrés par ailleurs. Il se différenciait de l'expérience d'une rupture professionnelle et d'un retour à une position de « débutant » repéré dans les discours dès la phase exploratoire et les débuts du terrain par entretien.

¹⁰⁴ Avec des modalités moins catégoriques (voir Annexe 1)

¹⁰⁵ Voir le script de contact par téléphone suite à l'enquête par internet (voir Annexe 3)

Notre terrain a débuté en effet par une phase exploratoire en réalisant plusieurs entretiens avec des connaissances afin de tester notre guide d'entretien (voir Annexe 4) et affiner nos hypothèses. L'élaboration d'un guide d'entretien nécessite en effet toujours ce type d'exploration afin de l'améliorer et de définir des points de vigilance, notamment sur les omissions possibles dans les discours d'éléments importants pour l'analyse. « Comment les chômeurs changent-ils de métier ? » est la question qui a guidé l'essentiel de cette démarche. Ce questionnement simple laisse ainsi ouvert la construction des concepts en dialogue avec les données empiriques (Becker, 2013). Nous émettions en particulier l'hypothèse que lorsqu'il s'agit de se raconter, les enquêtés ont tendance à omettre l'intervention plus ou moins directe de tiers, notamment dans leur entourage. Par ailleurs, nous avons testé ce que l'on appelle communément « l'effet mémoire » afin de définir s'il était pertinent d'interroger d'anciens chômeurs reconvertis depuis plusieurs années. Les premiers entretiens du terrain ont permis ensuite d'affiner un peu plus ces points de vigilance (Encadré 7).

Ces enseignements des premiers entretiens nous ont amenés à prévoir une colonne « parcours personnel – autres acteurs » pour chacun des cinq grands thèmes du guide d'entretien (Annexe 4), qui n'ont pas toujours été abordés dans l'ordre. La question de départ de l'entretien ouverte à la narration laissait les enquêtés libres de commencer leur récit par la rupture du contrat de travail dans l'ancien métier, l'entrée dans le nouveau métier, leur parcours scolaire, la période de chômage etc. Seul le dernier thème était spécifique à la fin de l'entretien. La question « Être devenu(e) [nouveau métier], qu'est-ce que cela représente pour vous ? » permettait le développement d'un discours sur la reconversion qui en général récapitulait des éléments déjà abordés par les enquêtés et permettait de les approfondir. Les dernières questions de ce thème sur les événements « marquants » de la vie personnelle et professionnelle avaient pour fonction première d'éviter de passer à côté d'événements non mentionnés spontanément et de favoriser des relances sur les relations avec les proches (à travers les événements tels que la naissance des enfants, un mariage, etc.), leurs caractéristiques ainsi que sur le sens donné à ces événements. Certains enquêtés avaient des difficultés à comprendre ces deux dernières questions. Nous les avons toutefois conservées pour leur utilité dans bien d'autres cas. En outre, ces questions n'ont pas d'importance particulière dans l'analyse dans la mesure où celle-ci accorde autant de valeur aux « non-événements » (les échecs, les démarches non abouties, les refus d'offre d'emploi, des possibilités écartées pour diverses raisons, etc.).

Encadré 7. Principaux enseignements des entretiens exploratoires et des premiers entretiens de terrain

- Une thématique du « débutant », « novice », « apprenant » à creuser.
- La confirmation d'une tendance à l'omission à propos d'acteurs intervenant au cours de la recherche d'emploi ainsi que dans le processus de reconversion et son orientation.
- Les interdépendances des trajectoires dans un couple nécessitent des relances spécifiques. Le conjoint peut avoir un rôle aussi bien actif (e.g. la reconversion s'inscrit dans un projet familial) que passif (e.g. il s'est reconverti lui-même quelques années auparavant, sa carrière professionnelle stable ou incertaine, son niveau de revenu est suffisant à lui seul ou non pour subvenir aux besoins du foyer. Ce rôle peut donner plus ou moins de latitudes à une reconversion au cours du chômage.
- Si la période de chômage et la reconversion sont trop éloignées dans le temps, « l'effet mémoire » est conséquent et impacte particulièrement le récit du déroulement de la période de chômage et son vécu, notamment les interactions avec les intermédiaires du marché du travail. Le passage par le chômage et son vécu tendent à s'effacer dans le récit.
- Les questions/relances sur les actions effectuées provoquent spontanément des justifications subjectives sur lesquelles il est possible de relancer avec les mots de l'enquêté pour ne pas influencer subjectivement son discours. À défaut, la question « comment avez-vous vécu... ? » est le plus souvent suffisante.
- Certaines situations peuvent être tuées car celles-ci paraissent sans importance aux enquêtés. Sinon ils estiment que nous sommes censés le savoir d'une manière générale ou parce que nous travaillons à Pôle emploi.

Pour les enquêtés qui estimaient ne pas avoir à raconter certaines situations ou des idées générales, nous avons prévu la relance : « J'aimerais/je préférerais que vous me le racontiez/que vous m'en parliez ». Si l'objectif de l'entretien était d'intervenir le moins possible, les questions directes restaient principalement axées sur la recherche de « récits de pratiques » (Bertaux, 1997) tandis que les relances sur les justifications subjectives permettaient d'obtenir des précisions sur le sens donné aux actions et aux événements. Le questionnement ouvert « comment » a ainsi été privilégié, en n'excluant pas si besoin la question « qu'est-ce qui fait

que... », comprenant un verbe d'action et moins abrupte que « pourquoi ». La question « pourquoi » appelle en effet souvent une « bonne réponse [...] qui ne souffre d'aucune faille ou incohérence logique » (Becker, 2013, p, 106).

Le fait que nous avons deux casquettes, celle de doctorante au Cnam et celle de chargée d'études à Pôle emploi nous a amené à appliquer plusieurs règles pour le terrain par entretien afin de réduire ce biais. La première a été de toujours bien préciser et repréciser dans le contrat d'entretien notre objectif de recherche. La deuxième a été de ne jamais interroger un enquêté dans une agence Pôle emploi, même si parfois cela aurait été plus facile. Nous avons privilégié le domicile des enquêtés, à défaut un autre lieu calme de préférence : un café, leur lieu de travail s'il s'y prêtait. Quand aucun de ces lieux n'était envisageable, nous contactions à l'avance la médiathèque du secteur. À deux reprises, nous avons eu la chance qu'elle mette à notre disposition une salle. La troisième a été évidemment de garantir l'anonymat des données recueillies.

2.2.1. Les dialogues entre « quanti » et « quali » dans la constitution du corpus d'entretiens et la méthodologie de l'enquête Emploi

La démarche exploratoire explicitée plus haut ne s'est pas limitée au terrain qualitatif. Elle a été menée aussi en parallèle à partir des données de l'enquête Emploi. Les premières exploitations de l'enquête et celles effectuées à partir de l'enquête internet ont pu ainsi nourrir le travail de terrain. En retour ce dernier apporte des réflexions pour stabiliser la méthodologie de l'analyse secondaire. Nous avons ainsi suivi un certain nombre d'hypothèses dans la constitution du corpus d'entretien issues des premiers résultats de l'analyse secondaire et de l'enquête par internet. Ensuite, l'analyse des entretiens a justifié d'adapter la méthodologie employée avec l'enquête Emploi.

2.2.1.1. Dans la constitution du corpus d'entretien

La constitution du corpus d'entretiens biographiques a reposé sur une définition extensive du chômage et l'identification de reconversion reposant sur des critères empiriques : exercice de l'ancien métier pendant au moins trois ans et changement de métier se traduisant par un « retour en arrière », une position de novice ou débutant, qui implique une rupture dans la « carrière » (Hughes, 1996).

La constitution de ce corpus a suivi un certain nombre d'hypothèses orientées ou confirmées notamment par nos premières exploitations de l'enquête Emploi. Nous avons ciblé des

reconversions vers des activités qui apparaissent comme des métiers de « seconde partie de carrière » (Dares, 2015 ; 2022). Parmi elles, nous retrouvons des métiers « masculins » de la logistique et du transport et des métiers « féminins » du domaine des services à la personne. Ils correspondent en effet aux flux de reconversions les plus importants à la sortie du chômage, aussi bien dans l'enquête Emploi que dans des études antérieures sur la mobilité professionnelle des chômeurs (Matus & Prokavas, 2017).

Nous avons aussi suivi l'hypothèse d'un développement de nouvelles formes d'indépendance (Amossé & Goux, 2004) que peuvent alimenter les reconversions au chômage. Il s'agit notamment de métiers de service ou commerciaux exigeant peu de qualifications tels que jardinier indépendant ou mandataire immobilier, mais aussi vers de nouveaux métiers qualifiés exercés en prestation tels que celui de « facilitateur ». Nous avons également ciblé des reconversions vers des métiers emblématiques de formes d'« ubérisation » du travail (Abdelnour & Méda, 2019) tel que celui de chauffeur de VTC. Nous avons réussi à interroger une personne reconvertie dans ce métier, non sans difficulté, dans la mesure où les situations professionnelles très précaires des personnes concernées étaient propices au refus¹⁰⁶. Nous avons cherché également à interroger des entrées et sorties de métiers qualifiés notamment du bâtiment, travaux publics (indépendants ou non) ainsi que des sorties de l'indépendance de métiers « traditionnels » (artisanat, commerce, ...) masculines et féminines.

L'enquête par internet et l'enquête Emploi ont confirmé par ailleurs que l'assurance chômage continue de sécuriser financièrement des reconversions vers des métiers à concours¹⁰⁷, en particulier vers des métiers du soin qui entrent dans la catégorie des « métiers en tension ». À défaut d'être parvenus à interroger des personnes reconverties vers les métiers « féminins » du

¹⁰⁶ Cela malgré leur accord dans l'enquête internet d'être recontactés, mais ils étaient toutefois seulement au nombre de deux à avoir accepté d'être rappelé. La « galère » invoquée pour refuser l'entretien par le premier chômeur d'une trentaine d'année, nous a amené à muscler notre argumentaire. Nous avons réussi à interroger le second chômeur plus âgé (une cinquantaine d'années) à la suite d'une trentaine de minutes de négociation au téléphone.

¹⁰⁷ Une fois le concours obtenu. L'enquête par internet montre aussi que ces transitions peuvent être vécues aussi comme des « évolutions professionnelles » par des agents hospitaliers, brancardiers, aides-soignantes. Ces personnes considèrent en effet que cette transition comme un moyen d'évoluer professionnellement dans leur domaine professionnel du soin (« Je voulais évoluer car j'étais agent hospitalier », « Évolution professionnelle naturelle », « Évolution professionnelle »). Ce type de passage par le chômage indemnisé peut sécuriser aussi une formation en vue d'une spécialisation (par exemple en puériculture pour une infirmière).

soin (infirmière, aide-soignante)¹⁰⁸ qui avaient peu de temps à nous consacrer, nous avons rencontrés deux anciens ingénieurs devenus masseurs-kinésithérapeutes¹⁰⁹. En recherchant également des entrées et des sorties des métiers du commerce, de la restauration, de la gestion, administration des entreprises, de l'informatique, de la communication, nous n'avons pas cherché une exhaustivité inatteignable des transitions, mais une saturation des processus de reconversion articulés avec des régularités et des évolutions du marché du travail. Nous avons cherché ainsi à étudier des reconversions au chômage qui peuvent être jugées insolites ou banales, cela par rapport au métier exercé avant le passage par le chômage et par rapport à une distribution sexuée des emplois.

2.2.1.2. Dans la définition de la méthodologie de l'enquête emploi

L'enquête Emploi en panel permet de constituer des cohortes de personnes à leur entrée dans l'échantillon de l'enquête. Elles sont interrogées sur leur situation un an auparavant. Un calendrier rétrospectif d'un an est également complété à la première interrogation. Ces cohortes entrantes dans l'échantillon sont interviewées ensuite à nouveau cinq fois sur une période d'un an et demi.

À partir de ces éléments, nous avons exploré deux méthodes pour estimer les reconversions au chômage et les caractéristiques des emplois et des métiers exercés avant et après le chômage : l'une limitée aux déclarations mensuelles du calendrier rétrospectif en première interrogation¹¹⁰, l'autre longitudinale jusqu'à la dernière interrogation réalisée aussi en face-à-face¹¹¹, soit la sixième. L'objectif dans les deux cas est de sélectionner une population se déclarant en emploi à la question sur la situation un an auparavant et en emploi à la dernière interrogation considérée. Le métier exercé est connu à chaque extrémité temporelle tandis que les passages par le chômage sont recherchés dans l'intervalle du calendrier rétrospectif (et à la première interrogation dans la méthodologie longitudinale).

La méthode qui consiste à utiliser uniquement le calendrier rétrospectif présente l'avantage d'utiliser des informations recueillies au même moment sans attrition. Elle bénéficie d'une pondération spécifique dans l'enquête. Elle comporte toutefois un biais de mémoire sur les

¹⁰⁸ Nous avons toutefois pu interroger une assistante maternelle devenue assistante dentaire. Cette transition correspond cependant à un autre type de passage par le chômage.

¹⁰⁹ N'ayant ni le même âge, ni le même secteur de provenance (industrie, informatique) mais habitant la même région. Ces profils nous ont parus intéressants à comparer.

¹¹⁰ Il comprend également la situation actuelle.

¹¹¹ Les interrogations intermédiaires sont réalisées par téléphone.

situations connues au cours de l'année précédente et de la situation professionnelle un an auparavant. Les passages par le chômage peuvent donc être sous-estimés par une inclination à sous-déclarer la mobilité de façon rétrospective (Duhautois et al., 2012) et par la priorité attribuée à la situation d'emploi dans les consignes de recueil de la situation principale un mois donné du calendrier (emploi, chômage, étude ou stage non rémunéré, retraite, homme ou femme au foyer, autre inactif).

Concernant notre objet des reconversions professionnelles marquées par un passage par le chômage, le calendrier rétrospectif d'un an ne comporte toutefois pas qu'un biais de mémoire ou de sous-déclaration de situations de chômage. Il comprend aussi un biais temporel et structurel dans la mesure où les reconversions au chômage peuvent se produire sur une période beaucoup longue. La probabilité de changer de métier augmente en effet avec la durée d'inscription au chômage toutes choses égales par ailleurs (Matus & Prokovas, 2014b). Les réponses à l'enquête par internet que nous avons réalisée pour les besoins du terrain qualitatif montre également qu'une majorité de chômeurs – travailleurs expérimentés qui déclarent avoir changé de métier à la sortie du chômage sont restés inscrits plus d'un an (Tableau 2).

Tableau 2. Part des sortants des listes de Pôle emploi déclarant avoir changé de métier à la reprise d'un emploi selon leur ancienneté d'inscription

Considérez-vous avoir changé de métier ?	Ancienneté d'inscription						Ensemble
	Moins de 6 mois	De 6 à 11 mois	<i>Cumul moins d'un an</i>	De 12 à 23 mois	24 mois ou plus	<i>Cumul 12 mois ou plus</i>	
Oui tout à fait	9	18	26	28	46	74	26
Oui plutôt	21	21	41	29	30	59	17
Non pas vraiment	16	25	42	31	28	58	26
Non pas du tout	21	24	45	30	25	55	31
Ensemble	16	22	39	29	32	61	100

Lecture : Trois sortants des listes de Pôle emploi sur quatre ayant exercé au moins trois ans leur métier avant le chômage et déclarant avoir « tout à fait » changé de métier sont restés inscrits plus d'un an à Pôle emploi.

Champ : demandeurs d'emploi sortants des listes de Pôle emploi en Février 2015, Février 2016 ou juillet 2016 (tables empilées), ayant retrouvé un emploi, déclarant avoir exercé au moins trois ans leur (ancien) métier avant d'entrer au chômage (à l'exclusion de ceux qui déclarent par ailleurs n'avoir jamais vraiment travaillé, très brièvement ou occasionnellement ou ayant terminé leurs études il y a peu de temps).

Source : Enquête web pour le terrain par entretien, FH et FNA – Pôle emploi

L'usage du calendrier rétrospectif peut ainsi sous-estimer l'ampleur des reconversions au chômage et certains types de transitions. Nous avons donc exploré le potentiel longitudinal de l'enquête Emploi qui en incluant le calendrier rétrospectif pousse à 28 mois la durée d'observation. Cette période demeure limitée dans la mesure où l'enquête par entretien révèle que des reconversions peuvent avoir lieu bien au-delà, six ans ou davantage après l'entrée au chômage.

L'inconvénient de cette méthode longitudinale est de combiner dans un dispositif hybride deux logiques très différentes entre le rétrospectif et le prospectif avec pour le premier les biais déjà évoqués et pour le second un biais d'attrition inhérent aux enquêtes en panel¹¹². Afin d'estimer l'ampleur des reconversions et leur évolution dans le temps, nous avons considéré l'emploi exercé un an auparavant et l'emploi exercé à la sixième interrogation en face à face. Cette méthode a nécessité de calculer une pondération longitudinale qui est détaillée dans la section suivante.

Nous précisons ici que pour les deux méthodes, nous avons renoncé à utiliser les années 2003 et 2004 dans la mesure où pour ces deux années le champ des personnes interrogées dans l'ensemble du module du calendrier rétrospectif et la situation un an auparavant n'est pas exactement le même qu'à partir de 2005. Cela surreprésente les personnes exerçant des contrats précaires un an auparavant ces deux années, ce qui conduit à une surestimation des passages par le chômage et des mouvements entre métiers. Par ailleurs, la qualification, le secteur d'activité et la taille de l'entreprise de l'emploi exercé un an auparavant sont très mal renseignées avant l'année 2008, elles ne permettent donc pas de faire des comparaisons avant la crise et après la crise de 2008. De nombreuses autres variables sont aussi difficilement exploitables en évolution en raison des nombreuses modifications du questionnaire entre 2005 et 2016. Nous présenterons donc des résultats à partir de variables limitées mais qui ont peu évoluées sur la période.

2.2.1.1. Le calcul d'une pondération longitudinale

En raison de l'attrition entre la première et la sixième interrogation, nous avons calculé une pondération longitudinale spécifique pour corriger les effets de la non-réponse. Cette dernière

¹¹² Pour cette raison, nous avons failli abandonner cette méthode qui d'ailleurs consistait au départ à prendre en compte toutes les interrogations intermédiaires avec leurs calendriers rétrospectifs de trois mois à partir du millésime de l'année 2008. Au final, nous avons conservé les deux méthodes mais en adaptant la seconde pour limiter l'attrition et les biais possibles induits par les interrogations intermédiaires.

est en effet loin d'être distribuée aléatoirement. Nous avons défini comme « répondantes » toutes les personnes d'une cohorte entrantes interrogées en première et en sixième interrogation. Nous avons résumé à l'aide d'un modèle *logit* les variables discriminantes. Celui-ci teste la probabilité d'être répondant. Comme pour l'analyse des transitions entre deux vagues d'interrogation (Jauneau & Nouël de Buzonniere, 2011), l'âge et la situation d'occupation du logement sont les déterminants d'être répondant, auxquels il faut ajouter le statut marital, la situation déclarée le mois de la première interrogation, mais aussi des variables issus du passé professionnel comme le nombre de changements de situation sur le marché du travail l'année passée et la nature des transitions entre l'année n-1 et l'année n.

Les personnes les plus mobiles géographiquement ou les plus instables au regard de l'emploi ou du logement ont une probabilité moins importante d'être répondantes à la sixième interrogation. Afin de corriger les biais de la non-réponse, Jauneau & Nouël de Buzonniere proposent une méthode permettant d'estimer le nombre de transition d'activité et leur nature entre deux vagues d'interrogation de l'enquête Emploi grâce à une pondération longitudinale en utilisant la méthode de calage sur marges de l'Insee (procédure CALMAR sous SAS)¹¹³. Même si cette méthode est imparfaite dans la mesure où elle ne prend pas en compte les différences de champ des populations de référence, comme les décès ou les mouvements migratoires, elle a le mérite d'être relativement simple à mettre en œuvre.

Nous l'avons adaptée en ajoutant des variables portant sur le parcours postérieur à la première interrogation, qui constituent des « étapes » ou des informations relatives à la « stabilité » de la situation en emploi ou au chômage importantes pour l'estimation, mais aussi d'autres variables comme le niveau de diplôme (Encadré 8).

¹¹³ L'étude la plus récente sur les transitions annuelles (sur longue période) sur le marché du travail reprend cette méthodologie (Flamand, 2016a).

Tableau 3. Probabilité d'être répondant à la sixième interrogation

	odds ratio
Age	
15-19 ans	0,8***
20-24 ans	0,4*
25-29 ans	0,4***
30-34 ans	0,6***
35-39 ans	0,7***
40-44 ans	Réf.
45-49 ans	NS
50-54 ans	1,5***
55-59 ans	1,8***
60-64 ans	1,6***
Sexe	
Hommes	Réf.
Femmes	NS
Statut marital	
Célibataire	NS
Marié(e) ou remarié(e)	Réf.
Divorcé(e)	1,4***
Veuf(ve)	1,6***
Statut du logement	
Accédant à la propriété	1,6***
Propriétaire (non accédant)	Réf.
Locataire d'un logement HLM	0,5***
Locataire ou sous-locataire d'un logement loué meublé ou d'une chambre d'hôtel	0,2***
Locataire ou sous-locataire d'un logement loué vide non-HLM	0,4***
Logé gratuitement par des parents, des amis ou l'employeur	0,6***
Situation d'activité déclarée le mois de la première interrogation	
En emploi	Réf.
Chômage (inscrit ou non à l'ANPE)	0,8*
Autres situations	NS
Nombre de changement d'activité l'année précédente	
Aucun	Réf.
Un	NS
Deux ou plus	0,8**

Clé de lecture : les odds ratio (ou risques relatifs rapprochés) supérieurs à 1 indiquent une probabilité supérieure à la modalité de référence tandis que ceux inférieurs à 1 indiquent une probabilité inférieure, toutes choses égales par ailleurs.

Significativité : ns : coefficients non significatifs un seuil de 10 %, * : significatifs au seuil de 10 %,

** : significatifs au seuil de 5 %, *** : significatifs au seuil de 1 %.

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 ans à 64 ans, entrantes dans l'échantillon de l'enquête Emploi au premier trimestre 2008.

Dans la mesure où nous travaillons sur une population « expérimentée » qui exclut une part importante des personnes âgées de moins de 30 ans¹¹⁴ (voir chapitre 3), le biais de non-réponse lié à l'âge est relativement diminué. En allongeant la fenêtre d'observation à 28 mois, la mesure globale de la part des chômeurs qui connaissent un changement de métier est plus importante que dans le calendrier rétrospectif limité à un an. Cette mesure passe en moyenne de 23% sur un an à 39% sur 28 mois d'observation en prenant en compte les inscriptions à Pôle emploi. Elle est dans les ordres de grandeur des estimations sur les sortants des listes de Pôle emploi même si ces chiffres ne sont pas comparables. La part des sortants des listes de Pôle emploi toutes catégories confondues qui déclarent avoir changé de métier et avoir exercé au moins trois ans son métier avant le chômage dans l'enquête réalisée par internet est de 43%. Dans les études réalisées antérieurement, ils sont plus d'un tiers des sortants des listes inscrits dans les catégories A, B ou C à changer de métier. Néanmoins, les changements professionnels descendants peuvent être moins enclins à répondre de façon continue à l'enquête, ce qui peut introduire un biais sur l'estimation globale et les mouvements entre métiers. L'approche longitudinale propose donc une meilleure estimation de la part des reconversions après un passage par le chômage que la limitation à un an du calendrier rétrospectif. Pour l'analyse secondaire, les deux méthodes peuvent être mobilisées de façon complémentaire et comparative.

Dans les deux cas, l'analyse ne porte pas sur toute la population qui a pu connaître un épisode de chômage. La sélection d'une population en emploi en amont et en aval exclut d'une part :

- les personnes au chômage un an auparavant qu'elles aient ou non retrouvé un emploi ;
- les personnes en emploi un an auparavant et qui sont au chômage à la première ou à la sixième interrogation, qu'elles aient retrouvé un emploi ou non dans l'intervalle ;
- les personnes qui passent par un épisode de chômage et qui se déclarent dans d'autres situations aux deux bornes temporelles (en étude, autres inactifs).

¹¹⁴ Nous avons exclu également toutes les personnes se déclarant à la retraite à un moment ou à un autre dans l'enquête. Les aidants familiaux ne sont pas exclus, en revanche leurs mobilités entre métier ne sont pas prises en compte pour éviter de comptabiliser des classements de la profession qui diffèrent en première et en sixième interrogation.

Encadré 8 - Variables de la pondération longitudinale pour l'enquête Emploi

Variables sociodémographiques ou d'occupation du logement :

- l'âge à la première interrogation (classes réparties en tranches de 5 ans) ;
- le sexe de l'individu ;
- le niveau du diplôme le plus élevé obtenu (en sept modalités : Bac+5 ou plus, Bac+3/+4, Bac+2, Bac, CAP/BEP, Brevet des collèges, CEP/Aucun) ;
- le statut marital à la première interrogation (en quatre modalités : célibataire, marié(e) ou remarié(e), divorcé(e), veuf(ve)) ;
- le statut d'occupation du logement à la première interrogation (en cinq modalités : accédant à la propriété, propriétaire (non accédant), locataire du secteur social, locataire secteur privé ou d'un logement meublé, logé gratuitement).

Remarque : les marges de ces variables sont calculées à partir de la répartition de l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans interrogées, toutes interrogations comprises.

Variables portant sur la situation actuelle ou sur le parcours antérieur sur le marché du travail :

- le nombre de changements de situation déclarés calculés à partir du calendrier rétrospectif d'un an en trois modalités : aucun, un, deux ou plus ;
- la transition d'activité entre la situation déclarée un an auparavant et la situation actuelle en six modalités : EE, EC/IC, EI/CI, CE/IE, CC, II ;

Remarque : ces deux variables sont construites à partir de questions posées en 1^{ère} interrogation, les marges de calage sont donc calculées sur l'ensemble de la cohorte. Les transitions d'activité vers le chômage, l'inactivité ou encore vers l'emploi ont été regroupées pour permettre le calage.

- la situation au sens du BIT à la première interrogation en trois modalités : emploi, chômage, inactivité (à défaut de pouvoir utiliser la situation actuelle déclarée en raison de sa colinéarité avec la transition d'activité entre l'année n-1 et l'année n ci-dessus).

Remarque : les marges de ces variables sont calculées à partir de la répartition de l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans interrogées, toutes interrogations comprises.

Variables portant sur le parcours postérieur à l'interrogation :

- situation actuelle déclarée au moment des quatre ré-interrogations suivante calculée à partir de l'ensemble des répondants (en trois modalités : en emploi, au chômage, inactif) ;
- ancienneté de plus ou moins un an de la situation déclarée à la sixième interrogation en six modalités¹¹⁵ (en emploi depuis moins un an/ depuis un an ou plus, au chômage depuis moins d'un an/ depuis un an ou plus, en inactivité depuis moins un an/ depuis un an ou plus).

¹¹⁵ Sur les conseils de Claude Picart (Insee), nous avons ajouté cette variable de stabilité de situation à la place de la situation déclarée à la sixième interrogation pour améliorer l'estimation.

2.3. Les combinaisons heuristiques des sources et méthodes d'analyse des biographies

L'analyse du corpus des entretiens biographiques¹¹⁶ a également combiné plusieurs sources et méthodes, en plusieurs phases. Nous avons mis en œuvre une méthode balistique d'analyse des trajectoires à laquelle les données administratives apportent des éléments d'objectivation. L'analyse des entretiens a impliqué par la suite une phase d'analyse inspirée de la méthode structurale (Dubar & Demazière, 1997). Elle s'intègre à l'élaboration d'une typologie des configurations de reconversion des chômeurs dont les principes sont explicités dans la dernière section.

2.3.1. Méthode balistique et apports des données administratives

L'analyse thématique a permis un examen discursif du contenu des entretiens afin de repérer des thèmes émergents, en premier lieu des grands thèmes attendus (vécu du chômage, rapport à l'ancien métier, rapport au nouveau métier, etc.) en raison de la problématique et de la construction du guide d'entretien. L'expérience d'un « retour en arrière » au sens du vécu d'un retour à une position de débutant pour des travailleurs expérimentés est caractéristique du processus de reconversion¹¹⁷. Elle a conduit à en définir les contours. L'usage du « modèle du cheminement » (de Coninck & Godard, 1989) s'est imposé toutefois rapidement pour étudier les biographies dans leur ensemble, pour effectuer une analyse individuelle puis comparative des expériences du passage par le chômage. Elle a permis d'analyser les articulations temporelles de ce passage et du processus de reconversion. Elle permet notamment de les situer dans l'ensemble de la trajectoire et de les mettre en rapport avec les expériences de travail passées.

Nous avons utilisé une méthode balistique qui en pratique consiste à reporter sur une frise chronologique les événements professionnels et familiaux des enquêtés abordés lors des entretiens, ceux espérés et qui n'ont pas eu lieu, et le sens donné aux séquences les plus importantes dans l'analyse. Nous avons reporté aussi le cas échéant les éléments connus sur la

¹¹⁶ Leur durée varie de deux à plus de quatre heures.

¹¹⁷ Par exemple « la reprise d'études/le retour en formation » est associé à un retour une expérience d'« étudiant », d'« apprenant », de « stagiaire ». À l'opposé le refus d'une formation ou de conditions d'emploi d'apprenti font également sens par rapport au retour à ce type de position.

trajectoire du conjoint évoquée également au cours des entretiens afin de les mettre en regard. Cette méthode permet d'identifier des « périodes » et des « ruptures » dans la trajectoire en interdépendance avec d'autres acteurs. Elles sont associées à leur vécu par les enquêtés. À ce matériau biographique, nous avons ajouté celles que nous avons à notre disposition dans le Fichier historique et dans le Fichier national des allocataires sur les périodes d'inscription au chômage et d'indemnisation¹¹⁸.

Ces informations complémentaires permettent d'objectiver le récit du cours des événements et ses temporalités en identifiant précisément la ou les périodes de chômage qui s'articulent temporellement avec la reconversion, celles éventuellement connues par le passé et leurs caractéristiques. Les changements de catégories administratives et la consommation des droits à l'assurance chômage précisent ainsi les moments d'entrée et de sortie d'un dispositif de création d'entreprise (catégorie 5), les périodes de formation, les périodes d'activité réduite (intérim, CDD, contrat aidé). Ces dernières permettent d'apporter un éclairage supplémentaire sur l'exercice d'emplois temporaires parfois non mentionnés au cours des entretiens.

Il est possible, grâce à elles, de calculer des durées d'inscription au chômage et d'identifier par exemple l'absence de ruptures d'inscription et d'indemnisation lors de périodes d'enchaînement d'emplois précaires, de périodes de formation, d'expériences de création d'entreprise etc. Les passages aux régimes d'assistance (ASS, RSA) objectivent également la précarité financière et décrite dans les récits, notamment par des sacrifices effectués (vacances, loisirs et même parfois la quantité de nourriture). Des informations sur les contrats de travail qui ont permis d'ouvrir un droit à l'assurance chômage peuvent préciser les conditions de sa rupture avant l'entrée au chômage, la date de début du contrat, le secteur d'activité. La multiplicité des situations qui peuvent être connues au cours d'une reconversion au chômage rend toutefois quasi impossible le calcul d'une durée d'expérience du chômage qui aurait du sens à elle seule en rapport avec la variété des processus de reconversion.

Ces informations administratives ont été particulièrement utiles pour éclairer des discours parfois confus sur certaines périodes difficiles (leur enchaînement, leur durée) au cours desquels il y a une alternance entre de longs épisodes de chômage, des périodes d'inactivité (dépression, maladie) et des épisodes d'emploi. Cette confusion dans les récits correspond généralement à

¹¹⁸ Droit à l'indemnisation, indemnisation perçue ou non perçue pour cause d'activité réduite et périodes d'affiliation ouvrant à un droit à l'assurance chômage, perception du RSA.

des épisodes dépressifs suite à des événements ou des expériences douloureuses¹¹⁹ qui permettent de comprendre l'orientation professionnelle de la reconversion.

Ces informations administratives éclairent également des non-dits (Demazière, 2007) et des justifications assez générales sur un mal-être dans l'ancien métier qui justifient le souhait de se reconverter comme dans le cas de Matthew (Figure 2). Cet exemple nous permettra d'illustrer à la fois l'intérêt en termes d'objectivation et d'interprétation de la biographie : de la mise en forme balistique du matériau biographique (événements, sens donné à ceux-ci), de la prise en compte de la trajectoire du conjoint et de l'apport des données administratives.

Matthew justifie sa rupture conventionnelle afin de créer une activité de jardinier indépendant au cours du chômage par l'expression d'une grande déception sur sa carrière bloquée dans son activité de gestionnaire d'exploitation de transport international, cela depuis qu'il a rejoint son épouse en France. Son discours est toutefois très général et peu détaillé à propos des circonstances de plusieurs changements d'entreprise dans un contexte de concentration du secteur (développement de grandes entreprises par le rachat d'entreprises plus petites). Ses réponses aux relances restent axées sur une forte critique de la hiérarchie et de l'incompétence de celle-ci sans préciser des actions ou des situations concrètes. Or, l'existence d'épisodes de chômage, de passages par l'intérim et des emplois précaires qu'il n'a pas mentionnés au cours de l'entretien, notamment au moment où le couple décide de s'installer dans une autre région, permet d'objectiver et d'analyser un peu différemment sa trajectoire.

Au discours d'une forte déception et d'une carrière bloquée s'ajoute des expériences de la précarité du chômage et de l'emploi. La frise chronologique donne ainsi un support visuel et analytique à une carrière non seulement bloquée en France, mais fragilisée par des ruptures d'emploi et des épisodes de chômage depuis une quinzaine d'années.

Elle donne à voir deux contrastes : le premier, entre sa carrière linéaire et ascendante en Grande-Bretagne et sa carrière hachée et horizontale en France, le second, entre sa carrière et celle de son épouse qui exerce le métier de commerciale dans le même domaine¹²⁰.

Par ailleurs, son récit évasif sur le fait qu'ils aient travaillé tous les deux dans la même entreprise peut s'expliquer par le fait qu'il en ait été licencié alors que son épouse continue à y poursuivre

¹¹⁹ Nous avons d'ailleurs repéré que le caractère confus du récit sur une période particulière est un bon indicateur au cours de l'entretien d'un événement douloureux, voire très grave, dans la vie de l'enquêté. Si cet événement s'avère souvent essentiel à connaître, du moins dans les grandes lignes, pour une bonne compréhension des motivations de l'enquêté (en particulier sur l'orientation de la reconversion), beaucoup de précautions doivent être prises dans les relances pour ne pas mettre la personne enquêtée en difficulté.

¹²⁰ Ils se sont d'ailleurs rencontrés dans le cadre de leur activité professionnelle.

une carrière florissante. La promesse d'évolution non tenue par un nouvel employeur¹²¹ alors qu'il occupe un poste similaire à celui exercé par son épouse peut s'interpréter comme un « non-événement » de trop¹²². La reconversion au chômage est ainsi envisagée comme un moyen de construire une nouvelle carrière en dehors de rapports hiérarchiques et de mieux gagner sa vie dans une activité qui peut convenir (travail en extérieur). L'omission des expériences de licenciements, de chômage et de contrats précaires antérieures éclaire en elle-même « la subjectivité du locuteur » sur sa reconversion professionnelle (Demazière, 2007). Il construit *a posteriori* un récit moins négatif sur son parcours professionnel et sur ses motivations.

La logique sociale de son discours peut ensuite être rapprochée de logiques similaires qui sont exprimées par d'autres chômeurs masculins peu ou pas diplômés dont le parcours professionnel est fragilisé par le chômage¹²³. Au cours d'une autre phase de l'analyse inspirée de la méthode structurale, ils se rassemblent ainsi sous le même « monde socioprofessionnel » (Dubar et Demazière, 1997) de chômeurs reconvertis dans des métiers de service de proximité et de commerce exercés en indépendant.

L'ensemble des résultats de ces différentes approches sont ensuite « intégrées » dans une analyse systématique des récits à partir des modes de sélection, de formation et d'intégration dans le nouveau métier dessinant une typologie de « configurations » de reconversion des chômeurs (Elias, 1991). Cette typologie tend ainsi à prendre en compte simultanément le vécu des individus et les structures sociales et institutionnelles. Cette typologie sera présentée en introduction de la seconde partie de la thèse. Nous nous limiterons ici à développer les principes de son élaboration.

¹²¹ Elle consistait à lui confier la direction de son service.

¹²² Nous interprétons l'écart qui s'est creusé entre les carrières des deux époux dans le même domaine professionnel, comme un des « ingrédients » de la reconversion au chômage de Matthew (Bidart, 2009).

¹²³ Dont certains partagent une déception similaire de rapports hiérarchiques antérieurs et l'expérience d'une hypergamie masculine. L'omission de l'exercice de contrats précaires et de l'expérience du chômage concerne d'ailleurs un autre enquêté dans la même catégorie d'entrepreneurs de proximité.

Figure 2. Trajectoire de Matthew, 50 ans, gestionnaire d'exploitation en transport international/commercial sédentaire pendant 28 ans, devenu jardinier indépendant

Non disponible pour la diffusion sur internet

2.3.2. Les principes d'élaboration d'une typologie des configurations de reconversion des chômeurs

La typologie croise des logiques individuelles, des logiques institutionnelles et des logiques d'insertion dans des systèmes de travail. Elle s'appuie sur la comparaison des « logiques sociales » de reconversion qui sont mises en lien avec les caractéristiques non figées des nouveaux univers professionnels¹²⁴.

Les critères comparatifs des expériences du processus de reconversion dans le nouveau métier et les caractéristiques des emplois dans lesquels celui-ci s'exerce ont reposé sur les critères principaux suivants :

- la sélection, c'est-à-dire les critères à l'entrée dans le métier et d'accès à l'emploi correspondant : les diplômes, habilitations, expériences, capacités ou « qualités » requises ou non, réseau personnel ou professionnel ;
- la formation, c'est-à-dire les expériences d'apprentissage du nouveau métier en partie liées à ces critères de sélection : formation formalisée préalable, formes de tutorat ou non, formation sur le tas ;
- les modalités d'exercice du métier et la façon dont elles sont vécues : la nature de l'activité, exercée le plus souvent seul ou en équipe, constamment dans un même lieu ou dans des lieux partagés plus ou moins ponctuellement, son intérêt, sa pénibilité ;
- les formes de régulation hétéronomes et autonomes rapportées, et leur incidence sur les expériences d'exercice du métier : fréquence, nature et circonstances des échanges avec les collègues et la hiérarchie (le cas échéant), les modes d'entraide ou de résolution des conflits ;
- les formes de régulation hiérarchiques et collectives et les modalités d'exercice du métier définissent des niveaux variables d'autonomie au travail qui sont plus ou moins bien vécus en fonction du passé professionnel ;

¹²⁴ Elles peuvent changer au cours du temps en ouvrant des possibilités d'embauche en CDI par exemple.

- les formes de régulation des carrières (titre/diplôme, statut d'emploi, ancienneté, expérience acquise, réseau, chiffre d'affaires).

Ces critères participent à définir des normes d'intégration et de reconnaissance au travail. L'association de certains de ces critères est caractéristique de sous-types des trois principales configurations. Des critères secondaires touchent plus précisément la structure et la composition des « collectifs » de travail dans lesquels s'exerce le nouveau métier ainsi que la position occupée/vécue par les anciens chômeurs en leur sein en termes de :

- statut d'emploi (salarié ou indépendant) ;
- conditions d'emploi pour les salariés (CDI, recours aux CDD, intérimaires, stagiaire, temps plein/partiel), et donc la stabilité relative ou non du collectif du travail dans le temps. La pénibilité du travail peut se traduire par un turnover malgré des contrats à durée indéterminée ;
- d'homogénéité/hétérogénéité en termes de formation, de fonctions et de métiers exercés, qui peut être évolutive également.

L'ensemble de ces critères n'ont pas exactement la même importance selon les configurations de reconversion identifiées et leurs logiques d'insertion/intégration associées. Ils sont rapprochés ensuite systématiquement de la logique sociale des trajectoires. Ces rapprochements ont permis de dégager six sous-types de configurations de reconversion autour d' « entretiens-noyaux » (Dubar et Demazière, 1997) qui ont ensuite été regroupés en trois grands processus d'insertion/intégration à partir de leurs logiques similaires de sélection, de formation, de socialisation professionnelle et de possibilités de carrière. Au sein de ces processus et sous-types de configurations, les apports des analyses processuelles et thématiques éclairent des dynamiques sous-jacentes aux différents types de reconversion étudiés. Des expériences différentes au cours du processus de reconversion permettent aussi d'analyser de façon dynamique des « circulations » entre différents types de configuration au cours du chômage ou suite à de nouveaux passages par le chômage.

La notion de configuration est, avant tout, un outil permettant de conceptualiser des phénomènes sociaux « à hauteur d'individus » (Heinich, 2010, p. 92). Elle permet de synthétiser, au-delà de la singularité des trajectoires individuelles, une grille de lecture

multidimensionnelle et collective des reconversions professionnelles des chômeurs. En ce sens, les expériences individuelles sont des points d'appuis pour mettre à jour ces phénomènes au croisement de normes et de subjectivités au sein d'une démarche compréhensive et comparative (Demazière et al, 2013). La typologie comprend par exemple une distinction entre deux formes de reconversion associées à une création d'entreprise qui sont chacune regroupées avec des configurations salariales. Certaines formes de reconversion vers l'indépendance correspondent à des métiers qualifiés (professions libérales, métiers de formation et de conseil) et d'autres à des métiers peu qualifiés. Pour les premières, une qualification reconnue grâce au titre (diplôme) obtenu au cours du chômage ou est reconnue grâce à un réseau professionnel déjà constitué. Ce dernier contribue à guider et à orienter la reconversion. Des reconversions dans des métiers n'exigeant pas de qualification particulière exercés en indépendant nécessitent, quant à elles, de trouver des appuis réticulaires dans le nouveau métier afin de faciliter l'établissement d'une clientèle et d'une rentabilité dans la nouvelle activité. De la même façon, les reconversions dans des métiers proches (e.g. conseiller en insertion, conseiller à l'emploi) ne sont pas classés dans la même configuration car elles ne correspondent pas aux mêmes expériences de reconversion. Des cas « limites » permettent aussi par contraste de discuter les processus principaux constitués par les entretiens noyaux.

L'analyse des récits en différentes séquences et cheminements a permis d'identifier différentes temporalités dans les expériences du chômage en identifiant les actants, et parfois des sens contradictoires qui révèlent des pratiques (actions) et une expérience qui n'est pas uniforme au cours du temps. Elles évoluent en fonction du déroulement du passage par le chômage, des interactions avec Pôle emploi rapportées, des événements et des non-événements, des rencontres, etc. Elles mettent en évidence des « prévisibilités » et des « imprévisibilités » du passage par le chômage et du processus de reconversion. Ces analyses et ces articulations sont présentées et analysées de façon générale dans la seconde partie du chapitre 3. Elles éclairent des hypothèses issues de l'analyse quantitative. Elles sont ensuite intégrées aux analyses de la seconde partie. Elles mettent en évidence des régularités sociales, mais elles « coïncident » (Becker, 2013 [1998]) imparfaitement avec la typologie dans la mesure où il n'y a pas de relations de causalité simples entre temporalités du chômage et configurations de reconversion des chômeurs. Des modes « dominants » d'articulations entre chômage et reconversion sont ainsi rapportés à chaque configuration de reconversion.

Cette typologie, qui va structurer la seconde partie de la thèse, permettra de mettre en lumière, dans une perspective comparative, des logiques à la fois générales et distinctives de réinsertion et d'engagement dans un nouveau métier ancrée dans une analyse détaillée des matériaux. Ces

logiques sont associées à des occurrences du chômage qui ne sont pas indépendantes de stratégies de recherche d'emploi (Marchal & Rémillon, 2007) et du passé professionnel. Le niveau de formation et d'autres caractéristiques attachées à l'individu, les propriétés des emplois occupés et le métier exercé par le passé apparaissent déterminants dans les processus de mobilité externe et de sécurisation des carrières professionnelles (Bruyère & Lizé, 2010 ; Simonnet & Ulrich, 2009). Cependant, le cours du passage par le chômage et la façon dont les logiques institutionnelles l'organisent, ainsi que les espaces de travail dans lesquels les chômeurs s'insèrent éclairent ces phénomènes. De même, l'existence d'un cadre familial plus ou moins protecteur contribue à la différenciation des trajectoires et de leur vécu. Cette seconde partie de la thèse interrogera donc également les conditions de la pérennité ou non de ces reconversions à la sortie du chômage.

Conclusion

L'objet de ce chapitre a été de préciser la stratégie globale de notre méthodologie de recherche qui consiste à trianguler plusieurs sources et méthodes, qu'elles soient qualitatives ou quantitatives. La décomposition de la problématique en plusieurs dynamiques individuelles, institutionnelles et les modes de gestion de la main-d'œuvre dans l'articulation entre chômage et reconversion permet d'identifier les variables pour lesquelles chaque source de données peut entrer en dialogue avec les autres. Nous avons ainsi explicité globalement comment nous avons articulé leurs apports respectifs dans la phase conceptuelle de la recherche, dans la collecte des données puis au cours de l'analyse.

Les données administratives de Pôle emploi ont permis d'élaborer une enquête internet pour les besoins de l'enquête par entretien. Elles contribuent ensuite à l'objectivation des récits sur les parcours d'inscription et d'indemnisation des chômeurs reconvertis. Les premières exploitations de l'enquête Emploi et les résultats de l'enquête internet sont mises à contribution dans la constitution du corpus d'entretien à partir d'hypothèses sur les flux de reconversions à la sortie du chômage et sur des permanences et des évolutions du marché du travail. L'enquête qualitative et l'enquête internet enrichissent à leur tour les réflexions méthodologiques sur l'analyse secondaire de l'enquête Emploi.

Ce dialogue permanent entre les sources et les méthodes permet ainsi d'effectuer des arbitrages méthodologiques et conceptuels tout en identifiant des limites et les apports de chaque source et méthode. La méthodologie centrale des entretiens biographiques domine dans la mesure où elle apporte une profondeur et une complétude plus importante dans l'analyse, en particulier sur des variables subjectives et de nombreuses dimensions absentes ou inexploitable des fichiers de Pôle emploi et de l'enquête Emploi. L'analyse du corpus d'entretiens est élaborée elle-même par étape successive à partir de plusieurs méthodes d'analyses biographiques pour parvenir à une saturation de l'analyse des interactions entre les trois dynamiques précédemment décomposées. Elle aboutit à une typologie des configurations de reconversion des chômeurs développée et analysée dans la seconde partie de la thèse.

Chapitre 3. Les dynamiques des reconversions professionnelles marquées par le chômage

Après avoir explicité notre méthodologie et la façon dont nous avons combiné les différentes sources et méthodes que nous avons utilisées, nous allons à présent explorer les régularités et les évolutions des changements de métiers suite à un passage par le chômage ainsi que les articulations temporelles entre ce passage et le processus de reconversion.

En France, les mobilités sont jugées faibles comparativement à d'autres pays de l'OCDE (Asseraf & Chassard, 2006) et subissant des variations procycliques (Lemoine & Wasmer, 2010). Les mobilités du chômage vers l'emploi déjà très volumineuses à la fin des années 1990 (Chapoulie, 2000 ; Estrade, 2006) continuent d'augmenter, témoignant ainsi d'une progression de la flexibilisation externe d'une partie de la main-d'œuvre (Flamand, 2016a). Le marché du travail français serait ainsi à la fois plus flexible mais peu mobile (Lemoine & Wasmer, 2010) en raison d'un phénomène dual. Il oppose d'une part, une majorité de travailleurs dont la stabilité de l'emploi tend petit à petit à s'effriter (Germe et al., 2003, Amossé 2002, Flamand, 2016a) et d'autre part, une autre fraction de travailleurs dont les trajectoires sont fragilisées par le chômage et la précarité de l'emploi. Ce paradoxe s'inscrit dans la continuité de débats anciens sur une rigidité présumée et discutable du marché du travail français (Fretel, 2016) qui coexiste avec sa flexibilisation par de nouvelles formes d'emploi (Merle, 1981). Vu du chômage, il renvoie à la distinction entre « instabilité » de l'emploi¹²⁵ et « mobilité » vers un nouvel emploi stable (Saglietti, 1983, p. 33).

Notre approche repose sur l'hypothèse que de nombreuses mobilités se traduisant par un changement de métier se sont déplacées au chômage. En raison de l'externalisation hors des entreprises de la gestion des risques économiques et sociaux, les flux de reconversion constituent en effet une des formes dominantes d'expérience du chômage qui ont contribué à son extension (Freyssinet, 1984 ; Villeval et al., 1992). E. Lalé (2012) conforte également cette hypothèse quand il souligne qu'exclure les chômeurs réduirait de façon non négligeable l'estimation globale des changements de métier dans la population active.

Par ailleurs, nous supposons que le passage par le chômage peut être à la fois générateur et support de mobilités en interrogeant les relations causales entre reconversion et passage par le

¹²⁵ Que l'on nomme aussi « récurrence au chômage ».

chômage. Les reconversions passant par le chômage peuvent être révélatrices de régularités et d'évolutions structurelles du marché de l'emploi et de chocs conjoncturels. Mais elles peuvent aussi être significatives d'une « crise du travail », issue des transformations des organisations productives se manifestant par une dégradation protéiforme des conditions de travail¹²⁶ qui peut s'accompagner d'une perte de sens de l'activité exercée (Linhart, 1978), ou encore d'autres dynamiques qui relèvent davantage du projet de vie.

Le processus de reconversion peut ainsi trouver son origine dans le chômage mais aussi le précéder, faisant potentiellement du passage par le chômage une étape de ce processus en cours. Mais leur articulation n'est-elle pas pavée d'incertitudes ? Comment s'agencent temporellement les moments de ce passage du chômage et le processus de reconversion ? Afin d'éclairer ces questions sur les dynamiques des reconversions marquées par le chômage, ce chapitre est organisé en deux parties complémentaires.

La première s'appuie sur l'exploitation de l'enquête Emploi dans laquelle nous approchons les reconversions marquées par un passage par le chômage par une analyse des changements de métiers d'une population que nous qualifierons d'« expérimentée ». Nous présenterons tout d'abord les caractéristiques des passages par le chômage de cette population. Nous vérifierons ensuite l'hypothèse d'un phénomène relativement stable et régulier des changements de métiers à la sortie du chômage. Nous testerons ensuite grâce à un modèle de sélection la probabilité de changer de métier suite à un épisode de chômage avant d'analyser la nature de ces mobilités. Nous développerons en particulier deux phénomènes : celle d'une forte ségrégation professionnelle qui tend à se concentrer vers certains métiers et celle du développement après la crise de 2008 de nouvelles transitions vers l'indépendance.

Cette première partie statistique apportera un premier éclairage sur des propriétés générales des reconversions marquées par le chômage et de leurs dynamiques. Elle permettra de formuler de premières hypothèses sur leurs articulations. La seconde partie s'appuie quant à elle sur le terrain qualitatif, ce qui s'apparente à un changement de « langage » dans l'analyse (Lahire, 1996, p. 389) dans la mesure où l'étude des trajectoires individuelles change d'échelle et de matériaux. Nous explorerons ainsi plus en détail une diversité plus complexe de la relation

¹²⁶ Elle peut se manifester notamment par des accidents du travail plus nombreux (Askenazy, 2004) mais aussi du turn-over, de l'absentéisme (Simon, 1978), de la souffrance au travail (Clot & Gollac, 2017), du sabotage etc. En outre, cette problématique de la crise du travail était déjà soulevée à propos des organisations du travail tayloriennes dans les années 1970 et 1980. Elle renvoie donc en partie à des formes de résistances de la main-d'œuvre à de nouvelles formes organisationnelles et à une rationalisation du travail accrue.

causale entre chômage et reconversion à partir des récits de vie recueillis. Nous dégagerons de l'analyse compréhensive des articulations entre chômage et reconversion plusieurs formes temporelles qui peuvent se succéder. Cette seconde partie apportera un éclairage sur de premières hypothèses formulées dans la partie statistique.

3.1. Régularités et mutations des reconversions au chômage

La crise de 2008 a-t-elle eu un impact sur les transitions au chômage et les mouvements entre métiers d'une population de travailleurs expérimentés ? Quelles régularités et évolutions peut-on observer sur la période 2005-2016 à propos de ces transitions ? Quelles hypothèses peut-on en déduire ? C'est l'objet de cette section qui repose sur l'analyse secondaire de l'enquête Emploi.

3.1.1. Une augmentation des passages par le chômage sur ses marges

Notre population de travailleurs expérimentés représente en moyenne 19 millions de personnes sur la période observée entre 2005 et 2016. La comparaison des caractéristiques de cette population à partir de sa situation un an auparavant¹²⁷, soit en 2004 et 2015, avec celle des actifs occupés au sens du BIT des mêmes années (Tableau 4) permet de situer sa spécificité sur le marché de l'emploi. Les emplois que les salariés expérimentés déclarent exercer un an auparavant sont un peu plus stables que ceux exercés par les actifs en emploi au sens du BIT la même année. Plus de 90% d'entre eux déclarent exercer un emploi en CDI¹²⁸ un an auparavant et ils sont un peu plus nombreux à travailler à temps complet. Notre population est surtout plus âgée dans la mesure où le critère d'une fin d'études initiales ayant eu lieu *a minima* 5 ans auparavant exclut les jeunes en insertion sur le marché du travail¹²⁹.

En moyenne, 6% seulement de notre population a moins de 30 ans et cette part est stable. Notre population vieillit toutefois un peu plus rapidement que l'ensemble des actifs occupés en emploi. Les travailleurs en emploi de 50 ans ou plus représentent ainsi un tiers de notre population (32%) contre un peu moins de trois actifs sur dix en emploi au sens du BIT en 2015.

¹²⁷ Les résultats présentés portent sur la population en emploi en M1 et en M13. La population en emploi en M1 et en M28 présente les mêmes caractéristiques.

¹²⁸ Les emplois en CDI comprennent également les emplois de fonctionnaire.

¹²⁹ Les bornes d'un an dans le calendrier rétrospectif et celles de 28 mois dans la méthode hybride excluent également des travailleurs âgés davantage touchés par le chômage de longue durée et de très longue durée, en particulier la première méthode d'observation.

Tableau 4. Comparaison des caractéristiques sociodémographiques et du statut de l'emploi exercé par les travailleurs expérimentés et les actifs occupés en 2004 et 2015

	Travailleurs expérimentés		Actifs en emploi (BIT)	
	2004 (2005)*	2015 (2016)*	2004	2015
Sexe				
Hommes	54	53	53	52
Femmes	46	47	47	48
Age				
Moins de 30 ans	6	7	21	19
De 30 à 39 ans	32	27	27	25
De 40 à 49 ans	36	34	29	27
50 ans ou plus	26	32	23	29
Niveau de diplôme le plus élevé atteint				
Bac+5 et plus	6	11	7	12
Bac+3-Bac+4	7	11	8	12
Bac+2	13	17	13	16
Bac	16	19	17	20
CAP/BEP	30	27	27	24
Aucun/CEP/Brevet des collèges	28	17	28	16
Statut d'emploi*				
Indépendants	13	12	11	11
Salariés	87	88	89	89
<i>dont intérimaires</i>	1	2	2	3
<i>dont CDD</i>	6	7	11	12
<i>dont CDI</i>	93	92	87	85

* Année et statut d'emploi un an auparavant de la population étudiée. L'année entre parenthèse correspond à l'année de la première interrogation.

Champ : population des ménages, individus âgés de 15 ans ou plus. Population « expérimentée » en emploi en M1 (un an auparavant) et en M13 (à la première interrogation)

Source : Enquête Emploi en continu. Calculs de l'auteur.

C'est la part des âges intermédiaires entre 30 et 49 ans qui tend à baisser davantage : -7 points de pourcentage contre -4 points pour les actifs en emploi au sens du BIT. Les autres caractéristiques de notre population diffèrent quant à elles assez peu.

La répartition hommes-femmes est équivalente et la part des diplômés du supérieur a progressé au cours du temps de façon similaire pour atteindre 40% des personnes en emploi en 2016. Compte tenu de ses caractéristiques notre population n'est donc pas *a priori* la plus exposée au chômage qui touche davantage les jeunes en insertion et peu expérimentés sur le marché du travail.

La méthodologie employée pour l'analyse des passages par le chômage¹³⁰ de notre population de travailleurs expérimentés sur la période 2005-2016 (2004-2017 sur 28 mois) met en évidence trois principaux phénomènes autour de ces passages. Tout l'abord, l'intervalle court d'un an ou moins (calendrier rétrospectif), c'est-à-dire la sélection d'une population en emploi en M1 et en M13¹³¹, centre l'observation sur un phénomène régulier peu sensible à la conjoncture. L'intervalle d'observation plus long (en emploi en M1 et en M28) où les individus peuvent se déclarer au chômage ou dans une autre situation au moment de la première interrogation (M13) met en revanche en exergue des variations conjoncturelles des passages par le chômage.

Le troisième phénomène est celui du développement d'une population de « demandeurs d'emploi qui travaillent » (Gonthier & Vinceneux, 2017). Pour cette population, des hypothèses rétrospectives peuvent être faites en termes de transition *via* le chômage. Elles peuvent être en effet en partie le résultat de mobilités et changements de métier antérieurs à la situation connue un an auparavant¹³². C'est ce troisième phénomène qui alimente une augmentation structurelle de notre construction des passages par le chômage. Elle est révélatrice d'un élargissement des marges du chômage qui répond à des pratiques de gestion de la main-d'œuvre dans certaines activités par les employeurs.

¹³⁰ Pour éviter les confusions et sauf mention contraire nous employons toujours l'expression « passages par le chômage » pour désigner à la fois les déclarations d'au moins un mois de chômage et l'inscription comme demandeur d'emploi.

¹³¹ Le mois M1 correspond à la situation un an auparavant dans le calendrier rétrospectif d'un an. Le mois M13 correspond au mois de la première interrogation. Ensuite le mois M28 renvoie à la sixième et dernière interrogation effectuée en face à face, comme la première.

¹³² Ces hypothèses peuvent en outre être formulées à partir des flux observés à la suite d'un épisode de privation d'emploi.

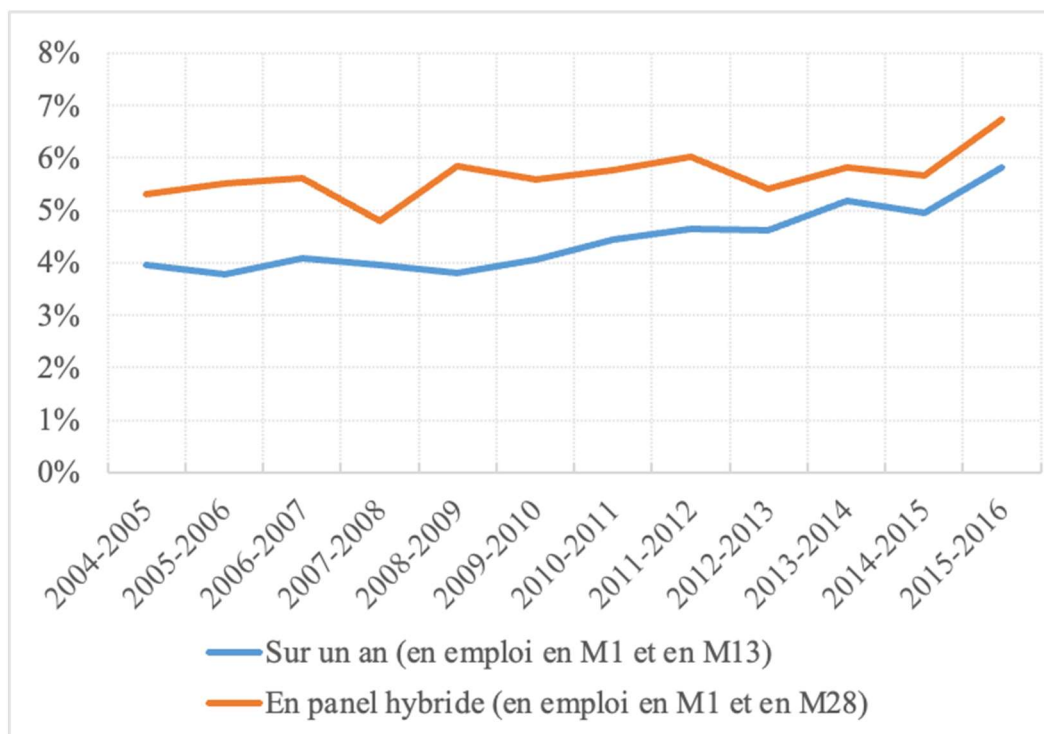
3.1.1.1. Les passages par le chômage sur un an : un phénomène régulier et stable

Parmi les travailleurs expérimentés en emploi en 2016 et un an auparavant, 1 144 000 déclarent avoir connu au moins un mois de chômage et/ou déclarent être (toujours) inscrits à Pôle emploi au moment de l'interrogation (M13), soit 5,6% d'entre eux. En 2005, ils étaient en moyenne 742 000, soit 4%. L'impact conjoncturel de la crise des *subprimes* en 2008-2009 est minime et à peine visible (Figure 3) pour cette population de travailleurs expérimentés en emploi à un an d'intervalle. Hormis les possibles sous-déclarations du calendrier rétrospectif, les passages d'emploi à emploi via le chômage sur un laps de temps aussi court apparaissent peu sensibles à la conjoncture. De plus, cette crise a surtout affecté les taux d'emploi et de chômage des jeunes de 15 à 24 ans (Bessone & Guillaneuf, 2015) qui sont très peu nombreux dans notre population de travailleurs expérimentés.

Cela suggère que ces passages par le chômage renvoient davantage à un fonctionnement régulier du marché du travail dans lequel la fraction la plus précaire (CDD et intérimaires) de la population étudiée est surreprésentée. En décomposant plus finement notre construction de ces passages par le chômage l'on observe effectivement qu'une part très stable déclare avoir connu au moins un mois de chômage au cours des mois précédents (2% en moyenne), cela y compris lors de la crise 2008-2009 (Figure 4a). A partir de l'amélioration de la situation économique et de l'emploi 2014-2015, cette part tend à baisser.

Cette stabilité d'expériences relativement courtes de privation d'emploi correspond à des transitions où une majorité de travailleurs passent d'un emploi précaire à un autre emploi précaire (en CDD ou intérim) - moins d'un sur cinq reprennent un emploi en CDI, une majorité de travailleurs à leur compte (65% d'entre eux) basculent *via* le chômage vers le salariat, un travailleur sur dix en CDI un an auparavant devient indépendant tandis que plus d'un sur deux occupe à nouveau un emploi en CDI.

Figure 3. Évolutions de la part des passages par le chômage (définition extensive) en moyenne annuelle



3.1.1.2. Sur 28 mois, une fenêtre d'observation élargie sur des variations conjoncturelles

Concernant l'intervalle d'observation longitudinal plus long de 28 mois (en emploi en M1 et en M28), la prise en compte des personnes se déclarant au chômage au moment de l'interrogation porte le nombre personnes passant par le chômage à 1 300 000 en 2016, soit 6,7% des travailleurs expérimentés¹³³. Dans cette fenêtre d'observation plus longue, les salariés en CDI un an auparavant sont plus nombreux parmi ceux qui déclarent au moins un mois de chômage dans le calendrier rétrospectif ou au moment de l'interrogation (qu'ils déclarent être

¹³³ Et jusqu'à 1 651 000 (8,6% d'entre eux) si l'on tient compte en sus de l'ensemble des déclarations en panel connues. Nous nous limitons toutefois ici à une situation de chômage déclarée au début de la période d'observation, jusqu'au 13ème mois d'observation (première interrogation) dans la mesure où la sélection des répondants en première et dernière interrogation permet de limiter l'attrition et de privilégier l'étude de processus à long terme permise par la fenêtre de 28 mois (cf. chapitre 2). Par ailleurs, ce n'est qu'à partir de 2008 qu'un calendrier rétrospectif et déclaratif de trois mois peut être utilisé, mais ces interrogations intermédiaires par téléphone sont moins fiables.

demandeurs d'emploi ou non). Ils représentent 42% des chômeurs contre un tiers en moyenne avec la méthode précédente sur un an.

Cette fenêtre plus large sur la reprise d'un emploi et les épisodes de chômage met en outre en évidence des variations conjoncturelles sur les passages par le chômage (Figure 4b). Le choc de la crise en 2008-2009 dessine ainsi une courbe en V. Après un repli des passages par le chômage en dessous de 5% en 2007-2008, une hausse d'un point tend à se maintenir jusqu'en 2011-2012.

La crise de 2008-2009 représente une crise majeure qui a provoqué en France une récession « atypique » en raison de son ampleur et de sa durée (Mahieu, 2014). La part des chômeurs déclarant au moins un mois de chômage ne baisse que très progressivement et de façon non linéaire à partir de 2009-2010. Le marché de l'emploi continue en effet à se dégrader jusqu'en 2012-2013 tandis que la crise des dettes souveraines dans la zone euro a marqué un nouvel impact conjoncturel négatif sur l'emploi en 2011 (Rémila & Tallet, 2013).

La part des chômeurs déclarant au moins un mois de chômage se stabilise autour de 3% à partir de 2013-2014. Les métiers les plus impactés sont en premier lieu des métiers industriels (autres ouvriers de type industriels, ouvriers métalliers, ouvriers des industries agro-alimentaires) et du BTP, et en particulier du gros œuvre. Les secteurs de l'industrie et du bâtiment ont en effet le plus souffert de la crise.

Figure 4. Part des travailleurs expérimentés passant par le chômage (définition extensive) selon le type de passage

Figure 4a. En emploi en M1 et en M13

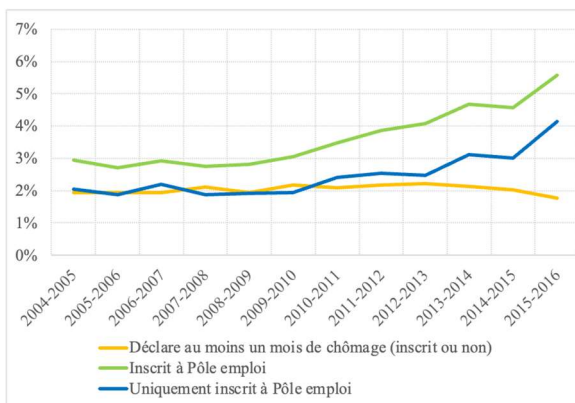
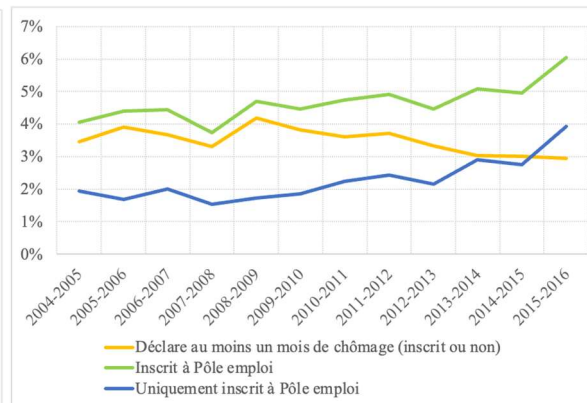


Figure 4b. En emploi en M1 et en M28



Enfin, les courbes globales de ces passages par le chômage sont soutenues à la hausse suite à la crise de 2008-2009 essentiellement par l'augmentation des chômeurs qui déclarent uniquement être inscrits comme demandeur d'emploi. Ce phénomène n'est pas du tout négligeable et mérite les développements qui suivent.

3.1.1.3. Une hausse tendancielle à l'ombre du chômage

La hausse quasi-continue des passages par le chômage que nous mesurons à partir de l'enquête Emploi, en particulier à partir de 2009-2010 est essentiellement due à l'augmentation de la part des travailleurs expérimentés qui se déclarent uniquement inscrits comme demandeurs d'emploi, et cela sans déclarer avoir connu un épisode de privation d'emploi comme situation principale un mois donné dans le calendrier rétrospectif ou au moment de l'interrogation. En 2016, ils représentent 56% des travailleurs passant par le chômage et jusqu'à 70% d'entre eux sur un an (Tableau 5), alors qu'ils en représentaient un peu plus d'un tiers en 2005 (la moitié sur un an).

Sur la période précédente entre 2005 et 2009, la part des personnes qui se déclarent inscrites comme demandeuses d'emploi (à l'ANPE, aux Assédics ou à l'antenne ANPE de leur mairie) dans l'enquête Emploi est relativement stable. L'augmentation des inscrits est un phénomène visible dans l'enquête à partir de la prise en compte progressive en 2010 et 2011 de la fusion de l'ANPE et des Assédics dans le questionnaire¹³⁴ alors que cette augmentation a démarré sur les listes de Pôle emploi dès le premier trimestre 2009 sous les effets conjugués de nombreux facteurs tels que la crise économique, les changements intervenus dans le traitement social du chômage et de sa gestion administrative auxquels s'ajoutent des transformations du marché du travail suite à la crise (augmentation des embauches en contrats courts et des emplois à temps partiel notamment) ou à des politiques d'emploi spécifiques¹³⁵. Depuis la fusion des deux

¹³⁴ « Pôle emploi » est introduit progressivement d'abord dans le questionnaire en précision pour toutes les mentions ayant trait à l'ANPE en 2010, puis elle devient effective à partir de 2011 où c'est la mention « ex-ANPE » qui apporte une précision au cours de l'interrogation.

¹³⁵ Par exemple en 2009 a été créé le statut d'auto-entrepreneur qui tend à faciliter l'accès à la création d'entreprise, notamment en direction des chômeurs. La même année, des restrictions progressives ont été appliquées aux entrées en DRE avant la suppression du dispositif en 2012. Cela s'est traduit par une augmentation des inscrits âgés de 55 ans ou plus (Matus & Stehlin, 2014). Les personnes éligibles à la DRE n'avaient en effet pas l'obligation d'être inscrites à l'ANPE pour percevoir leur indemnité chômage.

opérateurs, être inscrit à Pôle emploi n'a en outre pas la même signification que d'être inscrit à l'ANPE.

Tableau 5. Répartition des chômeurs selon le type de passage par le chômage en 2005 et en 2016

	En emploi en M1 et en M13		En emploi en M1 et en M28	
	2005	2016	2005	2016
Déclare au moins un mois de chômage (inscrit ou non)	49	30	65	44
Déclare seulement être demandeur d'emploi	51	70	35	56

Depuis 2010-2011, ce nombre d'inscrit ne cesse ainsi d'augmenter avec plus ou moins de régularité. Sa progression importante à partir de 2014 peut s'expliquer par la mise en place de la mesure réglementaire des droits rechargeables avec l'entrée en vigueur de la nouvelle convention de l'assurance à l'automne 2014 (Figures 4a et 4b). De nombreux demandeurs d'emploi qui travaillent ont pu être incités à maintenir leur inscription, voire à se réinscrire, pour bénéficier plus facilement de cette possibilité d'ouvrir un nouveau droit (avec succès ou non) dans la continuité de l'épuisement du droit précédent¹³⁶. Ce droit à l'indemnisation peut alors compléter un revenu du travail insuffisant ou variable. L'augmentation globale du nombre des demandeurs d'emploi n'est donc pas seulement le reflet d'un accroissement des demandeurs d'emploi en catégorie A (Figure 5a) qui s'éloigne d'ailleurs de la mesure du chômage BIT (Coder et al., 2019). Elle est aussi celui d'une augmentation continue du nombre de demandeurs d'emploi en activité (tenus ou non de faire des actes positifs de recherche d'emploi) : les demandeurs d'emploi « en activité réduite »¹³⁷ (catégories B ou C), les chômeurs créateurs

¹³⁶ À condition de remplir les conditions d'une activité minimale et du caractère involontaire de la perte d'emploi permettant d'ouvrir un nouveau droit.

¹³⁷ Ce dispositif permet de cumuler des revenus d'activité du travail et une allocation chômage. Il ne se limite pas toutefois aux demandeurs d'emploi en activité réduite salariée dans la mesure où les chômeurs créateurs d'entreprise peuvent en bénéficier.

d'entreprise et ceux bénéficiaires de contrats aidés (classés en catégorie E)¹³⁸. Parmi eux, c'est le nombre de demandeurs d'emploi qui exercent une activité dite longue de plus de 78h au cours d'un mois donné (catégorie C) qui a le plus progressé (Figure 5b). Ils sont 2,5 fois plus nombreux au quatrième trimestre 2017 qu'au premier trimestre 2009.

Havet et al. (2016) observent après la crise un net accroissement du volume d'heures travaillées en activité réduite jusqu'à dépasser dans certains cas le temps plein. Sur la même période le nombre de demandeurs d'emploi créateurs d'entreprise¹³⁹ et en contrats aidés a augmenté de 73% et ceux en activité réduite dite courte (moins de 78h travaillées dans le mois) de 58%. L'augmentation de ces inscriptions a pour miroir une dégradation du taux de sortie des listes des catégories A, B ou C pour reprises d'emploi qui est passé de 51% en 2007 à 42% en 2015 (Bagein & Bernardi, 2017). Cette diminution des sorties des listes pour reprise d'emploi concerne en particulier les femmes et surtout les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus. Ces catégories de travailleurs sont davantage exposées au chômage de longue durée, mais sont aussi celles parmi les allocataires de l'assurance de chômage où l'activité réduite et notamment l'activité réduite « intensive » a le plus progressé (Blouard et al., 2013 ; Aventur, 2016).

Figure 5. Évolution du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi/ANPE

Figure 5a. Demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A

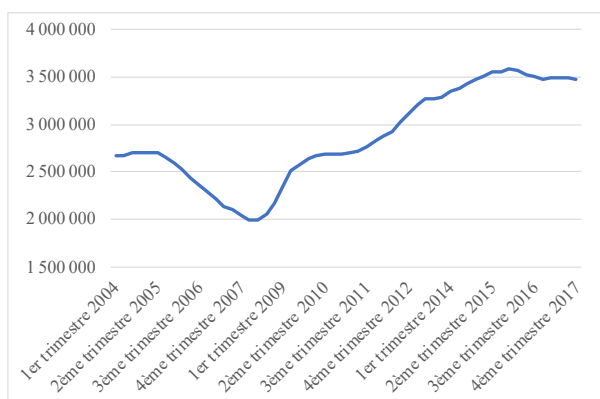
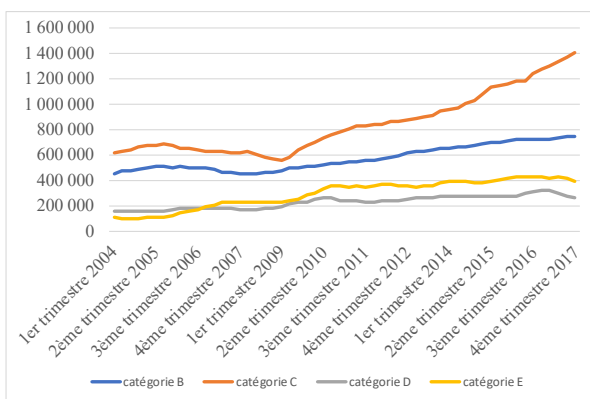


Figure 5b. Demandeurs d'emploi inscrits en catégorie B, C, D ou E



Source : Pôle emploi - Dares, STMT, Données CVS-CJO

¹³⁸ La distinction entre ces différentes catégories de demandeurs d'emploi est somme toute assez artificielle dans la mesure où ce qui les différencie c'est moins la nature de leur activité que le fait d'être tenus ou non de réaliser des actes positifs de recherche d'emploi.

¹³⁹ Les chômeurs créateurs d'entreprise ne sont toutefois pas nécessairement inscrits en catégorie E et ceux qui sont indemnisables peuvent déclarer mensuellement leurs revenus d'activité en bénéficiant des règles de cumul en vigueur de l'activité réduite.

Ainsi, parmi les travailleurs expérimentés qui se déclarent uniquement inscrits comme demandeurs d'emploi nous retrouvons dans l'enquête Emploi les figures d'un « chômage atypique » (Vivès, 2018 ; Clouet, 2018). Certaines sont des figures « classiques » de l'activité réduite, c'est-à-dire qu'elles bénéficient de conditions de prise en charge par l'assurance chômage prévues par des annexes de la convention qui sont spécifiques à certaines activités professionnelles. La précarité ou la variabilité de l'activité y bénéficient d'une reconnaissance institutionnelle particulière. Nous retrouvons ainsi les assistantes maternelles (annexe 1¹⁴⁰), les artistes et professionnels du spectacles (statut des intermittents prévu aux annexes 8 et 10) et dans une moindre mesure les intérimaires (annexe 4). Ces derniers sont en effet davantage surreprésentés dans notre population (en particulier à partir de 2009) parmi les demandeurs d'emploi qui déclarent également au moins un mois de chômage. Un recours « intensif » à l'activité réduite est mis en évidence par Gonthier & Vinceneux (2017) pour ces figures institutionnalisées de l'activité réduite indemnisable. Cela signifie que ce recours est très fréquent en s'accompagnant le plus souvent d'un cumul de l'assurance chômage avec des revenus d'activité.

D'autres figures apparaissent dans nos données comme celle des demandeurs d'emploi qui se sont assurés un emploi en se mettant à leur compte ou qui entrent au chômage pour créer leur entreprise. S'ils sont minoritaires (8%), ils sont tout de même surreprésentés parmi les chômeurs qui se déclarent uniquement inscrits. Il s'agit majoritairement d'hommes (62%) qualifiés. En effet, près de la moitié d'entre eux ont un niveau d'études supérieures et seulement 15% peu ou pas de diplôme. La moitié de ces demandeurs d'emploi à leur compte déclare percevoir une allocation chômage au moment de l'interrogation. Même s'ils ne vivent pas (encore) nécessairement de leur activité, ils sont « en emploi ». Plus de 60% d'entre eux ont en effet créé leur entreprise après leur (dernière)¹⁴¹ inscription au chômage, très probablement dans leur ancien métier, peut-être dans un autre. La plupart de ces entreprises sont créées dans des métiers qualifiés et dans des domaines très variés, notamment dans les domaines de la

¹⁴⁰ Cette annexe concerne aussi d'autres professionnels susceptibles d'exercer une activité dont la rémunération peut être variable, tels que les journalistes et personnels assimilés, les personnels navigant de l'aviation civile, les bûcherons-tâcherons, etc.

¹⁴¹ Dans la mesure où la question posée dans l'enquête Emploi porte sur la date d'inscription (mois et année) sans interruption jusqu'au moment de l'interrogation, il n'est pas improbable qu'il y ait eu une ou d'autres périodes d'inscription au chômage antérieures dans la mesure où la catégorie 5 est sujette à des désinscriptions automatiques au terme de 12 mois d'inscription (date de péremption en catégorie 5). Les créateurs d'entreprises doivent ensuite entamer de nouvelles démarches d'inscription pour continuer à percevoir leur allocation chômage.

Communication, information, art et spectacle, du Commerce, du Bâtiment, travaux publics, des Services aux particuliers et aux collectivités¹⁴² et de l'Hôtellerie, restauration, alimentation. L'observation de cette catégorie de demandeurs d'emploi renvoie aux hypothèses relatives au développement de marchés professionnels (Germe, 2001) et à l'émergence de nouvelles formes d'indépendances qui pour certaines répondent à une demande d'expertise hautement qualifiée (Amossé & Goux, 2004).

Dans notre construction des passages par le chômage, la sous-catégorie de l'inscription unique comme demandeur d'emploi est par ailleurs avant tout un lieu du sous-emploi féminin de seconde partie de carrière « à l'ombre du chômage » (Maruani, 1996). Le chômage n'est en effet « pas seulement la privation d'emploi pour un nombre grandissant de personnes » (*ibid*, p. 54). Il est aussi la toile de fond de l'installation durable d'une alternative précaire que représente le travail à temps partiel et qui touche principalement une main-d'œuvre féminine. En l'occurrence les caractéristiques de cette sous-catégorie de l'inscription unique comme demandeur d'emploi évoluent peu quelle que soit l'année ou la méthode d'observation considérée¹⁴³ tandis que l'assurance chômage peut contribuer à compenser la faible rémunération et la précarité des emplois exercés.

Cette sous-catégorie est composée d'une majorité de femmes qui représentent plus de six inscrits uniquement sur dix. Plus d'un tiers d'entre elles sont âgées de 50 ans ou plus (70% ont 40 ans ou davantage). Elles travaillent majoritairement à temps partiel et dans le domaine des services à la personne et à la collectivité (plus de la moitié d'entre elles). La moitié d'entre elles ont commencé leur activité avant leur (dernière) inscription à Pôle emploi et plus d'un tiers (37%) perçoivent une allocation chômage.

Agente d'entretien de locaux, aide à domicile et aide-ménagère, employée de maison et personnel de ménage, agente de services hospitaliers, professionnelle de l'animation socioculturelle et de l'action sociale figurent ainsi parmi les professions principalement exercées au côté de celle d'assistante maternelle¹⁴⁴. Cette main-d'œuvre féminine semble

¹⁴² En particulier Artisans coiffeurs, manucures, esthéticiens.

¹⁴³ Voir aussi Coder et al, 2019, p. 76. Les caractéristiques des demandeurs d'emploi en catégories B, C et E que les auteurs présentent à partir de l'appariement du fichier historique et de l'enquête Emploi sont extrêmement proches de nos résultats. Cela indique qu'hors appariement de ces fichiers, ces catégories de demandeurs d'emploi sont repérables dans leur grande majorité dans l'enquête Emploi à partir de la déclaration d'inscription à Pôle emploi et la déclaration spontanée d'être en emploi.

¹⁴⁴ Les agentes d'entretien de locaux sont même plus nombreuses que les assistantes maternelles.

s'inscrire ou demeurer inscrite à Pôle emploi en étant à la recherche d'un emploi complémentaire ou d'un soutien à ses moyens de subsistance de la part du système d'assurance chômage en raison d'une activité peu rémunératrice ou précaire.

Le temps partiel dans ces activités est bien souvent imposé par l'organisation du travail mise en place par les employeurs ou dans d'autres cas préféré à un temps plein par les salariées afin de se préserver de conditions de travail trop pénibles (Kornig & Recotillet, 2016). Sans être instrumentalisé par les employeurs, le dispositif d'activité réduite peut ainsi avoir des effets négatifs et ambigus sur la qualité des emplois proposés et acceptés (*ibid*).

Entre 2005 et 2016 le temps partiel a régressé dans cette population inscrite uniquement à Pôle emploi, en particulier pour les hommes. Il concerne toujours une large part de ces demandeurs¹⁴⁵ et surtout de ces demandeuses d'emploi exerçant principalement des emplois en CDI ou en CDD : 46% des inscrits uniquement exercent un emploi à temps partiel un an auparavant en 2016 contre plus de la moitié d'entre eux en 2005. Cette catégorie d'inscrits uniquement à Pôle emploi dépeint ainsi une segmentation sexuée de l'activité réduite.

Dans la section suivante, nous verrons que cette catégorie des chômeurs « uniquement inscrits comme demandeurs d'emploi » dans notre construction des passages par le chômage est celle où l'on observe le moins de changements de métier d'un intervalle à un autre. Le soin que nous avons pris pour décrire ici ce pan des passages par le chômage a ainsi pour objectif de souligner une hypothèse : pour un certain nombre d'entre eux, s'il y a changement de métier suite à une privation d'emploi, celui-ci a probablement déjà eu lieu :

- pour une main-d'œuvre plutôt qualifiée et masculine *via* l'indépendance ou encore *via* l'intérim ;
- pour une main-d'œuvre essentiellement féminine, plus âgée, majoritairement peu ou pas diplômées vers une précarité qui n'a « plus rien d'exceptionnel ou de provisoire » (Castel, 2011, p. 422) dans les services à la personne et à la collectivité.

Nous allons voir en effet que les métiers des services à la personne et à la collectivité sont des métiers « d'arrivée » pour une part non négligeable de chômeuses présentant des caractéristiques sociodémographiques semblables.

¹⁴⁵ Le temps partiel masculin y est aussi plus élevé et concerne plus d'un quart d'entre eux en 2016 contre quatre sur dix en 2005.

3.1.2. Permanences et évolutions des changements de métier suite à un passage par le chômage

Les changements de métier suite à un passage par le chômage, que nous allons à présent analyser, s'observent dans nos données principalement suite à un épisode de privation d'emploi, qu'il s'accompagne ou non d'une inscription à Pôle emploi. L'objet de cette section est tout d'abord de vérifier l'hypothèse d'une fréquence plus importante des changements de métier suite à un passage par le chômage et de sa stabilité relative. Nous analyserons ensuite des déterminants de ces mobilités, les régularités de transitions sexuées et l'émergence de nouveaux métiers dans les transitions.

3.1.2.1. Un phénomène relativement stable et plus fréquent après un passage par le chômage

Sur un an, un tiers (34%) de notre population de travailleurs expérimentés qui déclarent avoir connu au moins un mois de chômage a changé de métier à la reprise d'un emploi en 2016, soit à peu près la même proportion qu'en 2005 (Figure 6a). Cette part est en effet relativement stable sur l'ensemble de la période d'observation hormis un pic à plus de 38% en 2007-2008 en début de crise et un autre à la période de la crise des dettes souveraines en 2010-2011.

La part des chômeurs qui changent de métier est beaucoup plus élevée mais relativement stable également sur la période d'observation de 28 mois (Figure 6b). Ces changements concernent en moyenne la moitié d'entre eux sur l'ensemble de la période 2004-2017 avec des hausses conjoncturelles en période de crise.

Sur l'ensemble des passages par le chômage environ quatre chômeurs sur dix est concerné sur longue période. La crise n'a pas épargné certains travailleurs déclarant uniquement être demandeurs d'emploi. Le pic à 27% en 2006-2008¹⁴⁶ (Figure 6b) est dû essentiellement pour ces demandeurs d'emploi à des intérimaires des industries de process qui ont changé de domaine professionnel vers des activités du tertiaire ou du bâtiment au moment de la crise en 2008. Certaines activités comme celles des services à la personne sont beaucoup moins sensibles à des chocs conjoncturels et capitalistiques.

Par ailleurs, ces demandeurs d'emploi sont dans l'ensemble deux fois moins nombreux à changer de métier en part relative par rapport aux autres chômeurs. Ces mouvements peuvent

¹⁴⁶ Soit le millésime 2007. Les passages par le chômage sont donc observés entre 2006 et 2007 tandis que la reprise d'un emploi est observée globalement en 2008.

toutefois être surestimés jusqu'en 2012 dans la mesure où la rénovation de l'enquête Emploi en 2013 marque pour ces passages par le chômage une rupture à la baisse des changements de métier.

Figure 6. Part des chômeurs changeant de métier selon le type de passage par le chômage

Figure 6a. En emploi en M1 et en M13

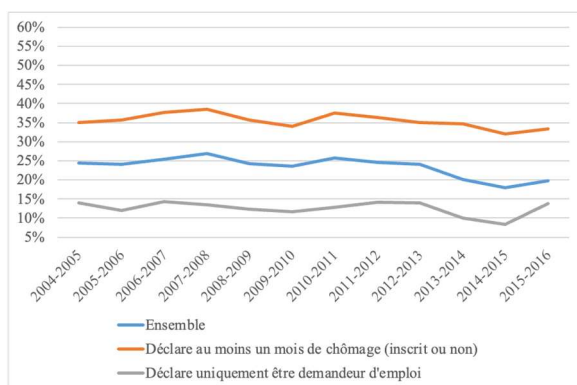
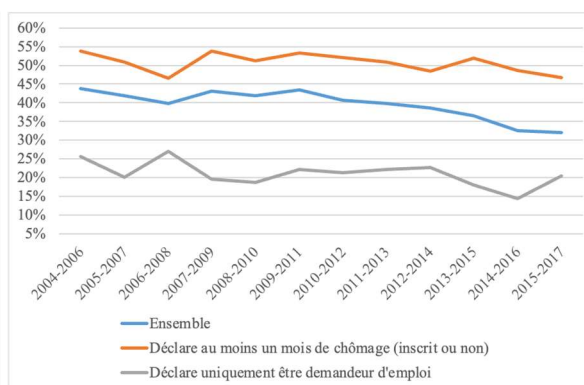


Figure 6b. En emploi en M1 et en M28



Lecture : En moyenne en 2008, 38% des travailleurs en emploi un an auparavant et déclarant avoir connu au moins un mois de chômage au cours de l'année écoulée ont changé de métier au moment de l'interrogation (en M13). Cette proportion est de 53% à 28 mois d'intervalle parmi ceux connaissant (en M13) ou ayant connu au cours de l'année écoulée au moins un de chômage.

Cette rénovation de l'enquête n'a pas d'impact sensible sur nos estimations des changements de métier concernant les travailleurs ayant connu au moins un mois de chômage. En revanche, elle se traduit par une rupture nette à la baisse de l'estimation des changements de métier pour les travailleurs en emploi stable (Encadré 9). Cet impact dans nos données concerne ainsi principalement ceux qui ne connaissent pas du tout de passages par le chômage (Figures 7a et 7b de l'Encadré 9) et dans un moindre mesure les travailleurs qui déclarent uniquement être demandeur d'emploi (Figures 6a et 6b).

Les premiers sont en moyenne 2% à connaître un changement de métier à un an d'intervalle en 2015-2016 et jusqu'à 7% sur un intervalle de temps de 28 mois en 2015-2017 (millésime 2016). Ces parts restent stables depuis 2013 mais elles sont de fait difficilement comparables avec les millésimes précédents qui semblent surestimer pour cette population les mouvements d'un métier à un autre.

Encadré 9. Les impacts de la rénovation de l'enquête Emploi sur les mouvements entre métier des travailleurs stables

En 2013, l'enquête Emploi et son questionnaire ont été rénovés. Parmi les modifications apportées la méthode de recueil et de codification de la profession, de l'activité économique de l'employeur et du diplôme a été améliorée en mettant en place une procédure interactive au moment de la collecte qui permet de renseigner un libellé plus précis.

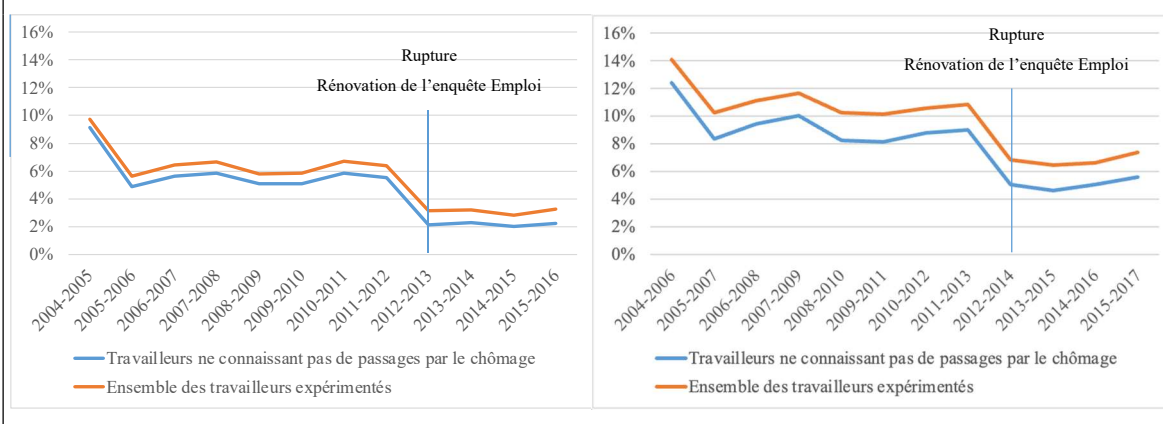
Par ailleurs, la plupart des questions du module sur la situation un an auparavant, dont fait partie la profession exercée, ne sont plus posées aux personnes qui déclarent occuper le même poste qu'un an auparavant (nouvelle question filtre à partir de 2013). Pour celles-ci, la situation déclarée au moment de la première interrogation est ainsi en grande partie imputée à la situation un an auparavant.

Les mouvements entre métiers que nous mesurons ont ainsi été divisés par deux pour cette population de travailleurs stables à partir du millésime 2013 (Figure 7). La rupture est nette. Par ailleurs, les modifications de l'enquête Emploi à partir du millésime 2006 avaient déjà eu un impact important à la baisse pour cette population.

Figure 7. Part des travailleurs changeant de métier dans la population totale et parmi ceux qui ne connaissent pas de passages par le chômage

Figure 7a. En emploi en M1 et en M13

Figure 7b. En emploi en M1 et en M28



Les changements de métier suite à un passage par le chômage sont ainsi beaucoup plus nombreux en part relative que dans le reste de la population étudiée. Ils n'en demeurent pas moins inférieurs en volume.

Sur un an, nous estimons que 226 000 personnes changent de métier en 2016 suite à un passage par le chômage, dont 116 000 qui déclarent au moins un mois de chômage. En volume, elles

sont deux fois plus nombreuses dans le reste de la population, soit 414 600 personnes. Sur plus longue période (28 mois), l'écart en volume se creuse avec un million de personnes qui changent de métier en dehors d'un passage par le chômage et 415 000 via ce passage. Parmi elles, 265 000 ont connu au moins un mois de chômage.

3.1.2.2. Des changements de métier liés en amont au caractère sélectif du chômage

Dans notre population de travailleurs expérimentés, la probabilité de changer de métier toutes choses égales par ailleurs suite à un épisode de chômage ne montre pas de biais de sélection significatif par rapport à la probabilité de connaître le chômage¹⁴⁷. À partir d'un modèle d'Heckman (emboîtement de deux *probits*) qui permet de prendre en compte un effet de sélection, l'hypothèse H0 que tous les coefficients soient égaux à zéro n'est pas rejetée aisément. Cela signifie que le test d'interdépendance n'est pas significatif et que le modèle d'Heckman ne se justifie pas. Les variables inobservables du modèle de sélection (connaître au moins un mois de chômage) n'affectent pas significativement la probabilité de changer de métier ou non à la reprise d'un emploi (Annexe 9)¹⁴⁸. En d'autres termes, l'expérience du chômage est déjà fortement sélective sur une population très stable et relativement âgée comme la nôtre. Ce résultat est cohérent avec un biais de sélection sur des comportements de mobilité qui est toutefois intéressant à mesurer sur ce type de population.

Les caractéristiques sociodémographiques des chômeurs qui changent de métier ou non diffèrent très peu de l'ensemble de la population des travailleurs expérimentés qui connaît au moins un mois de chômage (Tableau 6). Certes, la mobilité entre métiers baisse avec l'âge. Les chômeurs provenant des métiers de l'industrie et du commerce sont plus nombreux à changer de métier à la sortie du chômage (Tableau 7). Les salariés qui étaient en CDI un an auparavant ont davantage changé de métier s'ils ont réussi à retrouver un emploi rapidement tandis que ceux en CDD apparaissent être les moins mobiles d'un métier à un autre, cela probablement car

¹⁴⁷ Hors inscrits uniquement à Pôle emploi.

¹⁴⁸ En Annexe 9 sont présentés deux modèles. Le modèle effectué sur la population en emploi en M1 et en M13 (calendrier rétrospectif) et un modèle effectué sur la population en emploi en M1 et en M28. Les deux modèles ne sont pas significatifs.

ils sont en attente d'un CDI. Toutefois, ces écarts sont insuffisants pour mettre en évidence un biais de sélection¹⁴⁹.

Tableau 6. Caractéristiques sociodémographiques des travailleurs expérimentés qui connaissent au moins un mois de chômage

	En emploi en M1 et M13			En emploi en M1 et M28		
	Changement de métier		Ensemble	Changement de métier		Ensemble
	Oui	Non		Oui	Non	
Sexe						
Hommes	54	53	53	51	53	52
Femmes	46	47	47	49	47	48
Age						
Moins de 30 ans	22	17	19	19	15	17
30 à 39 ans	41	38	39	40	38	39
40 à 49 ans	26	29	28	29	29	29
50 ans ou plus	11	17	15	12	18	15
Vit en couple	66	67	66	65	69	67
Niveau de diplôme						
Bac+5 et plus	3	4	4	4	6	5
Bac+3-Bac+4	6	7	6	5	7	6
Bac+2	11	11	11	12	13	13
Bac	20	18	19	20	18	19
CAP/BEP	31	29	30	30	28	29
Aucun, CEP, Brevet des collèges	29	30	30	29	28	28

¹⁴⁹ Un modèle similaire incluant l'ensemble des passages par le chômage est significatif sur 28 mois. La moindre probabilité des transitions de changer de métier des personnes uniquement inscrites à Pôle emploi et notamment provenant du domaine des services à la personne contribue en à la significativité du lien d'interdépendance dans la mesure où il inclut des situations d'activité réduite et donc probablement des mobilités qui se sont déjà produites.

Tableau 7. Caractéristiques des emplois occupés avant le chômage

	En emploi en M1 et M13			En emploi en M1 et M28		
	Changement de métier		Ensemble	Changement de métier		Ensemble
	Oui	Non		Oui	Non	
Statut d'emploi avant le chômage						
À son compte	6	4	4	5	5	5
Intérimaires	19	17	18	15	12	13
CDD	37	49	45	37	42	40
CDI	38	31	33	43	41	42
Domaine professionnel avant le chômage						
Agriculture, marine, pêche	4	6	5	4	4	4
Bâtiment, travaux publics	9	12	11	8	11	9
Électricité, électronique	3	1	2	3	1	2
Mécanique, travail des métaux	7	4	5	6	3	5
Industries de process	9	2	5	7	2	5
Matériaux souples, bois, industries graphiques	2	1	1	3	1	2
Maintenance	3	2	2	2	2	2
Ingénieurs et cadres de l'industrie	0	1	1	1	1	1
Transports, logistique et tourisme	9	12	11	10	11	10
Artisanat	1	0	1	1	0	1
Gestion, administration des entreprises	9	9	9	9	12	10
Informatique et télécommunications	1	1	1	1	1	1
Études et recherche	0	0	0	1	0	1
Administration publique, professions juridiques, armée et police	3	3	3	3	3	3
Banque et assurances	1	1	1	1	1	1
Commerce	12	9	10	14	11	12
Hôtellerie, restauration, alimentation	7	9	8	7	8	8
Services aux particuliers et aux collectivités	12	13	13	13	14	13
Communication, information, art et spectacle	3	5	5	2	5	4
Santé, action sociale, culturelle et sportive	4	7	5	4	6	5
Enseignement, formation	2	3	2	2	3	2

Dans un travail antérieur¹⁵⁰ (Matus & Prokovas, 2014a), un autre modèle de sélection démontrait en revanche une interdépendance significative entre le fait de changer de métier à la sortie du chômage et son aspect contraint ou non. Cet aspect contraint avait été défini à partir de la déclaration de difficultés à retrouver un emploi et de contraintes familiales, médicales ou personnelles comme raisons principales du changement de métier par les demandeurs d'emploi. Les femmes et les personnes âgées de 50 ans ou plus étaient davantage concernées alors qu'ils avaient une moindre probabilité de changer de métier. Mais surtout ce modèle mettait en évidence qu'au-delà des caractéristiques individuelles, la probabilité d'être en mobilité contrainte étaient fortement liée à certains domaines professionnels. Elle était plus élevée dans les transitions vers les domaines professionnels des services aux personnes et aux collectivités, des industries, des transports, de la logistique et du tourisme, et de l'artisanat.

La question du chômage en tant que « facteur décisif » ou non des changements de métiers (Denave, 2015, p 96) se pose ainsi probablement moins en termes de fréquence (même si elles sont relativement plus nombreuses) qu'en termes de nature de ces mobilités. L'ensemble de ces éléments suggèrent du moins l'hypothèse selon laquelle le passage par le chômage et son déroulement peut avoir davantage une incidence sur l'orientation des changements de métiers et des reconversions que sur leur survenue.

Ces orientations professionnelles suivent en effet une distribution sexuée des emplois et ces transitions via le chômage ont même tendance à la renforcer en les concentrant dans certains métiers. De nouvelles transitions se développent ou apparaissent toutefois, en particulier via la création d'entreprise mais aussi vers le salariat.

3.1.2.3. La permanence d'orientations professionnelles sexuées et l'émergence de nouvelles transitions

En moyenne entre 2005 et 2016, la répartition des emplois par métier avant et après le chômage varie de façon importante selon une ségrégation professionnelle qui se trouvent renforcée. Concernant d'abord les flux de sortie, les hommes comme les femmes ont tendance à quitter les métiers industriels en déclin. Les femmes sont nombreuses à quitter par ailleurs des domaines professionnels où elles sont surreprésentées avant leur entrée au chômage : les métiers de la vente et du commerce et dans une moindre mesure des métiers de la gestion,

¹⁵⁰ Nous l'avons réalisé à partir d'une enquête spécifique auprès de demandeurs d'emploi inscrits en catégories A, B ou C et sortis des listes de Pôle emploi.

administration des entreprises. Les hommes tendent également à quitter davantage les métiers du commerce qu'à s'y diriger après le chômage. Il en est de même pour les femmes dans le domaine des transports, logistique et tourisme.

Certains métiers ont la particularité de concentrer des flux d'arrivée différenciés selon le sexe : les métiers des transports, logistique et tourisme accueillent principalement des hommes et les services aux particuliers et aux collectivités des femmes. Plus d'un quart des femmes exercent ainsi un emploi dans ce domaine après le chômage alors qu'elles étaient 19% auparavant (Tableau 8). Elles sont nombreuses aussi à s'orienter vers des métiers déjà très féminisés de la santé, action sociale, culturelle et sportive. Près d'un homme sur cinq exerce en emploi dans le secteur des transports, logistique et tourisme après le chômage alors que leur proportion était d'un peu plus d'un sur dix auparavant.

Les métiers du bâtiment sont également davantage des métiers d'arrivée que de départ pour la main-d'œuvre masculine après le chômage. En outre de nombreux flux ont lieu entre métiers à l'intérieur de ces domaines professionnels. L'ampleur et la nature des mobilités entre métiers sont très variables en fonction du métier initialement exercé (Simonnet & Ulrich, 2009).

Les orientations professionnelles des femmes sont dans l'ensemble moins variées que celles des hommes. Elles demeurent ainsi concentrées sur un nombre plus limité de métiers, ce qui peut être aussi en partie un effet de nomenclature (Amossé, 2004 ; Argouarc'h & Calavrezo, 2013). Les quinze premiers métiers exercés par les femmes après un épisode de privation d'emploi représentent 60% de ces transitions vers un autre métier (49% pour les dix premiers) alors que les quinze premiers métiers exercés par les hommes représentent moins de la moitié des flux (45%) (Tableau 9).

Tableau 8. Répartition des hommes et des femmes qui ont changé de métier selon le domaine professionnel du métier exercé avant et après le chômage

	Hommes		Femmes	
	Métier de départ	Métier d'arrivée	Métier de départ	Métier d'arrivée
Domaine professionnel				
Agriculture, marine, pêche	4	4	3	2
Bâtiment, travaux publics	16	18	1	1
Électricité, électronique	4	2	1	1
Mécanique, travail des métaux	9	6	3	2
Industries de process	8	7	6	4
Matériaux souples, bois, industries graphiques	2	3	3	1
Maintenance	4	5	0	1
Ingénieurs et cadres de l'industrie	1	0	0	0
Transports, logistique et tourisme	12	18	8	6
Artisanat	1	1	1	1
Gestion, administration des entreprises	3	3	14	12
Informatique et télécommunications	2	1	1	1
Études et recherche	1	1	0	0
Administration publique, professions juridiques, armée et police	2	2	4	5
Banque et assurances	1	2	2	3
Commerce	9	7	18	12
Hôtellerie, restauration, alimentation	6	5	8	8
Services aux particuliers et aux collectivités	7	8	19	27
Communication, information, art et spectacle	3	2	2	2
Santé, action sociale, culturelle et sportive	2	3	5	9
Enseignement, formation	2	3	2	2

Tableau 9. Les quinze métiers les plus exercés après le chômage par les hommes et les femmes qui ont changé de métier

Femmes	Hommes
Agentes d'entretien de locaux	Ouvriers de la manutention et du magasinage
Aides à domicile et aides ménagères	Chauffeurs sur route
Vendeuses	Agents d'entretien de locaux
Secrétaires	Ouvriers des travaux publics et de l'extraction
Assistants maternelles	Commerciaux
Employées et cadres administratives de la fonction publique	Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage, abrasion
Agentes de services hospitaliers	Ouvriers des industries chimiques et plastiques
Aides-soignantes	Vendeurs
Ouvrières de la manutention et du magasinage	Électriciens du bâtiment
Cuisinières	Ouvriers des industries agro-alimentaires
Agentes administratives divers	Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment
Commerciales	Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment
Professionnelles de l'animation socioculturelle	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment
Personnel de l'hôtellerie	Ouvrier du travail du bois et de l'ameublement
Caissières, employées libre-service	Employés et cadres administratifs de la fonction publique

À un niveau d'observation plus général, les changements de métier vers des emplois salariés sont les plus nombreux de façon assez invariable entre 2005 et 2016 vers les mêmes métiers peu qualifiés avec en tête celui d'agent d'entretien de locaux et les métiers de la manutention et du magasinage. Ils sont suivis par les professions de l'hôtellerie-restauration, les métiers de l'industrie mécanique et du travail des métaux, les aides à domicile et les aides ménagères, les vendeurs, chauffeurs sur route et des métiers administratifs.

Par ailleurs des transitions vers des professions qualifiées et réglementées du soin et de l'enseignement-formation représentent de façon récurrente une part non négligeable de ces passages par le chômage. D'autres métiers deviennent progressivement plus fréquents comme les professions de l'action sociale et de l'animation socioculturelle, en particulier les surveillants d'établissements scolaires. La plupart de ces métiers sont régulièrement signalés comme étant des métiers à tension, c'est-à-dire des métiers pour lesquels est observé un

déséquilibre entre des offres d'emploi plus nombreuses que les demandes. Suite à la crise de 2008-2009 ces transitions sont par ailleurs plus précaires (Encadré 10). Elles se développent également vers l'indépendance dans laquelle les orientations professionnelles se diversifient.

Encadré 10 - Une régression de l'accès à un CDI

Avant la crise, changer de métier suite à un épisode de chômage n'a pas d'incidence sur l'accès à un CDI. Qu'ils changent de métier ou non, ces travailleurs expérimentés y accédaient ou retrouvaient un CDI dans les mêmes proportions (46%). Ils étaient de fait plus nombreux en emploi stable qu'avant le chômage (41% en moyenne étaient en CDI avant le chômage). Suite à la crise de 2008-2009, les travailleurs expérimentés qui changent de métier ont plus de difficultés à accéder à un CDI quel que soit leur âge. Ils ne sont plus que 42% à exercer leur nouveau métier en CDI alors qu'ils étaient 44% en CDI avant le chômage. De fait l'écart se creuse avec les chômeurs qui ne changent pas de métier, 45% de ces derniers sont en CDI dans leur nouvel emploi (contre 42% avant le chômage). Cette régression du CDI se fait principalement au profit de l'emploi intérimaire et de la mise à son compte. C'est toutefois la progression de l'emploi précaire qui marque une différence entre les chômeurs qui ont changé de métier et ceux qui n'en ont pas changé. La création d'entreprise progresse en effet dans les mêmes proportions pour ces deux populations.

Après 2008, les changements de métier sont en outre moins nombreux mais plus précaires vers les métiers de l'industrie, celui de secrétaire, ceux de la banque et des assurances et vers les métiers d'employés et cadres administratifs de la fonction publique. Ils augmentent en étant davantage précaires également vers les métiers de vendeur, d'agent d'entretien de locaux et vers les professions de l'action sociale et de l'animation socioculturelle. Les transitions sont relativement stables vers les métiers des agents et techniciens des services administratifs mais en s'accompagnant d'une augmentation des emplois en CDD. Enfin, les transitions progressent vers les métiers de la manutention et du magasinage dans lesquels l'intérim est la forme d'emploi dominante tandis que celles vers les métiers des services à la personne (aide à domicile et aides ménagères, assistante maternelle, employées de maison et personnel de ménage) sont relativement stables. Ils s'exercent majoritairement en CDI bien qu'à temps partiel.

3.1.2.3.1. Une diversification des transitions vers l'indépendance

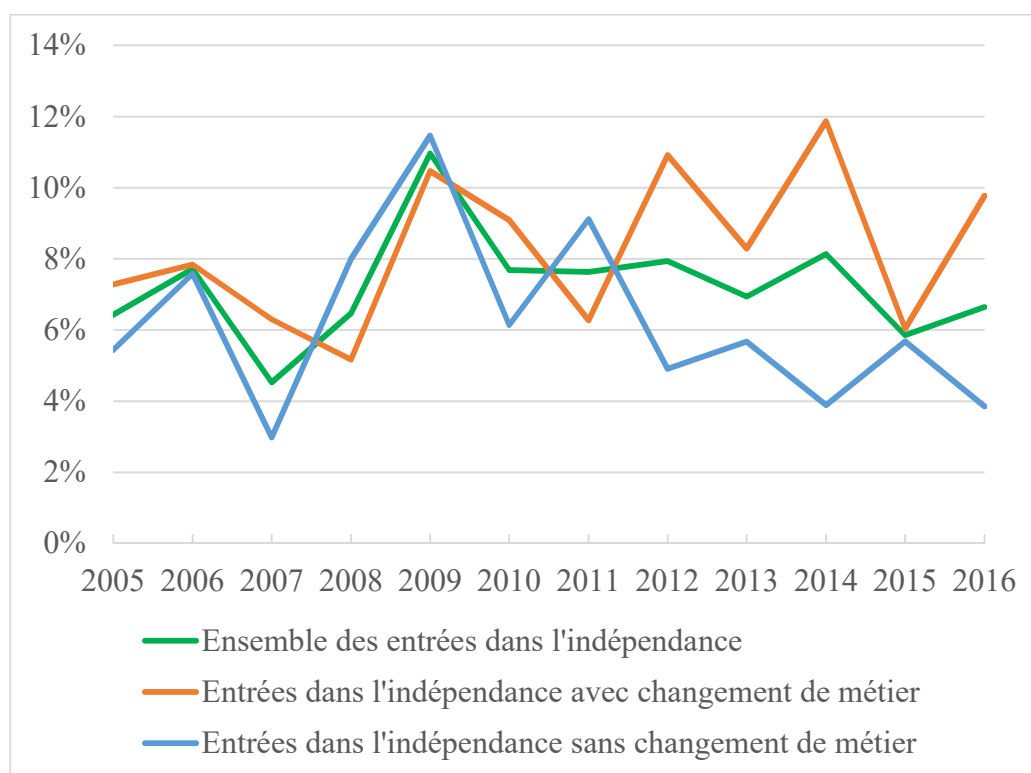
L'analyse des transitions vers l'indépendance suite à un épisode de privation d'emploi met en évidence trois phénomènes. Tout d'abord, en 2009 la création du statut d'autoentrepreneur¹⁵¹ a pu provoquer à la fois un effet d'appel en simplifiant les démarches de la création d'entreprise et, par là même, faciliter une stratégie défensive en période de crise qui consiste à assurer son propre emploi pour sortir du chômage. Les entrées de chômeurs dans le statut d'indépendant ont en effet connu un pic très important cette année-là (Figure 8).

Avant la mise en place de ce régime simplifié, les chômeurs avaient déjà une probabilité trois fois plus importante qu'un actif salarié de devenir indépendant (Beffy, 2006 ; Lurton et Toutlemonde, 2007). Mais l'autoentreprise (micro-entreprise depuis 2016) est restée d'après une étude de Pôle emploi (Bonnet et al., 2018), la forme juridique principale des entreprises créées par les demandeurs d'emploi qui avaient un projet de création d'entreprise à leur entrée sur les listes. Elle représente près de 48% des projets entrepreneuriaux ayant vu le jour dans les trois ans après l'entrée au chômage.

Ensuite, les entrées dans le statut d'indépendant montrent des logiques différentes selon qu'elles s'accompagnent ou non d'un changement de métier. Celles qui ne s'accompagnent pas d'un changement de métier ont augmenté essentiellement en période de mauvaise conjoncture en 2009 et en 2011 (Figure 8). Elles renvoient ainsi à un effet *push* du chômage ou effet refuge de la création d'entreprise (Lurton & Toutlemonde, *ibid*) tandis que les politiques publiques d'aide à la création d'entreprise à destination des chômeurs peuvent stimuler et soutenir ces transitions. Créer son entreprise au chômage peut être en effet une stratégie pour s'assurer un emploi tout en se maintenant dans son ancien métier, mais celle-ci ne se traduit pas nécessairement par une sortie du chômage et une activité pérenne (voir aussi *infra* 2.).

¹⁵¹ Loi du 4 août 2008 portant sur la modernisation de l'économie.

Figure 8. Entrées dans l'indépendance des chômeurs en emploi salarié un an auparavant



Champ : travailleurs expérimentés en emploi salarié un an auparavant (M1) et en sixième interrogation (M28) déclarant au moins un mois de chômage.

Les entrées dans l'indépendance des chômeurs qui s'accompagnent d'un changement de métier augmentent en revanche tendanciellement et leurs variations semblent s'accorder avec des évolutions plus globales des créations d'entreprises individuelles et surtout des autoentreprises (microentreprises à partir de l'année 2016). En effet, quand une diminution globale des créations d'autoentreprises est observée en 2011 (Hagège & Masson, 2012), elles marquent également un repli parmi les chômeurs qui changent de métier sous le statut d'indépendant (Figure 8). L'on observe le même phénomène à la baisse en 2015 (Bonnetête et Rousseau, 2016) et à la hausse en 2012, 2014 et 2016 (Filtriau et Batto, 2013 ; Batto et Rousseau, 2015 ; Bonnetête et Bignon, 2017).

Ces entrées dans le statut d'indépendant semblent ainsi stimulées ou du moins orientées, sans sous-estimer un effet *push* du chômage ou incitatif des politiques publiques, par des effets *pull* (d'appel) d'activités économiques qui sont pour certaines en mutation ou en expansion.

Cette hypothèse est confortée par le troisième phénomène, qui renvoie d'un côté, au développement de transitions *via* l'indépendance à la sortie du chômage vers certains métiers

tandis qu'elles déclinent dans d'autres, et d'un autre côté à une diversification des métiers d'arrivée.

À la sortie du chômage, les changements de métier vers les activités d'indépendants du commerce et de l'hôtellerie-restauration (maîtrise et direction des magasins, patrons et cadres de l'hôtellerie-restauration, commerciaux) demeurent nombreux mais déclinent, surtout à partir de 2012. Cette évolution peut être rapprochée de mutations du secteur qui implique une viabilité de plus en plus limitée à des zones périurbaines des transitions vers le petit commerce (Allain & Epaulard, 2023).

Les changements de métiers *via* l'indépendance vers les domaines professionnels de l'art et de la communication (photographes, concepteurs et assistants techniques des arts graphiques, de la mode et de la décoration, assistants techniques de la réalisation des spectacles vivants et audiovisuels, ...) ou vers celui de « Formateurs et animateurs de formation continue » perdent aussi du poids dans ces transitions sans pour autant devenir négligeables. D'autres métiers qualifiés et artisanaux trouvent au contraire un regain à la même période (à partir de 2012) tels que ceux d'ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment, mécaniciens et électroniciens de véhicules ou artisans coiffeurs, manucures, esthéticiens. D'autres encore font leur apparition après la crise comme ceux de chaudronniers et couturiers et artisans de l'habillement, du textile et du cuir¹⁵²).

Globalement les changements de métiers vers des activités indépendantes se diversifient vers une plus grande variété de métiers. Des transitions se développent vers de nombreux « petits » métiers artisanaux tels que « Artisans des services divers de 0 à 9 salariés » (nettoyage et assainissement, colleur d'affiches, ferrailleur) ou réparateurs et dépanneurs divers (Mainteniciens en biens électrodomestiques). Parmi ces métiers ceux de livreurs et chauffeurs sur route indépendants (chauffeurs de taxis ambulanciers et autres artisans du transport, de 0 à 9 salariés) connaissent une forte progression¹⁵³ à la sortie du chômage avec l'expansion de la livraison à domicile et celui du transport de voyageurs avec chauffeurs (VTC). Ce phénomène est visible dès la période 2009-2011 et se poursuit entre 2012 et 2016, l'année 2012 marquant notamment l'arrivée d'Uber en France.

¹⁵² Nom de la famille professionnelle révisée en Annexe 5 dans laquelle se trouve la profession exercée en indépendant.

¹⁵³ Elles représentent moins de 2% des transitions vers l'indépendance avec changement de métier avant 2008 et jusqu'à 5% d'entre elles à partir de 2012.

L'apparition de transitions entre 2012 et 2016 vers le métier d'agent immobilier peut faire écho à la croissance de réseaux de mandataires indépendants¹⁵⁴ et franchisés dans ce secteur. Il est possible également que le développement d'un système assez proche d'affiliation explique l'apparition de transitions en indépendants vers des activités d'assurance. Les transitions vers les « autres indépendants divers prestataires de services (surveillance gardiennage, pompes funèbres, publiciste, activité non précisée, ...) » qui mêle des métiers très variés ou imprécis deviennent également plus fréquentes. Par ailleurs les passages par le chômage alimentent des métiers très qualifiés et d'expertise libérale qui sont pour certaines réglementées. Ils rassemblent des professionnels d'étude, recherche et développement, d'administration, de la comptabilité, des finances, du droit etc. Les professions de santé sont davantage représentées dans les transitions vers de salariat (cf. *supra*). L'on peut repérer toutefois une progression des transitions vers la profession de psychologues en libéral. Les transitions via le chômage alimentent enfin des activités de soin non conventionnelles ou dites « alternatives » en expansion¹⁵⁵. En témoigne la progression des changements de métier à la sortie du chômage vers la catégorie d'« Astrologues, professionnels de la parapsychologie, guérisseurs, de 0 à 9 salariés » dans laquelle sont classés, entre autres, les sophrologues¹⁵⁶.

L'ensemble de ces transitions vers l'indépendance qui s'accompagnent d'un changement de métier à la sortie du chômage et leurs évolutions semblent ainsi alimenter un entrepreneuriat en mutation qui est le produit de différentes contraintes économiques et sociales (Encadré 11), celles-ci pouvant potentiellement se cumuler. Elles continuent ainsi d'alimenter un entrepreneuriat « traditionnel » du commerce et de l'artisanat qui connaît des mutations importantes dans certaines activités (e.g. chauffeurs Uber) tandis que se développent à la fois un entrepreneuriat « de proximité » peu qualifié et - à l'opposé - un entrepreneuriat « professionnel » composé de travailleurs ayant un haut niveau de qualification.

¹⁵⁴ Leur développement en France semble avoir commencé dans les années 2000. Leur statut est encadré depuis 2006 par la loi Engagement National pour le Logement (ENL). Depuis, plus de 16 réseaux se sont regroupés dans le Syndicat des Réseaux de Mandataires Immobiliers créé en 2012. Ces mandataires immobiliers indépendants ne possèdent pas eux-mêmes une carte professionnelle pour exercer ce métier en indépendant, elle est détenue par la franchise, ce qui facilite l'entrée dans le métier (voir chapitre 6).

¹⁵⁵ Dont le développement depuis une vingtaine d'années est plutôt mal documenté.

¹⁵⁶ Cette profession a obtenu la reconnaissance d'une certification professionnelle inscrite au Répertoire National de la Certification Professionnelle en 2011. Des formations permettant de l'exercer peuvent ainsi être éligibles au CPF et à un financement de Pôle emploi.

Encadré 11. La petite entreprise et désordre économique

Selon Dimitri Uzunidis (2001, p 8-9), la démarche entrepreneuriale dans le champ des petites entreprises est le fruit d'une contrainte économique qui peut prendre trois formes principales. La première forme de contrainte qu'il identifie est celle de la privation d'emploi. Elle renvoie aux nombreux chômeurs qui créent leur emploi pour sortir du chômage. La deuxième est celle de « l'opportunisme » qui correspond à des individus expérimentés disposant des compétences et du réseau adéquats pour se lancer sur des marchés émergents. La troisième forme de contrainte est celle de la « tradition » qu'il rattache à l'artisanat et au petit commerce, *via* notamment la transmission familiale. La reprise par la descendance d'une entreprise familiale de taille plus importante (industrielle, financière, commerciale, etc.), relèverait donc aussi de ce modèle traditionnel. À partir de ces contraintes économiques, l'auteur distingue trois profils-types d'entrepreneurs.

L'entrepreneur de proximité, issu *a priori* de la contrainte de privation d'emploi, « est le produit du désordre économique et des mesures appliquées par les gouvernements pour tenter de remédier au chômage et à la précarité ». Il exerce de façon indépendante des activités de services de proximité, notamment dans les services à la personne et la production artisanale de petites séries. À l'opposé l'entrepreneur technologique, issu d'une logique opportuniste, est un « initiateur d'innovations » en créant une activité indépendante tournée vers des technologies nouvelles et de haut niveau. La pérennité de son activité est toutefois dépendante des conditions favorables ou non à « la concrétisation des objets techniques » (Simondon, 1989, p. 36). Elle est subordonnée aux politiques publiques de recherche ainsi qu'aux stratégies concurrentielles et partenariales des grandes entreprises plus ou moins favorables à l'éclosion de plus petites structures et à leur survie. Le dernier profil-type est celui de l'entrepreneur traditionnel : artisan, petit commerçant ou sous-traitant de grandes entreprises.

Il apparaît toutefois réducteur de limiter la démarche entrepreneuriale à une contrainte économique pour appréhender les multiples visages du petit entrepreneur et la diversité de ses fonctions économiques et sociales actuelles. Des contraintes d'une autre nature telles que le souhait d'articuler vie familiale et vie professionnelle complexifient le paysage, notamment pour des catégories nouvelles d'entrepreneuses (Landour, 2019). Le brouillage des frontières entre entrepreneuriat et salariat ajoute également de la complexité par le développement de formes de dépendance de travailleurs, ayant un statut d'indépendant, à un seul donneur d'ordre qui fixe à la fois le volume de l'activité et le prix de la production de ses sous-traitants. Des plateformes se positionnant comme intermédiaires entre des clients et des petits indépendants

grâce aux technologies numériques pour des services de livraison ou de transport en sont l'illustration la plus emblématique.

L'analyse des changements de métier de travailleurs expérimentés marqués par un passage par le chômage met en évidence un phénomène très fréquent et régulier, presque banal. Les travailleurs concernés représentent ainsi une fraction plus précaire et moins diplômée que l'ensemble des travailleurs expérimentés en emploi.

Ces transitions tendent à renforcer une distribution sexuée des emplois tandis que celles vers l'indépendance semblent se diversifier vers de « petits » métiers. Après la crise, la régression des emplois en CDI suite à ces doubles transitions est le signe d'un allongement de l'accès à ce type de contrat qui n'épargne pas cette population.

Par ailleurs, l'accroissement significatif de passages par le chômage sur ses marges avec l'emploi interroge sur des mobilités segmentées qui ont lieu à l'ombre du chômage : vers l'indépendance pour des travailleurs qualifiés et vers les services à la personne pour une main-d'œuvre féminine peu diplômée.

Les reconversions à la sortie du chômage semblent ainsi renvoyer à des mécanismes économiques et sociaux de sélection de la main-d'œuvre et de répartition des emplois (Michon, 1975 ; Maruani et Reynaud, 2004) que l'on tend à réifier sous la formule consacrée de « sélection du chômage ». Les relations temporelles et causales entre chômage et reconversion n'apparaissent en outre pas univoques. Le rôle du passage par le chômage semble ainsi davantage à rechercher dans les processus d'orientation des reconversions qui peuvent renforcer des inégalités sociales préexistantes.

3.2. Du chômage à la reconversion ou de la reconversion au chômage ?

Après avoir mis en évidence un phénomène stable et régulier des changements de métiers suite à un passage par le chômage et émis l'hypothèse que les relations causales entre passage par le chômage et reconversion ne sont pas univoques à partir de l'enquête Emploi. Nous interrogeons à présent leurs articulations temporelles à partir des entretiens biographiques

Un ingénieur industriel réussit le concours d'entrée en école de kinésithérapie deux mois avant son licenciement économique et la fermeture définitive de l'entreprise. Une vendeuse refuse le prolongement de son CDD en CDI dans une boulangerie, elle souhaite travailler « dans les

bureaux ». Un graphiste sans diplôme négocie une rupture conventionnelle pour faire de sa passion pour la photographie son métier. À sa sortie des listes de Pôle emploi six ans plus tard, il est devenu chauffeur-livreur.

Ces trois exemples parmi les personnes que nous avons pu interviewer sont le reflet d'une grande diversité de reconversions marquées par un passage par le chômage. Ils illustrent aussi des orientations professionnelles aussi variées qu'inégales. Notre analyse sera toutefois ici centrée principalement sur les relations temporelles, loin d'être évidentes, entre ce passage par le chômage *a priori* transitoire et un processus de reconversion.

Dans quelles circonstances le processus de reconversion trouve-t-il son origine dans le chômage ou peut-il le précéder ? Si la reconversion fait suite à l'expérience du chômage, quelles incidences peut-il avoir sur le processus de reconversion et son orientation professionnelle ? Si le processus de reconversion précède le chômage, ce dernier est *a priori* anticipé comme une étape du processus. On peut donc s'attendre à ce que le métier exercé à la sortie du chômage corresponde au processus engagé. Si ce n'est pas le cas, quels facteurs peuvent entrer en jeu au cours du chômage ?

Ces questions sur les relations entre chômage et reconversion renvoient d'une part à leurs formes d'anticipation par les individus et à leurs marges de manœuvres, et d'autre part au déroulement effectif de la transition et son vécu analysés *a posteriori*. Or la notion d'anticipation comporte des limites. Les formes d'anticipation ne sont pas toujours très claires dans les récits dans la mesure où ils tendent à mettre en cohérence des éléments subjectifs et objectifs avec le cours des événements.

Les modes d'anticipation opératoires peuvent correspondre à un objectif précis ou à un projet plus ou moins planifié, à un souhait ou encore à des précautions (Boutinet, 2012). Or tous les aspects du déroulement du passage par le chômage et ceux d'une reconversion ne sont pas nécessairement prévisibles et ils ne vont pas non plus nécessairement dans le sens de ces anticipations. Celles-ci sont donc insuffisantes pour rendre compte des interactions entre les acteurs qui peuvent contribuer à organiser la transition et pour appréhender de façon dynamique l'évolution des trajectoires.

Après avoir étudié les formes variées d'anticipation du chômage et de la reconversion, nous parlerons ainsi plutôt de prévisibilités et d'imprévisibilités des formes de leurs relations temporelles (Grossetti, 2009). Il sera ainsi possible d'analyser en ces termes les articulations entre des moments du chômage et des étapes du processus de reconversion.

3.2.1. Des formes d'anticipation du chômage et de la reconversion...

À quel moment commence un processus de reconversion ? Quand commence le chômage ? Ces questions peuvent paraître ici incongrues. Toutefois pour définir des formes d'anticipation de l'un et de l'autre il est nécessaire de préciser à partir de quels éléments, notamment discursifs, nous nous appuyons.

Concernant le chômage, nous considérons qu'il commence pour les salariés à la rupture du contrat de travail. Signalons que certains chômeurs, essentiellement d'anciens cadres licenciés ou remerciés *via* une rupture conventionnelle du CDI, estiment être véritablement au chômage à partir du moment où ils sont indemnisés. Cela apparaît de façon plus prégnante dans leur discours car ils doivent attendre jusqu'à six mois pour percevoir un premier versement de l'assurance chômage. Le premier versement d'indemnisation chômage avec un décalage aussi important en raison des règles de différé¹⁵⁷ dépend du montant des indemnités de rupture du contrat de travail et des indemnités compensatrices des congés payés versées par l'employeur. Dans les récits, ce délai d'attente peut justifier de s'octroyer des vacances méritées à la suite du licenciement ou est considéré beaucoup trop long dans la mesure où les indemnités perçues doivent être consommées pour vivre¹⁵⁸.

Pour les indépendants la définition du début du chômage est moins évidente. La société peut être en cessation d'activité mais une petite activité dans l'ancien métier peut être aussi conservée même si elle ne permet plus d'en vivre. Nous considérons ainsi pour eux que le chômage commence à leur inscription à Pôle emploi.

Nous considérons ensuite ici que le début d'un processus de reconversion commence quand l'idée de changer de métier est associée à des actions concrètes. Ces actions peuvent être très variées : préparation et présentation à un concours, recherche d'emploi dans un autre métier, inscription à une formation, échanges sur le souhait de se reconvertir avec un conseiller, refus d'une prolongation de contrat en CDD ou en CDI ou négociation d'une rupture conventionnelle

¹⁵⁷ La perception d'une indemnisation chômage ne commence en effet jamais dès la fin du contrat de travail. Un premier délai d'attente de sept jours est appliqué systématiquement. Un premier différé est ensuite calculé à partir des indemnités de rupture du contrat de travail si elles dépassent le montant prévu par la loi. Sa durée est plafonnée à cinq mois (75 jours en cas de rupture de contrat de travail pour motif économique). Un second différé est calculé à partir des indemnités compensatrices de congés payés le cas échéant. Il ne peut excéder 30 jours. L'ensemble de ces différés sont cumulatifs. La période de carence peut ainsi dépasser six mois.

¹⁵⁸ Elles sont ainsi assimilées au salaire qui aurait été perçu en l'absence de licenciement, remettant ainsi en cause leur statut d'indemnités compensatoires.

ou d'un licenciement dans l'optique de changer de métier etc. Nous excluons de ces actions l'abandon de poste suivi d'un licenciement pour faute quand celui-ci n'est pas négocié avec l'employeur dans la mesure où l'idée d'une reconversion à ce moment précis n'est pas du tout claire dans les récits. La reconversion au chômage est donc considérée comme anticipée quand l'association de l'idée de changer de métier et des actions concrètes précèdent ou sont synchrones avec la rupture du contrat de travail ou encore l'inscription à Pôle emploi.

3.2.1.1. L'anticipation d'une reconversion au chômage

L'anticipation d'une reconversion au chômage dans laquelle le processus de reconversion précède temporellement l'entrée au chômage renvoie en premier lieu à la figure du projet. Le passage par le chômage est anticipé ainsi comme une étape au sein de ce projet de reconversion. Dans ce cas de figure, nous identifions trois formes d'anticipations principales.

La première forme correspond à l'anticipation d'un passage par le chômage associé à un projet de formation diplômante afin d'exercer un nouveau métier. De façon typique, le chômeur est à l'initiative de la perte de son dernier emploi (salarié ou indépendant) avec l'objectif de mettre en œuvre un projet de reconversion relativement précis au cours du chômage. Mais ce projet de reconversion peut aussi être anticipé sur un mode défensif, par exemple face au risque de licenciement que font planer des plans sociaux successifs ou parce que l'activité exercée en indépendant a périclité. Par ailleurs, les débouchés en termes d'emploi sont clairement identifiés (employeur à proximité identifié nommément, pénurie de main-d'œuvre dans le nouveau métier). La recherche d'emploi après l'obtention du diplôme peut dans certains cas être potentiellement appuyée par un réseau personnel (amis, connaissances).

La deuxième forme d'anticipation est celle de la création d'entreprise dans un autre métier. Ce métier peut être à l'origine une passion pour une activité (e.g. photographie) mais pas nécessairement. De façon plus instrumentale, ce nouveau métier exercé en indépendant peut répondre principalement à d'autres critères recherchés (e.g. travail en extérieur, plus de hiérarchie, mieux gagner sa vie par rapport à une carrière bloquée) et à une demande importante identifiée sur un marché jugé dynamique. Cette forme d'anticipation inclut ainsi des contacts et des relations déjà établies avec des professionnels du secteur où s'exerce le nouveau métier avant la rupture du contrat de travail.

Ces deux premières formes d'anticipation sont observées le plus souvent dans les récits d'anciens cadres ou de travailleurs ayant occupés des postes à responsabilité.

Enfin la troisième repose principalement sur une recherche d'emploi à l'entrée au chômage et elle comprend trois variantes. La première variante correspond à une reconversion au chômage anticipée par l'obtention d'une formation délivrant une habilitation (e.g. permis poids lourd, CACES) ou un diplôme avant la rupture du contrat de travail¹⁵⁹, cela grâce à un financement de l'employeur ou en CIF, ou à défaut par un financement individuel, par exemple dans l'urgence d'une procédure de licenciement¹⁶⁰. L'objectif peut être en premier lieu de trouver de meilleures conditions de travail dans un autre domaine professionnel bien identifié et connu grâce au réseau personnel ou anticiper la menace du chômage. Ce type d'anticipation est relativement spécifique à des ouvriers qualifiés ou non dans notre corpus.

Dans la deuxième variante, la rupture du contrat de travail se matérialise par un refus de prolongement de contrat en CDD ou en CDI. L'objectif premier est de quitter l'ancien métier pour des motifs familiaux ou personnels. La reconversion souhaitée n'est toutefois pas très précise et suit plutôt les opportunités d'emploi qui peuvent convenir, c'est-à-dire qui correspondent à des critères en termes de conditions et d'environnement de travail (horaires « de bureaux », loin d'une hiérarchie, contrat stable etc.), d'intérêt du métier, etc. En cela cette variante sort de la figure du projet dépeinte jusqu'ici et qui est proche de la notion de « plan » (Boutinet, 2012, p. 68-69), c'est-à-dire qui insiste sur des étapes et sur une planification de la reconversion au chômage. En effet, cette variante renvoie aussi au « hasard » et surtout à la bonne opportunité d'emploi à saisir dans un autre métier en fonction des critères de recherche d'emploi.

La troisième variante est très proche de la deuxième. Elle s'en distingue par le fait que l'objectif principal est d'utiliser la période de chômage pour réfléchir à une nouvelle orientation

¹⁵⁹ Elle peut être négociée à l'initiative du salarié mais elle peut aussi être à l'initiative de l'employeur. Dans ce dernier cas l'habilitation est obtenue de façon préventive au cours de la procédure de licenciement. Le financement de la formation, qui a lieu cette fois au chômage, peut être également négocié en amont au cours d'un plan social.

¹⁶⁰ A noter que le recours au CPF exige d'être fait en amont d'une entrée en formation. Celle-ci doit être anticipée d'au moins 60 jours si sa durée n'excède pas six mois. Ce dispositif n'inclut donc pas la possibilité de rembourser directement un travailleur qui a auto-financé en urgence une formation éligible et qui espère obtenir un remboursement par la suite par méconnaissance du dispositif.

professionnelle. Elle renvoie ainsi à l'anticipation qu' « être chômeur c'est une manière de disposer de temps pour construire son projet » professionnel (Négroni, 2007, p. 114).

Dans notre corpus, ces deux derniers types d'anticipation se retrouvent plutôt dans des transitions féminines et d'employés du secteur tertiaire.

Les cas où le processus de reconversion précède l'entrée au chômage recouvrent également des tentatives antérieures de reconversion avortées (échec à un concours, entreprise créée avant l'entrée au chômage mais non rentable). Elles peuvent mener au chômage et à l'exercice d'emplois temporaires par défaut. Ces situations concernent de façon typique de jeunes retraités de la fonction publique (armée, éducation nationale) dans notre corpus.

Ces formes d'anticipation renvoient en transversal à deux cas de figure. Tout d'abord celui du chômage indemnisé anticipé en tant que sécurité financière à une transition plus ou moins préparée à l'avance. L'assurance chômage remplit ainsi un rôle de sécurisation d'une reconversion souhaitée au cours de la période de privation d'emploi. Cette reconversion au chômage peut être anticipée aussi bien sur un mode défensif qu'intentionnel. Ces anticipations peuvent compter également sur les services d'accompagnement et d'aides à la reconversion (financement de formation, bilan de compétences, ...) proposés par le service public de l'emploi. Nous verrons plus loin que ce genre d'anticipation peut être déçu dans la mesure où l'accès à ces aides et services n'est pas aussi aisé qu'escompté au départ.

Ensuite le second cas renvoie à des anticipations de la rupture du contrat de travail et d'une reconversion qui ont pour objectif de sortir du chômage le plus rapidement possible. Elles vont de pair avec l'expression d'une crainte de ne pas retrouver d'emploi, du moins rapidement, notamment à la suite d'un licenciement. Les formations négociées ou suivies en amont de la rupture du contrat de travail prennent ainsi la forme de précautions.

3.2.1.2. Quand la reconversion trouve son origine dans le chômage

L'hypothèse que la reconversion est une conséquence de la situation de chômage, c'est-à-dire un moyen, voire le seul, de retrouver un emploi, est la première à laquelle l'on peut penser lorsque l'on étudie les reconversions des chômeurs. Le besoin de trouver un emploi est en effet l'un des principaux motifs déclarés par les demandeurs d'emploi qui ont changé de métier à la sortie du chômage (Matus & Prokovas, 2014b).

Les difficultés à retrouver un emploi dans son métier d'origine peuvent ainsi se traduire par un retour à l'emploi par défaut dans un autre métier. Ces reconversions peuvent être incitées en premier lieu par l'absence ou la rareté des postes dans l'ancien métier, ou bien parce que les postes offerts ne conviennent pas aux critères recherchés (type de contrat, niveau de salaire, distance par rapport au domicile, etc.). En cas d'inaptitude médicale à exercer l'ancien métier, une reconversion s'impose d'emblée à l'entrée au chômage. Elle peut toutefois nécessiter une attente du diagnostic sur les métiers qui peuvent être exercés en fonction de la maladie ou du handicap. L'inaptitude se limite en effet rarement au seul métier exercé auparavant, elle réduit souvent davantage les possibilités d'exercice d'une activité professionnelle.

La reconversion trouve également son origine dans le chômage pour des travailleurs expérimentés qui vivent une précarité de l'emploi depuis plusieurs années (en intérim ou en CDD). La reconversion devient un moyen pour eux d'essayer de stabiliser leur situation professionnelle et d'espérer une nouvelle carrière grâce à une formation diplômante (e.g. en CIF CDD), en acceptant le premier emploi qui peut convenir¹⁶¹ en CDI (et même en CDD en espérant ensuite être prolongé en CDI) ou *via* une création d'entreprise.

La création d'entreprise qui n'est pas anticipée en amont du chômage peut être associée temporellement de deux façons à la reconversion. La première renvoie à la création d'entreprise qui est envisagée dans un autre métier afin de conjuguer la possibilité de s'assurer un emploi, un intérêt pour le nouveau métier et la possibilité de gagner sa vie dans cette activité. Dans la seconde, c'est l'échec d'une création d'entreprise dans l'ancien métier qui débouche sur une reconversion. Elle exclut ainsi en premier lieu un changement de métier. La reconversion peut survenir une à trois années plus tard de façon progressive ou brutale car l'activité créée n'est pas suffisamment rentable¹⁶² et trop dépendante d'aléas difficilement maîtrisables (variabilité de l'activité, impayés, dégradation de la condition physique).

Les difficultés ou l'impossibilité de retrouver un emploi (stable) dans son métier génèrent des questionnements sur l'orientation de la trajectoire professionnelle. Cette réflexion ne se traduit toutefois pas nécessairement par la construction d'un projet de reconversion, du moins dans l'immédiat. La recherche d'emploi infructueuse comme la réflexion qu'elle peut occasionner

¹⁶¹ Et *a minima* qui permette de se loger, de payer ses factures, de se nourrir et même dans certains cas de rembourser des dettes contractées pour subvenir à ses besoins.

¹⁶² Elle est en outre toujours compensée par l'assurance chômage.

peuvent mener au chômage de longue durée, à des périodes d'inactivité, du travail dissimulé ou amener à se tourner vers la création d'entreprise dans son ancien métier afin d'assurer son propre emploi quand cela est possible.

Toutefois le chômage de longue durée ou l'expérience d'un chômage total selon les termes de Dominique Schnapper (1981) et les autres situations précitées ne présument pas qu'une reconversion ne puisse avoir lieu plus tard. Une rencontre, une opportunité d'emploi, un accès à un nouveau type d'accompagnement (notamment de type CEP), à une formation ou dans le cas d'une création d'entreprise, l'échec de celle-ci, peuvent aboutir à un changement de métier plusieurs années après l'entrée au chômage.

Par ailleurs, les temporalités de recherche d'emploi dans un autre métier, réflexives sur l'avenir professionnel et même de création d'entreprise ne sont pas nécessairement l'expression de difficultés à trouver un emploi dans le métier d'origine. L'entrée au chômage peut en effet être saisie comme une opportunité de changer d'orientation professionnelle ou du moins d'y réfléchir. Cette opportunité peut apparaître d'emblée ou après une recherche d'emploi insatisfaisante. Dans ce type de temporalité, cette recherche d'emploi peut d'ailleurs être menée davantage pour se conformer à une norme du bon chômeur qu'à un souhait de retrouver rapidement du travail. Cette opportunité est possible car elle est sécurisée financièrement par la perception d'un revenu de remplacement et par l'activité d'un conjoint le plus souvent.

Dans les cas où une souffrance au travail se traduit par une rupture conventionnelle ou un abandon de poste, un retour dans l'ancien métier est de fait rarement envisagé. En effet, la rupture du contrat de travail est vécue comme un soulagement (Guyonvarc'h, 2011) même si elle n'est pas vraiment souhaitée, ni anticipée par crainte du chômage et de la perte de revenu qu'il induit.

Ces reconversions peuvent être orientées par les offres d'emploi disponibles ou par des propositions de formation en vue d'un nouvel emploi, notamment dans les métiers en tension que le service public de l'emploi se donne comme priorité de pourvoir, avec l'objectif de réduire ces tensions sur le marché de l'emploi et répondre aux besoins en main-d'œuvre des employeurs. Toutefois la reconversion peut aussi survenir et s'orienter en fonction d'une opportunité d'emploi qui se présente sans vraiment chercher, notamment via le réseau personnel.

Comme pour les cas d'anticipations du chômage et de la reconversion la réflexion sur l'avenir professionnel, la recherche d'emploi, un projet de formation ou de création d'entreprise sont guidées aussi par la recherche d'une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle, le souhait d'une nouvelle carrière, de meilleures conditions de travail et d'emploi.

Toutefois qu'il soit anticipé ou non, le déroulement du passage par le chômage et de la reconversion sont pavés d'incertitudes. Ce qui peut potentiellement être anticipé n'advient pas nécessairement tandis que ce qui advient peut être mis en cohérence subjectivement avec des attentes professionnelles plus ou moins satisfaites. En outre, les conditions de la rupture de l'emploi comme le niveau d'anticipation du chômage ou de la reconversion ne sont pas des critères suffisants pour rendre compte de la diversité des trajectoires et de leur issue (Berton, 2013).

3.2.2.... à leurs prévisibilités et imprévisibilités

Le passage par le chômage peut être composé de nombreux moments plus ou moins prévisibles et imprévisibles : de recherche d'emploi, de formation et d'activités autres qui renvoient aux sphères personnelle et familiale (cf. chapitre 1). Même anticipée, la reconversion peut être le produit incertain d'interactions entre des acteurs variés, des ressources plus ou moins limitées (sociales, économiques et culturelles) et des systèmes d'emploi et de formation, dont de nombreux acteurs institutionnels ou non peuvent se faire le relais. Sa pérennité dépend en outre énormément de son orientation, des formes de (re)qualification et d'intégration dans le nouveau métier. Ces aspects seront davantage développés dans la seconde partie de la thèse.

Nous nous limiterons ici à des considérations générales sur les articulations temporelles entre chômage et reconversion et sur les dynamiques qui introduisent des incertitudes dans les transitions. Il apparaît en effet possible de mieux rendre compte des temporalités entre chômage et reconversion à travers les prévisibilités-imprévisibilités des formes temporelles de leurs articulations.

Quatre formes temporelles principales entre les moments du chômage et le processus de reconversion (l'issue du chômage) peuvent être identifiées à partir des développements précédents selon leurs prévisibilités et imprévisibilités (Tableau 10) :

- La figure du projet
- La figure de l'échec d'un autre projet professionnel dans l'ancien ou dans un nouveau métier
- L'opportunité de réfléchir à une nouvelle orientation professionnelle
- L'absence de projet / l'urgence de retrouver un emploi

La forme du **projet planifié** de reconversion au cours d'une période de chômage est celle où l'incertitude est la moins forte. Les différents moments du chômage et son issue, la reconversion sont anticipés et planifiés. L'issue de la reconversion est relativement prévisible (concours réussi, offres d'emploi nombreuses dans le nouveau métier, appui d'un réseau de franchise). Elle correspond de façon typique à d'anciens cadres qui s'orientent vers des métiers réglementés et à concours, des créateurs d'entreprises et des chômeurs moins qualifiés qui s'orientent vers des métiers en tension ou « qui recrutent ». Ils ont déjà engagé des démarches et attendent essentiellement une sécurisation financière de leur projet de reconversion par l'assurance chômage ou une aide ponctuelle à la recherche d'emploi (rédiger un CV par exemple). Si nécessaire, les besoins financiers supplémentaires sont couverts principalement par des économies personnelles, une réduction du train de vie (sur les dépenses de vacances, des loisirs, sorties au restaurant, etc.) ou parfois par une aide financière de la part de la parenté et même le recours à l'emprunt afin de ne pas avoir à trop se priver. Le salaire du conjoint sécurise quant à lui la transition. Il représente une source stable de revenus et il peut dans certains cas subvenir à lui seul aux besoins du foyer familial.

Cette forme correspond également à un projet de reconversion qui se construit au cours du chômage avec ou sans l'appui du service public de l'emploi. L'accès à un accompagnement de type CEP, à une formation etc. ordonne de façon synchrone des actions liées à la reconversion avec les temporalités du chômage en vue d'une reconversion.

Tableau 10. Principales articulations temporelles entre chômage et reconversion

		Chômage	
		Prévisible	Non prévisible
Reconversion	Prévisible	Projet planifié	Opportunité de réfléchir à une nouvelle orientation professionnelle
	Non prévisible	Échec d'un autre projet professionnel	Sans projet (« hasard », opportunité) / Urgence de trouver un emploi (premier ou seul emploi accessible et qui convient)

La forme temporelle de l'**échec** correspond en revanche aux événements espérés qui n'ont pas eu lieu, à ce qui ne s'est pas déroulé comme attendu ou espéré au cours du chômage, mais aussi avant la dernière période de chômage (e.g. retour ou entrée au chômage après une autre tentative de reconversion). Le chômage peut être anticipé (comme dans la forme du projet planifié) ou devenir un moment propice pour mettre en œuvre un projet de reconversion relativement précis. En revanche son issue s'avère imprévisible. Elle renvoie par exemple à l'échec à un concours, mais aussi à des moyens anticipés pour mettre en œuvre la reconversion qui s'avèrent inaccessibles (financement d'une formation).

Cette forme de l'échec renvoie aux incertitudes d'un projet qui dépend de sa réception par les acteurs institutionnels. L'anticipation d'un projet de reconversion au chômage ne garantit pas d'être en mesure de le mettre en œuvre si ce projet dépend de ressources spécifiques à obtenir auprès des acteurs institutionnels. En outre, les moyens pour mettre en œuvre le projet, comme l'accès au financement d'une formation, ne sont pas aussi facilement accessibles qu'anticipés et font même l'objet d'un refus.

Elle renvoie également à l'échec de trouver un emploi stable et suffisamment rémunérateur dans le nouveau métier qui aboutit à une autre reconversion, qui elle, n'était pas prévue. Dans ce cas de figure, une formation diplômante suivie au cours du chômage peut s'avérer obsolète et ne pas correspondre à la qualification attendue par les employeurs.

Une reconversion entamée peut par ailleurs être remise en cause par une précarité de l'emploi dans le nouveau métier qui n'avait pas été anticipée ou des problèmes de santé liés à sa pénibilité (parfois jusqu'à être inapte à l'exercer). Cette forme de l'échec renvoie aussi à une activité indépendante non rentable dans l'ancien métier ou dans un nouveau métier faisant peser des incertitudes sur l'orientation professionnelle.

Dans la forme de l'**opportunité** de réfléchir à une nouvelle orientation professionnelle, la réponse à l'incertitude est plus ou moins prévue : il s'agit *a minima* de quitter l'ancien métier mais l'orientation possible ensuite est incertaine. Le moment de cette opportunité n'est pas prévisible même si le chômage est plus ou moins anticipé comme une période propice. L'action phare de cette forme temporelle est de demander à faire le point sur ses compétences et un appui pour définir un nouveau projet professionnel à l'entrée au chômage. La réponse institutionnelle, quand elle a lieu, à cette demande d'aide à la réflexion se traduit le plus souvent par la prescription d'un bilan de compétences, soit sous sa forme classique, soit sous la forme d'une prestation qui peut mêler des ateliers collectifs et des entretiens individuels.

Enfin la forme temporelle où le degré d'imprévisibilité est le plus important est celle qui échappe à la forme du projet (le « hasard », l'opportunité d'emploi qui convient) ou correspond à des situations où la forme du projet est inaccessible ou le devient, soit parce qu'elle est pressée par une **urgence** de retrouver un emploi, soit parce que cette forme du projet a été refusée au chômeur (cf. forme de l'échec). Les moments du chômage et son issue sont alors incertains. La reconversion s'oriente ainsi vers le premier ou le seul emploi accessible et qui peut correspondre à certaines attentes professionnelles et personnelles.

Ces cas de figures principaux de l'articulation entre chômage et reconversion ne sont pas étanches. Plusieurs situations peuvent se succéder dans un même processus de reconversion et au cours d'une même période de chômage. La forme du projet peut ainsi basculer vers celle de l'échec, puis de l'échec vers l'urgence de retrouver un emploi. Les formes de l'opportunité ou celle de l'échec peuvent également basculer vers la planification d'un projet de reconversion.

En revanche, il n'y a pas de basculement de l'urgence ou le hasard de retrouver un emploi vers une autre catégorie dans la même période de chômage. Seule une nouvelle période de chômage peut permettre un passage vers les formes de projet, d'opportunité ou d'échec. La reconversion vers le premier ou seul emploi accessible peut ainsi être *a posteriori* une reconversion transitoire avant une nouvelle reconversion professionnelle. Celle-ci peut avoir lieu après une nouvelle période de chômage ou d'emploi à emploi.

Certaines de ces formes temporelles des articulations entre chômage et reconversion sont plus ou moins typiques de certains types de transitions dans la mesure où certaines, comme celle du projet, sont particulièrement significatives des modes d'accès à certains métiers. Pour d'autres trajectoires, elles apportent un éclairage supplémentaire sur des mécanismes sociaux de sélection au chômage et les avantages qu'apportent la maîtrise d'un jeu social qui consiste à être en mesure de projeter son avenir professionnel et d'en obtenir au bon moment une validation par autrui. Ces formes temporelles contribuent également à éclairer des reconversions transitoires et des sas de circulation de chômeurs vers d'autres configurations de reconversion.

Conclusion

L'objet de ce chapitre était d'éclairer les conjonctions entre reconversion et chômage. Dans une première partie nous avons mis en évidence que les changements de métier sont plus nombreux *via* le chômage pour une population expérimentée. Ce phénomène est régulier sur la période observée entre 2005 et 2016 en connaissant des variations selon la conjoncture économique. Il apparaît particulièrement conséquent en allongeant l'intervalle d'observation et sa fréquence semble peu dissociable de mécanismes de « sélection du chômage ». Elle interroge ainsi le rôle du passage par le chômage dans les mécanismes économiques et sociaux de redistribution d'une main-d'œuvre fragilisée sur le marché de l'emploi. L'analyse permet par ailleurs d'émettre l'hypothèse selon laquelle l'expérience du passage par le chômage peut potentiellement avoir une incidence plus importante sur l'orientation des reconversions professionnelles que sur leur survenue.

Dans une seconde partie, l'analyse explore les articulations temporelles entre chômage et reconversion. La relation causale entre chômage et reconversion n'est pas univoque. Le passage par le chômage apparaît à la fois générateur et support de ces mobilités. L'assurance chômage remplit un rôle pivot de sécurisation financière de ces transitions qu'elles soient anticipées ou non. Quatre formes temporelles peuvent rendre compte des incertitudes qui pèsent sur les reconversions au cours du chômage : la figure du projet, celle de l'échec, le chômage comme opportunité de réfléchir à son avenir professionnel et enfin l'urgence/l'opportunité de trouver un emploi. Elles permettent de saisir des prévisibilités et des imprévisibilités entre des moments variés du passage par le chômage et le processus de reconversion.

Seconde partie

Les configurations segmentées de
reconversion des chômeurs : une trame des
interdépendances entre des structures et des
expériences vécues

Dans la première partie, nous avons précisé notre cadre théorique et analytique des articulations entre processus de reconversion et passages par le chômage. À partir des données de l'enquête Emploi nous avons ensuite mis en évidence l'étendue et la régularité des changements de métiers suite à une période de chômage. L'expérience du chômage apparaît toutefois avoir un rôle plus important sur l'orientation des reconversions professionnelles que sur la probabilité de leur survenue. Les changements de métiers marqués par l'expérience du chômage tendent en outre à se concentrer vers un nombre limité de métiers tandis qu'ils reproduisent une forte ségrégation professionnelle entre hommes et femmes.

L'analyse complémentaire et qualitative des articulations entre chômage et reconversion a mis en relief des formes temporelles qui renvoient à des formes de prévisibilité et d'imprévisibilité du passage par le chômage et du processus de reconversion. Que la reconversion et son orientation soient anticipées ou non au cours du chômage la forme du passage et son issue peuvent être plus ou moins pavée d'incertitudes.

L'objet de cette seconde partie est d'approfondir l'étude de ces articulations temporelles à la lumière du terrain qualitatif afin d'apporter des éléments de compréhension sur l'organisation sociale de ces transitions professionnelles, sur leurs temporalités et sur le rôle des acteurs qui peuvent contribuer à les organiser. Comment le passage par le chômage peut-il être générateur ou support de reconversions professionnelles ? Comment ces reconversions professionnelles contribuent-elles à alimenter certains segments du marché du travail ?

L'hypothèse d'une organisation sociale des transitions professionnelles invite en effet à prendre en compte les dynamiques d'un marché du travail organisé en différents segments qui sont régulés par des logiques de professionnalisation (Paradeise, 1988), des politiques d'emploi et modes de gestion différenciés de la main-d'œuvre par les entreprises (Rose, 1996). Certains segments sont régis par des règles professionnelles et administratives qui conditionnent leur accès puis le déroulement d'une carrière protégée de logiques socio-économiques d'adéquation entre une offre et une demande de travail. D'autres renvoient à des métiers moins qualifiés et sont davantage exposés à une précarité de l'emploi. Cette segmentation du marché du travail renvoie à des hypothèses dans lesquelles le chômage peut représenter un état possible dans les transitions vers un marché « primaire » du travail et vers une précarité de l'emploi dans un marché « secondaire » (Amossé et al, 2011).

Les trois chapitres qui structurent cette seconde partie développent une analyse détaillée de trois configurations de reconversion des chômeurs élaborées à partir de la méthodologie d'analyse des entretiens biographiques présentée dans le chapitre 2. Elles permettront de mettre en lumière, dans une démarche comparative, des logiques à la fois générales et distinctives de reconversion des chômeurs. Celles-ci renvoient à des modes variés d'alimentation des métiers et de recrutement des entreprises selon les secteurs (Fondeur, 2013) ainsi qu'à des pratiques de tri et de catégorisation des chômeurs sur des critères d'employabilité (Demazière, 1992 ; Benarrosh, 2000 ; Clouet, 2022). Les occurrences du chômage n'y sont pas indépendantes de modes différenciés de recherche d'emploi (Marchal & Rémillon, 2007, de Larquier & Rieucou, 2010) et du passé professionnel.

Cette typologie inductive synthétise au-delà des trajectoires individuelles une grille de lecture multidimensionnelle et collective des reconversions professionnelles des chômeurs (voir Tableau 11). Elle est organisée à partir de la combinaison de plusieurs processus :

- un processus de sélection, c'est-à-dire les normes sociales plus ou moins formalisées qui régissent des conditions d'accès à un métier et à des emplois (titres, diplômes, expérience professionnelle, etc.). Elles incluent ainsi des critères de recrutement des employeurs plus ou moins relayés par des jugements effectués par les intermédiaires du marché du travail, par le réseau personnel et professionnel.
- un processus de requalification et de formation, soit les modes d'articulation entre « formation formalisée » et la « formation *on the job* » (Dubar, 1990) qui se situent dans des rapports sociaux de structuration et de hiérarchisation de la valeur sociale des activités (Naville, 1956). Il renvoie ainsi à une division du travail interne et externe aux entreprises, et à son organisation sociale.

Ces processus permettent de caractériser des modes de socialisation professionnelle c'est-à-dire des modes d'intégration professionnelle dans un nouveau métier. Ils renvoient à des modes de mobilisation de la main-d'œuvre par les employeurs et des modes d'implication au travail.

Les possibilités de carrière synthétisent un rapport au futur favorisé par les modes de régulation des emplois et des métiers qui évoluent avec le tissu productif et son organisation sociale. Ces possibilités de carrière se définissent ainsi en fonction du nouveau métier exercé et de la

configuration d'emploi où ce métier s'exerce à une période donnée. Elles renvoient ainsi à des formes de régulation des métiers et des carrières, à des coutumes d'entreprise et à leurs évolutions, à la position du métier au sein d'une division sociale du travail et en rapport avec une propriété ou non des moyens de production (statut salarié ou indépendant). Elles tendent dès lors à définir les conditions de la pérennité d'une reconversion professionnelle.

Cette typologie (Tableau 11, p. 185) présente une forme segmentée en trois grandes configurations qui regroupent des sous-types de configuration de reconversion plus spécifique à certaines logiques sociales et à des processus d'entrée dans les métiers correspondants. Les temporalités chômage-reconversion dominantes caractérisent sans en être exclusives des trajectoires et des expériences typiques dans ces configurations. Par « dominantes » nous qualifions en effet les temporalités qui au final l'emportent sur d'autres dans chaque configuration parmi la figure du projet, celle de l'échec, l'opportunité de réfléchir à son avenir professionnel et l'urgence/ l'opportunité de trouver un emploi.

La première configuration de reconversion au cours du chômage (type 1) correspond à des processus de sélection formalisés à partir de qualifications spécifiques (diplôme, habilitations, ...). Les conditions d'une requalification peuvent se définir par un processus « efficace » (Dubar, 1990). Elle renvoie ainsi à un « mode intégré » de socialisation professionnelle (*ibid*) tandis que les possibilités de carrière sont fondées essentiellement sur le métier ou la profession exercée. Elle regroupe trois sous-types de configuration de reconversion des chômeurs dont les caractéristiques seront précisées et analysées dans le chapitre 4, soit :

- des reconversions au chômage vers des métiers réglementés ou à concours (en particulier d'anciens cadres vers le domaine de la santé) et des stratégies de maintien dans des « marchés professionnels » ;
- des reconversions féminines vers des métiers professionnalisés de l'aide et de l'insertion qui font l'expérience d'une subordination plus importante à un contrôle hiérarchique (peu d'autonomie, moins de marges de manœuvre dans l'exercice du travail);
- et enfin, des reconversions dans des métiers à dominante masculine exercés sur un « chantier ».

Ces configurations rassemblent non seulement des emplois salariés mais aussi une première catégorie de travailleurs indépendants exerçant des métiers qualifiés (Hakim, 1988).

La deuxième configuration (type 2) renvoie à des formes de sélection moins formalisée et peu précises axées principalement sur des critères de niveau de diplôme, de productivité, d'expérience professionnelle, etc. La formation au poste de travail prime en outre sur des connaissances plus abstraites qui peuvent être acquises lors d'une formation formalisée. Cette primauté de la formation interne attachée à un poste induit un mode partiel de socialisation professionnelle qui s'effectue toutefois dans un cadre collectif de travail. Ce mode partiel de socialisation professionnelle peut créer des tensions dans le collectif de travail entre les anciens et les nouveaux, cela d'autant plus que les possibilités de carrière internes à l'entreprise peuvent opposer des modes de gestion, et donc d'adhésion, coutumiers à l'ancienneté à d'autres reposant sur la polyvalence et l'adaptabilité. Cette configuration peut être rapprochée de systèmes d'emploi de type « cœur/périphérie » (Durand, 2004) qui présentent un continuum concentrique de statuts d'emploi variés et hiérarchisés (voir chapitre 1). Les chômeurs constituent dans ce schéma le cercle le plus éloigné d'un centre de salariés en CDI, à temps plein, etc. Elle rassemble essentiellement des reconversions au cours du chômage vers des métiers peu qualifiés et situés au plus bas de la hiérarchie professionnelle « des bureaux » et de la logistique analysées dans le chapitre 5. Ces métiers représentent le plus souvent le gros des effectifs productifs, répartis en équipe ou en service, sur lesquels reposent l'essentiel de l'activité d'une entreprise ou d'une organisation en exerçant les mêmes fonctions sur un ou plusieurs sites de production. Dans notre corpus les caractéristiques de leurs conditions de travail sont proches de la description de Gordon et al. (1982) des « *subordinate primary jobs* » en col bleu ou en col blanc : tâches répétitives, fortement prescrites, routinières, encadrées par un contrôle hiérarchique important et par des règles d'exécution contraignantes, le plus souvent formalisées.

Dans la troisième configuration de reconversion (type 3) la sélection est également peu formalisée mais elle est plutôt axée sur des qualités personnelles et relationnelles (autonomie, « savoir-être », disponibilité, fiabilité, ...). Elles sont supposées être détenues ou pouvant être acquises facilement « *on the job* ». La primauté est donnée globalement à l'autoformation dans des emplois qui s'exercent essentiellement seul. La socialisation professionnelle s'effectue ainsi sur un mode partiel dans un cadre individuel de travail.

Cette configuration de reconversion étudiée dans le chapitre 6 peut être rapprochée de systèmes d'emploi de type « marchés externes » (Doeringer & Piore, 1971 ; Petit, 2002). Elle inclut une seconde catégorie d'indépendant mobilisant des compétences qui peuvent être acquises relativement facilement et qui sont situés par certains auteurs sur des marchés externes « secondaires » (Hakim, 1988). Elle se compose de reconversions essentiellement féminines

vers des métiers des services à la personne et à la collectivité et vers un entrepreneuriat masculin « de proximité » (Uzunidis, 2001).

Dans chaque chapitre, l'analyse des configurations respectera globalement le plan suivant : les mécanismes d'orientation et de sélection, les conditions de la formation à la nouvelle activité, puis les modes d'intégration dans le nouveau métier ; l'intégration pouvant être considérée comme une dernière phase de la reconversion professionnelle. Ces différentes parties seront toutefois développées en fonction de leur importance dans chaque configuration analysée. Certaines correspondent notamment à des expériences et à des temporalités du chômage qui leur sont plus spécifiques. Nous adopterons par ailleurs une approche dynamique d'analyse des trajectoires de reconversion des chômeurs. Cette approche implique de mobiliser dans différentes configurations des trajectoires de chômeurs qui sont amenées à « circuler » entre elles en fonction de logiques de sélection et de temporalités d'échec. Ces passages d'une configuration à une autre nous permettront d'appuyer les logiques à l'œuvre - dans et entre - ces différentes configurations identifiées. Dans une même configuration, elle pourra donner aussi l'impression de « suivre » des chômeurs qui correspondent à des unités noyaux (Demazière & Dubar, 1997) et qui sont particulièrement représentatifs du type de configuration de reconversion analysé.

À partir de ce « tableau de pensée » (Weber, 1965 [1904]), nous interrogerons ainsi les mécanismes de sélection, de formation et d'intégration professionnelle qui contribuent à orienter des reconversions au cours du chômage. Nous questionnerons en outre le rôle des intermédiaires du marché du travail, celui du réseau personnel et professionnel ainsi que les marges de manœuvre des chômeurs en reconversion. Nous verrons que certaines configurations de reconversion des chômeurs coïncident davantage avec certaines imprévisibilités du passage par le chômage tandis que celui-ci tend globalement à renforcer des inégalités sociales et professionnelles présentes et héritées du parcours antérieur. Dans ces processus, nous verrons notamment que le niveau de formation initiale et sa spécialité semble conserver une importance non négligeable dans le processus de reconversion et la sortie du chômage aux côtés de l'expérience et du passé professionnels. Quelle que soit la configuration de reconversion, la reproduction d'une ségrégation professionnelle hommes-femmes dépeint par ailleurs une plus grande vulnérabilité de la condition féminine sur le marché du travail. Elle semble inhérente à la nature et à la qualité des emplois dits « féminins » et à une incorporation de normes sexuées de la division du travail et des aspirations professionnelles.

Tableau 11. Typologie des configurations de reconversion des chômeurs

Logiques générales d'insertion/intégration	Type 1 - Configurations de reconversion vers des segments de métiers qualifiés			Type 2 - Configurations de reconversion vers des segments de type « cœur/périphérie » (Durand, 2004)	Type 3 - Configurations de reconversion vers des segments de type « marchés externes secondaires »	
Processus de sélection (et auto-sélection)	Sélection formalisée à partir de qualifications spécifiques			Sélection peu formalisée (expérience, productivité, niveau de diplôme...)	Sélection peu formalisée sur des qualités personnelles et relationnelles (autonomie, « savoir-être », disponibilité, fiabilité, ...)	
Processus de requalification (formation)	Articulation entre « formation formalisée » et formation « <i>on the job</i> » (Dubar, 1990)			Primauté de la formation « <i>on the job</i> »	Primauté de l'auto-formation « <i>on the job</i> »	
Socialisation professionnelle	« mode intégré » (Dubar, 1990)			mode partiel dans un cadre collectif de travail, potentiellement conflictuel (anciens et nouveaux)	mode partiel dans un cadre individuel de travail, « alternatif » ? (Dubar, 1990)	
Possibilités de carrière	Fondées sur le métier/la profession			Internes à l'entreprise (primat de l'ancienneté versus polyvalence)	Néant	Chiffre d'affaires, possibilité d'embaucher
Sous-types des logiques d'insertion/intégration	Systèmes d'emplois professionnels	Systèmes d'emplois subordonnés professionnalisés	Systèmes d'emplois de métier	Systèmes d'emplois subalternes peu qualifiés - Périphérie de statut	Systèmes d'emplois peu qualifiés de salariés isolés - Périphérie de métier	Systèmes d'entrepreneuriat individuel « de proximité » (Uzunidis, 2001)
Temporalités chômage-reconversion dominantes	Projet planifié Opportunité de réfléchir à une nouvelle orientation professionnelle			Échec d'un accès à un accompagnement jugé adéquat ou d'une autre reconversion Urgence/opportunité de trouver un emploi dans un autre métier	Échec d'une création d'entreprise au chômage ou d'une activité en indépendant Urgence/opportunité de trouver un emploi	Projet planifié Urgence/opportunité de s'assurer un emploi

Chapitre 4. Les configurations de reconversion au chômage vers des métiers qualifiés : des figures variées du « projet »

« Le passage d'un espace de qualification à un autre espace de qualification permet d'éclairer le processus social par lequel se construit l'employabilité » (Outin, 1990, p. 471). Ce processus est généralement long et souligne l'enjeu de l'acquisition d'une nouvelle qualification dans un processus de reconversion. Il questionne notamment les conditions dans lesquelles cette qualification peut être acquise au cours du chômage ou à sa sortie. Les configurations de reconversion au cours du chômage vers des métiers qualifiés abordées dans ce chapitre actualisent cette question dans la mesure où le passage par le chômage peut être anticipé pour se reconvertir ou être à l'origine de cette transition professionnelle. Comment le passage par le chômage contribue-t-il à organiser socialement l'accès à une qualification ?

Cette configuration regroupe des passages par le chômage très variés parmi lesquels nous distinguons trois sous-types de configuration. Le premier renvoie à des transitions effectuées essentiellement par d'anciens cadres. Il s'agit en premier lieu de reconversions vers des professions réglementées sanctionnées par un diplôme et régulées en grande partie par leurs membres. Le sens de l'activité et la valeur du titre en termes d'opportunités d'emploi et de rémunération justifient l'investissement coûteux d'une formation parfois longue au cours de la période de chômage. Quand la profession est ouverte par la voie du recrutement direct, une « titularisation » grâce à la réussite d'un concours peut être acquise plus tard. Le passage par le chômage revêt alors le plus souvent la forme d'une étape anticipée ou relativement prévisible au sein d'un projet de reconversion. En second lieu, ces transitions correspondent à des stratégies de maintien sur un marché professionnel. Elles sont effectuées par des cadres pour lesquels le réseau et une qualification acquise par l'expérience constituent des ressources qui guident la reconversion.

Nous analyserons ensuite des transitions au chômage vers des métiers qui s'exercent dans des espaces de travail dans lesquels les mêmes tâches sont exercées par tous leurs membres, dans un même lieu. Quelle que soit leur provenance ou leur ancienneté, ils sont tous assujettis aux

mêmes règles hiérarchiques et collectives en vue de l'accomplissement d'une œuvre commune. Ils occupent ainsi une position analogue dans le collectif de travail avec des marges de manœuvre beaucoup plus réduites. Les transitions vers ces configurations à la sortie du chômage sont le plus souvent le dénouement de processus longs et accidentés de reconversions féminines au chômage vers des métiers qualifiés de l'aide et de l'insertion dans le secteur public ou associatif. Là encore un diplôme ou une qualification spécialisée sont exigés pour accéder au métier. Cet accès est très dépendant des ressources personnelles et institutionnelles à disposition des personnes en reconversion. La pénibilité du métier favorisant le *turn-over* facilite l'insertion. Dans un milieu associatif ce *turn-over* peut ouvrir, non sans difficulté, des opportunités de reconversion en l'absence de la qualification requise.

Le troisième type de dynamique d'insertion/intégration se caractérise à la fois par une hétérogénéité de métiers, une variabilité des équipes et des lieux d'exercice, et par des conflits multiples régulés par les contrôles hiérarchique et collectif. Ces reconversions correspondent à des métiers à dominante masculine, exercés essentiellement sur un « *chantier* ». Elles sont appuyées par des dispositifs d'accompagnement et de formation des intermédiaires de l'emploi en donnant accès à la qualification nécessaire. L'appui institutionnel est facilité par la concordance entre le nouveau métier visé par le demandeur d'emploi et l'assurance d'un placement en emploi pour le conseiller¹⁶³. Dans certains cas, le réseau personnel joue un rôle particulièrement actif pour orienter et faciliter l'entrée dans le nouveau métier.

4.1. Les gages du titre et du réseau professionnel

Sept de nos enquêtés, le plus souvent d'anciens cadres et/ou diplômés de l'enseignement supérieur (voir Encadré 12), se reconvertissent vers des configurations dans lesquelles la détention d'un haut niveau de qualification dans un domaine précis et la reconnaissance des pairs favorisent et sécurisent une nouvelle carrière professionnelle à la sortie du chômage.

D'autres cadres excluent une reconversion trop radicale en déployant plutôt une stratégie visant à se maintenir sur leur marché professionnel suite à la rupture d'emploi. Ces reconversions non anticipées avant l'entrée au chômage consistent à développer une activité indépendante de conseil, excentrique à l'activité précédemment exercée. Cette stratégie s'appuie sur les ressources d'un réseau professionnel déjà constitué et sur l'entretien de ce réseau. Elle favorise

¹⁶³ C'est-à-dire une offre d'emploi existante ou des « métiers qui recrutent », justifiant le financement d'une formation qualifiante.

plus tard un retour vers le salariat plus ou moins réussi. La distance entre la nouvelle activité et l'ancien métier peut être variable au fil du temps en fonction des opportunités et des revers professionnels. Malgré l'expérience du chômage, les métiers créatifs semblent permettre une certaine continuité d'exercice d'une activité vocationnelle.

Encadré 12. Caractéristiques sociodémographiques et situation des enquêtés au moment de l'interview

Alain, 35 ans, Bac+5, ingénieur/chef de projet en informatique pendant 5 ans, devenu masseur-kinésithérapeute, en couple, sans enfant.

Cyril, 47 ans, Bac+5, ingénieur/chef de projet industriel pendant 17 ans, marié, 2 enfants à charge

Anissa, 42 ans, Bac+4, chargée d'études puis directrice marketing à l'international pendant 10 ans, devenue psychologue, en couple, 2 enfants à charge

Edith, 41 ans, niveau bac¹⁶⁴, assistante maternelle pendant 13 ans, devenue assistante dentaire, en couple, 1 enfant à charge

Gabriel, 29 ans, Bac+3, responsable d'animation de club de vacances pendant 3 ans, devenu professeur de français, célibataire, sans enfant

Laurent, 47 ans, Bac+3, journaliste spécialisé en musique pendant 20 ans, devenu programmeur/ « data curateur » de contenus audiovisuels, en couple, 1 enfant à charge

Alexandre, 48 ans, Bac, Concepteur-rédacteur/directeur de création pendant 21 ans, devenu facilitateur, séparé, 1 enfant à charge

4.1.1. Maîtriser les incertitudes du chômage et de la carrière par la valeur sociale du titre

Les conditions d'accès et d'exercice des professions réglementées ou à concours renvoient à la détention d'une « licence » et à l'exercice d'un « mandat » (Hughes, 1996). Les professions libérales, en particulier médicales et paramédicales, en sont les figures principales. La licence

¹⁶⁴ Elle a échoué à la capacité en droit lors de ses études initiales.

peut se définir par la reconnaissance étatique d'un monopole d'activité assortie d'une « fermeture » de la profession par le titre ou le diplôme, qui doit témoigner de l'acquisition de compétences spécialisées. Elle permet la revendication d'un mandat, c'est-à-dire la possibilité pour les membres de la profession de contrôler eux-mêmes leur activité, de définir son utilité sociale et même dans certains cas de contrôler l'activité d'autres métiers (*ibid*). L'exercice de l'activité est ainsi protégé par l'État et la profession.

Le haut niveau de qualification de certaines professions réglementées suppose une forte sélection sur le plan social, économique et culturel dans la mesure où il s'acquiert par la réussite d'études généralement exigeantes, longues et coûteuses. La dynamique de sélection de ces professions favorise ainsi l'inclusion de leurs membres qui sont parvenus à franchir ces barrières, tout en excluant les candidats qui ne disposent pas des capitaux sociaux, économiques et culturels suffisants.

Les reconversions au cours du chômage vers des professions réglementées ou à concours peuvent nécessiter ainsi une reprise d'études de plusieurs années en situation de privation d'emploi. Difficilement accessible, elle est de fait entreprise par d'anciens cadres et ingénieurs qui disposent de ressources sociales, économiques et culturelles non négligeables. Ces dernières leur permettent en effet d'envisager une reconversion au chômage dans des professions du domaine de la santé. Cette transition se justifie par la promesse d'une nouvelle carrière vocationnelle à l'abri du chômage face à des difficultés et une prise de risque parfois importantes. Ces reconversions impliquent un retour à un statut d'« étudiant » qui prend le pas sur le statut de « chômeur ».

L'accès à d'autres professions réglementées ou à concours peut cependant être ouvert à des chômeurs moins dotés par la voie du recrutement. Celui-ci est effectué par un employeur privé ou étatique dans un cadre qui demeure réglementé. Ces opportunités de reconversion se traduisent ainsi par une formation au métier postérieure au recrutement. C'est le cas de l'accès réglementé à la formation en alternance pour devenir assistante dentaire et du recours aux contractuels dans le professorat public. Là encore le titre représente un objectif de protection de l'avenir professionnel.

4.1.1.1.1. Prérequis et planifications d'une reprise d'étude au chômage

Trois de nos enquêtés se reconvertissent au chômage vers deux professions réglementées du domaine de la santé et qui ont connu dans une période relativement récente un certain développement de leur professionnalisation (Paradeise, 1985) : masseurs-kinésithérapeutes et

psychologue du travail¹⁶⁵. La voie d'accès au titre de psychologue nécessite l'obtention d'un Master en psychologie (Bac+5) comprenant un mémoire de recherche et la validation d'un stage professionnel dans une spécialité : psychologie clinique, psychologie du travail et de l'orientation, psychologie cognitive, etc. Quant à la profession de masseur-kinésithérapeute, sa sélection drastique sur concours est contrôlée par un *numerus closus* qui fixe un nombre de places limité en formation¹⁶⁶. Elle entretient une pénurie de soignants. Le cursus de trois à quatre ans en fonction d'un accès direct au concours ou *via* une première année d'études en classe préparatoire ou universitaire est également long. La sélection est aussi financière car les trois années d'études dans un institut de kinésithérapie sont coûteuses (en moyenne 7 000 euros par an).

La durée des études, de trois à cinq ans, pour obtenir le sésame donnant accès à ce type de profession excède la durée maximale de deux ans des droits au chômage. Envisager ce type de reconversion, qui plus est au cours du chômage, apparaît donc difficile à mettre en œuvre pour des travailleurs expérimentés et suppose des ressources importantes. En l'occurrence, ces reconversions sont effectuées par d'anciens cadres déjà diplômés de l'enseignement supérieur.

Leurs motivations pour quitter leur ancien métier sont variées : la fuite des incertitudes des plans sociaux endémiques dans des secteurs industriels qui n'épargnent plus les salariés les plus qualifiés (Lamanthe, 2014), l'échec de la création d'une entreprise dans l'ancien métier pour sortir du chômage suite à un licenciement économique ou encore le sentiment d'exercer une activité professionnelle « *néfaste* » qui contribue à « *engraisser les riches en tirant sur les pauvres* ». Elles rejoignent un intérêt vocationnel pour une activité qui offre la possibilité de démarrer une nouvelle carrière protégée du chômage. Cet intérêt peut signifier un retour à une vocation ou à un ethos familial, ou encore avoir été nourri au fil du temps. Il se conjugue à la valeur sociale et symbolique accordée au titre d'une profession réglementée par l'État qui est anticipée comme une garantie d'activité et de revenus, notamment grâce à la possibilité de l'exercer en libéral. Dans le processus de définition de la nouvelle orientation professionnelle, qui s'appuie sur un registre et un vocabulaire de la planification (Boutinet, 2012), c'est principalement cette combinaison vocation-sécurité de l'emploi qui justifie l'investissement

¹⁶⁵ Le rôle en termes de santé du psychologue du travail (santé et qualité de vie au travail, risques psychosociaux, etc.) n'a toutefois pas de visée thérapeutique.

¹⁶⁶ Le système de *numerus closus* national pour les études de santé a depuis été supprimé à la rentrée 2020-2021. Il est remplacé toutefois par un système de quotas d'étudiants admissibles, qui demeure très sélectif. Il est défini localement par les agences régionales de santé et les structures de formation (facultés, instituts).

dans une reprise d'études au chômage par ces anciens cadres. Elle est plus ou moins coûteuse et risquée.

4.1.1.1.2. Une planification de la prise de risque

Le risque potentiel d'échouer au cours du chômage (à un concours, à être sélectionné sur dossier à l'université) ainsi que l'investissement temporel et financier anticipé de la reprise d'études nécessitent une planification plus ou moins conséquente en amont de l'engagement dans le projet de reconversion. Ces éléments sont pris en compte par ces anciens cadres dans l'orientation de la reconversion. Le projet de reconversion se confirme et s'affine ainsi de façon synchrone à l'évaluation de sa faisabilité et de sa viabilité, et chemin faisant selon les imprévus, les difficultés et les opportunités rencontrées.

Le risque est minimisé quand il s'agit de reprendre des études initiales abandonnées par le passé. Il ne s'agit pas de reprendre depuis le départ un long cursus pour se reconvertir. Un coût et la durée de la reprise d'études réduits sont d'autant plus importants quand les ressources sont restreintes. Disposant déjà d'une maîtrise en psychologie, Anissa (42 ans, Bac+4, directrice marketing, devenue psychologue) peut prétendre à une inscription en dernière année de Master afin de devenir psychologue du travail. Même si elle peut compter sur les revenus de son compagnon, elle dispose de ressources financières limitées pour mener à bien sa reconversion au chômage dans la mesure où elle est déjà en fin de droit et bénéficie de l'allocation spécifique de solidarité (ASS)¹⁶⁷. Elle profite de la possibilité de valider en un an le master professionnel et le master de recherche en psychologie afin d'obtenir son titre rapidement.

Se reconvertir dans une profession comme celle de masseur-kinésithérapeute nécessite en revanche une reprise d'études de plusieurs années. Des « *études pas trop longues* » de trois à quatre ans est alors un critère très important afin d'être en mesure d'en supporter le coût temporel et financier.

Le « choix » de la nouvelle profession n'est pas non plus sans rapport avec la formation initiale. Alain (35 ans, Bac+5, ingénieur/chef de projet en informatique) et Cyril (47 ans, Bac+5, ingénieur/chef de projet industriel) ont tous les deux suivis une filière scientifique au lycée avant de passer les concours des écoles d'ingénieurs. La profession de masseur-kinésithérapeute représente pour eux une certaine continuité avec des connaissances

¹⁶⁷ Elle a aussi perdue ses économies et ses indemnités de licenciement dans son expérience malheureuse de création d'entreprise.

scientifiques et une façon de raisonner auxquelles ils ont été socialisés. Le bac scientifique est par ailleurs la filière par excellence pour accéder aux parcours d'études médicales ou paramédicales, et les réussir. Le bac scientifique représente plus particulièrement pour Cyril une clé d'entrée directe au concours sans laquelle cette reconversion ne serait pas envisageable. Anticipant une fermeture possible de son entreprise¹⁶⁸, il prépare et passe ainsi les concours en parallèle de son travail. Après trois ans de préparation et de tentatives échouées, il réussit le concours deux mois avant de subir un licenciement économique.

L'expérience de la logique compétitive des concours acquise au cours des études initiales donne par ailleurs des repères afin de les préparer au mieux. Les matières à travailler davantage sont évaluées selon les points forts et les faiblesses connues. L'enjeu est d'obtenir le meilleur classement possible en s'astreignant à un travail de révision régulier.

L'orientation vers la profession de masseur-kinésithérapeute s'inscrit aussi dans la continuité d'un goût pour la pratique sportive. Les soins reçus après une blessure ont ainsi été l'occasion de nourrir un intérêt pour cette activité sur plusieurs années ou quelques mois. Pour Alain, cette profession permet d'« *allier la santé et le sport* », c'est-à-dire conjuguer sa passion pour le sport et un ethos familial. Après une blessure qui l'immobilise plusieurs mois, il remet en cause son orientation initiale vers le « *milieu de l'informatique* » qui correspond au métier exercé par sa mère et décide de se réorienter vers le « *milieu médical* » qui lui correspond à sa « *branche* » familiale paternelle. Son entrée au chômage est ainsi intentionnelle pour mener sa reconversion alors qu'il est en ascension professionnelle. Le caractère « *scientifique* » prêté à la profession de kinésithérapeute, du moins « *un peu plus* » qu'à d'autres professions paramédicales comme celle d'ostéopathe, est aussi considérée comme un gage d'une reconnaissance sociale assurant une patientèle.

La viabilité de l'activité et la sécurité de l'emploi sont en effet particulièrement étudiées en amont d'une reprise d'étude longue et coûteuse en vérifiant au préalable dans l'entourage proche et sur internet qu'il existe bien une pénurie de masseurs-kinésithérapeutes dans les localités où ils vivent et même un peu partout en France. Elle est clairement perçue comme une sécurité de l'emploi sur le long terme. Sa garantie par l'État justifie l'investissement conséquent, temporel et financier de leur reconversion. Ces investigations leur ont permis aussi

¹⁶⁸ Il a été notamment averti par un ami (haut placé dans la gendarmerie) que le rachat de son entreprise par un groupe chinois signifie un sursis de cinq ans avant sa fermeture définitive. Cet avertissement s'est confirmé par la suite.

de se renseigner sur le niveau de rémunération prévisible sous le statut d'indépendant et/ou de salarié. Il est ainsi pris en considération et il est jugé suffisamment rémunérateur.

L'obtention du titre de psychologue est pour Anissa (42 ans, Bac+4, directrice marketing, devenue psychologue) un objectif afin d'avoir une activité en libéral. Il s'agit de "[s]on projet de carrière », sans pour autant exclure d'exercer en parallèle sa nouvelle profession en tant que salariée. Ce mode d'exercice en libéral ou mixte a d'ailleurs fortement contribué à l'essor de la profession depuis sa reconnaissance parmi les professionnels de santé en 2003¹⁶⁹, il représente près de la moitié (47%) de la progression des effectifs de la profession enregistrés au répertoire Adéli¹⁷⁰ qui ont progressé de 44% entre 2013 et 2018¹⁷¹.

4.1.1.1.3. Un soutien familial et conjugal négocié au préalable

La prise de décision de la reprise d'études au chômage en vue d'une reconversion engage des proches signifiants, au premier rang desquels se trouvent les parents et le conjoint des enquêtés. L'existence de discussions pour demander l'avis de la parenté et même son assentiment à propos de la possibilité d'une nouvelle orientation professionnelle et sa nature en amont de la prise de décision est caractéristique des reprises d'études longues au chômage. Cela révèle aussi probablement l'investissement et l'implication de la parenté dans l'orientation initiale. Cette parenté se trouve à nouveau consultée pour avaliser et soutenir le virage professionnel.

Quand il s'agit de quitter un emploi qui n'est pas menacé pour reprendre des études au chômage il y a davantage de réticence de la parenté face aux risques du passage par le chômage et de l'échec potentiel de la reconversion. La mère d'Alain a tenté de le convaincre d'étudier plutôt la médecine chinoise pour laquelle des formations continues sont accessibles en parallèle d'une activité professionnelle. Il aurait ainsi pu entamer sa reconversion en conservant son emploi. Alain écarte cette possibilité car il souhaite un diplôme « reconnu » et « validé » par l'État et donc « crédible ». Il craint de « perdre deux ans à faire [ses] preuves [...] sans être sûr qu'il y

¹⁶⁹ Les chiffres publiés par la Drees sont à prendre avec précautions (Schneider et al., 2013), le nombre de psychologues en exercice serait notamment sous-estimé (Schneider & Mondière, 2017). Ils offrent cependant l'estimation la plus fiable du nombre de professionnels et de leur évolution.

¹⁷⁰ Adéli (Automatisation DEs Listes) est un répertoire national auquel des professionnels de santé (hors médecins, chirurgiens-dentistes, pharmaciens et sages-femmes) doivent s'enregistrer pour exercer. Les médecins, chirurgiens-dentistes, pharmaciens et sages-femmes sont quant à eux recensés dans le Répertoire Partagé des Professionnels de Santé (RPPS).

¹⁷¹ D'après les données de la Drees, séries longues sur les professionnels de santé de 1999 à 2018.

a des résultats » et donc de prendre le risque de « *passer pour un charlatan* »¹⁷². Par ailleurs réussir le concours d'entrée en formation de masseur-kinésithérapeute n'est pas sans symbolisme filial. Il réussit en effet à un concours auquel son père a échoué par le passé.

La reconversion passée du conjoint ou un souhait partagé de reconversion par une reprise d'études au chômage participent également à soutenir la prise de décision et à faciliter l'implication du conjoint dans le projet de reconversion. La reconversion du conjoint peut offrir ainsi une référence sur la possibilité d'une expérience difficile mais réussie de reprise d'études, qui est vécue en commun dans le cadre du couple. Ainsi l'épouse de Cyril est elle-même une ancienne ingénieure, généraliste Arts et Métiers, exerçant également dans l'industrie. Elle s'est reconvertie au chômage comme professeur de mathématiques afin de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale¹⁷³ quatre ans avant que Cyril décide de se reconvertir. Elle est ainsi très favorable à sa reconversion dont l'orientation n'est pas une surprise pour elle.

À un stade du cycle de vie où les individus s'inscrivent dans des rôles d'époux ou de parent, la reprise d'études fait l'objet de négociations préalables avec le conjoint et d'arrangements avec des proches, notamment pour la garde des enfants. Cette négociation sur le temps domestique et parental est d'autant plus importante pour les femmes car elles en assument la majeure partie (Champagne et al, 2015). Pour contourner les réticences à sa reprise d'étude de son conjoint, Anissa compte ainsi sur la disponibilité de sa sœur en congé parental afin d'organiser la garde de ses deux enfants. Cette facilité lui permet d'obtenir le soutien de son conjoint tout en cherchant à l'impliquer davantage dans son rôle parental à l'aide d'une organisation familiale planifiée.

¹⁷² Il évoque notamment l'activité non rémunérée de « *guérisseur* » de son oncle pour souligner la difficulté d'être crédible dans les thérapies alternatives et d'en vivre face à la médecine et aux activités de soins conventionnelles reconnues par l'État.

¹⁷³ Ingénieure-consultante dans l'industrie, elle était amenée à faire beaucoup de déplacements. Elle a donc négocié son départ de l'entreprise peu de temps après la naissance de leur premier enfant. Ils profitent de sa période de chômage pour essayer avec succès de mettre au monde un second enfant. C'est ensuite qu'elle entame une réflexion sur son avenir professionnel (bilan de compétences, accompagnement par l'Apec) dont il ressort qu'elle a « *une fibre pour l'enseignement* » (sans surprise pour elle car elle avait été admise dans deux grandes écoles au cours de ses études initiales dont l'École Normale Supérieure de Cachan). Elle réussit le concours de l'IUFM à la première tentative. Elle obtient ensuite le CAPES et elle est titularisée professeure de mathématiques un an plus tard. À noter que le souci de la conciliation des vies professionnelle et familiale est une exigence symétrique dans leur couple. Au départ de leur relation, l'obtention par Cyril d'un poste sédentaire en interne (avec peu de déplacements sur des chantiers à l'étranger) a été la condition *sine qua non* de leur vie commune.

4.1.1.1.1. Un soutien institutionnel passif : la « tranquillité » négociée de chômeur en formation

Si les temps familiaux sont négociés au préalable avec les proches afin d'assurer le plus sereinement possible la reprise d'études, une certaine « tranquillité » temporelle « se négocie » aussi d'emblée avec le conseiller à l'emploi face à une potentielle injonction de retrouver rapidement du travail. Anissa se réjouit ainsi que sa conseillère à l'emploi « comprenne » qu'elle a besoin de ne pas être « dérangée » pendant sa reprise d'études en Master.

« Elle m'a dit bon... C'est quoi votre diplôme ? » Je dis « bah... Je pense que ça va... C'est sur deux ans ». Parce que bon au début tu sais, j'avais entendu deux ans sur le Master. « Donc on va pas vous déranger pendant deux ans alors. » « Cool ! » (elle rit) Là t'es... Là t'es intelligente ma petite (en riant). »

Le projet de reconversion de ces anciens cadres concorde avec la logique d'employabilité promue par les politiques d'emploi basée sur la planification d'un « projet » de reconversion bien identifié et limité dans le temps. Ils mettent en œuvre un « ethos de cadre » en accord avec un « modèle Bilan / Projet / Marché / Action » de recherche d'emploi (Pochic, 2001) dans lequel l'« Action » porte ici principalement sur la formation à un nouveau métier et donc l'acquisition de nouvelles compétences¹⁷⁴.

À travers l'usage du terme « projet », et d'un vocabulaire de la planification à travers l'élaboration de « budget[s] » et de « planning[s] » pour mener à bien la reconversion puis par les actions mises en œuvre s'exprime ainsi une socialisation à des repères normatifs acquis par ces anciens cadres au cours de leurs études initiales et de leurs expériences professionnelles antérieures. Ils ont dirigé, budgétisé et planifié des projets dans leur ancienne entreprise. L'adéquation aux attentes institutionnelles est d'autant plus importante quand elle cible des métiers en manque de main-d'œuvre.

Tout au long du passage au chômage, les contacts avec l'institution portent alors essentiellement sur la question des droits à l'indemnisation. Les seuls contacts en rapport avec une recherche d'emploi se matérialisent par la réception d'offres d'emploi par mail provenant d'un système

¹⁷⁴ L'« Action » dans le modèle décrit par Sophie Pochic est axée principalement sur la communication et le réseau afin de retrouver un emploi cadre ou se reconvertir. Cette forme d'« Action » s'exprime de façon manifeste dans les reconversions comme stratégies de maintien sur le marché professionnel d'origine effectuées par d'anciens cadres.

automatisé. L'horizon temporel de la reprise d'études est contraint par la durée escomptée des droits à l'indemnisation chômage qui représente un revenu de remplacement sur une durée limitée. Il est inclus dans une planification préalable du financement et du cadencement temporel de la reprise d'études aux côtés d'autres ressources personnelles et familiales.

Lors de la période chômage, les droits à l'indemnisation constituent un revenu de remplacement essentiel et c'est uniquement à ce titre que sont sollicités les services de Pôle emploi dans ces parcours de reconversion. Mais ce revenu de remplacement qui décroît, voire disparaît sur le temps long est insuffisant. Le revenu du conjoint est un filet de de sécurité indispensable pour sécuriser la transition et parfois la parenté apporte une aide financière quand la reconversion est longue et coûteuse. Les économies du couple sont mobilisées tandis que pour maintenir un certain niveau de vie l'accès à d'autres ressources financières est facilité par l'orientation professionnelle dans un métier de la santé en pénurie de main-d'œuvre et dont les revenus sont assurés par le système de santé (bourse régionale, emprunt bancaire). Notamment « *les banques prêtent facilement* » aux futurs masseurs-kinésithérapeutes, car c'est « *un métier qui rembourse* ».

Plus la durée des études pour obtenir le titre est longue, plus la reprise d'études au chômage est coûteuse et risquée sur les plans pécuniaire, professionnel et personnel, et donc planifiée en prenant en considération les ressources mobilisables. Elle nécessite ainsi une « négociation [préalable] des ambitions » (Saccomanno, 2016), qui comporte certes une dimension intime, mais qui est surtout explicitement négociée avec le conjoint et d'autres membres de la famille car elle nécessite des arrangements familiaux. En outre, l'articulation temporelle entre la mise en œuvre du projet de reconversion professionnelle au chômage et les dynamiques familiales se planifie. Pôle emploi n'est sollicité que pour sécuriser la transition en tant que gestionnaire administratif et financier de l'assurance chômage. La conformité du projet de reconversion planifié avec la logique d'employabilité des politiques d'emploi permet aussi de s'assurer un soutien passif de l'opérateur public. Un projet qui paraît être une « ambition raisonnable » (*ibid*) car elle conjugue à la fois vocation et sécurité de l'emploi.

4.1.1.2. Le retour à un statut d' « étudiant » au cours du chômage

Les termes « *étudiant kiné* », « *stagiaire-kiné* », « *psychologue apprenante* » employés par les enquêtés sont signifiants par rapport au vécu d'une situation intermédiaire menant au titre de la nouvelle profession. Au cours de cette période d'une à quatre années, le temps passé au chômage est consacré essentiellement à l'apprentissage du nouveau métier dans un institut de

formation ou à l'université. Les contacts avec Pôle emploi sont peu nombreux et le plus souvent sur demande du chômeur afin d'avoir des explications sur son indemnisation ou des informations sur les aides possibles. L'opérateur public impose des rendez-vous obligatoires très espacés dans le temps (une fois par an environ) pour faire un point sur la situation de ces demandeurs d'emploi cadres en formation et sur leur projet de reconversion en cours. Le vécu de la situation de chômage se perçoit dans leur récit essentiellement sur le plan financier et notamment, concernant Anissa et Cyril, à travers des sacrifices qui concernent toute la famille sur les vacances et les loisirs.

Le contenu de la formation est comparé à ce qu'ils ont connu lors de leurs études initiales sur la qualité des enseignements et sur les formes d'apprentissage, en particulier quand celles-ci diffèrent positivement ou au contraire représentent une épreuve. Cyril souligne ses difficultés d'apprentissage lors de ses études de masseur-kinésithérapeute dans lesquelles il y a énormément de connaissances à apprendre « *par cœur* » comparativement à ses études d'ingénieur qui exigent principalement « *de comprendre* » les notions et les mécanismes étudiés. Il fait également référence à une époque de la jeunesse où « *le cerveau fonctionne beaucoup plus vite* » facilitant une meilleure « *mémorisation* » des connaissances à assimiler et au cours de laquelle il a eu le temps d'avoir des loisirs « *tout en ayant le diplôme* » (d'ingénieur). Sa reprise d'études au chômage exige de sa part une « *charge de travail* » bien plus importante que ce qu'il avait anticipé. Elle empiète davantage que prévu sur sa vie de famille.

La reprise d'un mode vie étudiant recompose en effet les temps familiaux. Elle trouble l'équilibre du couple et de la vie de famille, et elle peut même le fragiliser (Chamahian, 2011). Le cas de Cyril est le plus extrême dans la mesure où sa reprise d'études se manifeste par l'absence de « *quelqu'un qui était soit pas là [la semaine], soit qui était là sans vraiment être là [le weekend]* ». Si cette absence n'a pas remis en cause le soutien de son épouse et de ses enfants, elle a toutefois altéré leurs relations. Le retour à « *plein-temps* » au domicile après l'obtention de son diplôme de kinésithérapeute en témoigne par la nécessité de trouver petit à petit un « *nouvel équilibre* » familial¹⁷⁵. Son épouse a géré en effet l'essentiel du quotidien et de l'éducation des enfants pendant trois ans. Il doit « *retrouver sa place* » dans la « *refonte* » de cet équilibre.

¹⁷⁵ À la fin de ses études leurs familles respectives participent au financement d'un voyage « *très salubre* » d'un mois à l'étranger afin que le couple et leurs deux enfants se retrouvent.

Même si les relations peuvent s'altérer, le soutien des proches tout le long de la reprise d'études au chômage, en particulier dans les moments difficiles, voire de « *grosse déprime* », apparaît ainsi essentiel. Il fait partie « *des gros facteurs de réussite* » de la reconversion. Le conjoint est en effet le pilier « structurel » et « fonctionnel » de ce soutien social (Favez, 2013). Le renforcement de son appui instrumental et moral afin d'encourager son conjoint et de le décharger de certaines tâches facilite grandement la reprise d'études au chômage, voire il peut être déterminant¹⁷⁶.

Dans les formations qu'ils suivent pour obtenir le titre d'une profession réglementée, les enseignements sont dispensés par des membres de la profession tandis qu'une large part du temps de formation est dédiée à la « *pratique* » qui s'articule avec le contenu des enseignements. Cette pratique en situation de travail s'effectue à la fois en cours et en stage avec un tuteur de la profession. Il est jugé indispensable afin d'être formé à la réalité de l'exercice du métier. Par exemple la pratique sur « *sujet sain* » entre « *étudiants* » à l'institut de kinésithérapie est jugée largement insuffisante.

« [...] quelqu'un qui a une tendinite par exemple ou qui s'est fracturé l'épaule ou quoi, il va pas lever le bras au-delà de... 90 degrés peut-être, enfin ça c'est à voir justement dans le bilan au début quoi. Et donc tout ça on peut pas le voir à l'école parce qu'on va bien. »

Alain 35 ans, Bac+5, ingénieur/chef de projet en informatique, devenu masseur-kinésithérapeute

Les chômeurs/étudiants sont ainsi progressivement socialisés à leur futur milieu professionnel au cours de leur cursus à la fois dans leur structure de formation et en situation de travail. L'expérience en stage peut toutefois s'avérer négative en révélant des conflits sur la déontologie de la pratique entre ces deux types de socialisation. Ces conflits et l'expérience de la pratique au cours de la formation peuvent avoir des conséquences sur l'orientation de la reconversion au sein de la profession. Découvrant dans un centre d'orientation des pratiques professionnelles

¹⁷⁶ Nous n'avons pas rencontré de situations où le conjoint a la possibilité d'augmenter ses revenus (par des heures supplémentaires par exemple) pour compenser la diminution des ressources du foyer que ce soit dans les parcours analysés ici ou dans le reste de notre corpus. Cela impliquerait une moindre disponibilité du conjoint pour ses proches. En revanche un investissement temporel supplémentaire du conjoint dans la sphère domestique et la gestion du quotidien est patent.

qui, selon elle, ne respectent pas les règles de l'art de la psychométrie qui lui ont été enseignés à l'université (« *fidélité, fiabilité et validité* ») et en contradiction avec le code de déontologie de la profession, Anissa adhère ainsi davantage aux pratiques et démarches scientifiques des enseignants-chercheurs en psychologie. Elle y trouve davantage de repères qui correspondent à des « *valeurs* » d'éthique professionnelle qu'elle revendique tout en rejetant des pratiques douteuses qu'elle dénonçait déjà dans son ancien métier dans le marketing¹⁷⁷. Cela explique après l'obtention de son titre, sa poursuite d'un cursus doctoral en parallèle de son installation en tant que psychologue libérale, puis son engagement dans une carrière universitaire une fois sa thèse soutenue.

Pour ces chômeurs en reprise d'études en vue d'une reconversion, le statut d'étudiant prend le pas sur celui de chômeur jusqu'à l'obtention de leur titre ouvrant à l'exercice de la profession visée. L'apprentissage et le contenu de la formation est comparée à l'expérience des études initiales de façon positive ou pour souligner des difficultés d'apprentissage et une charge de travail beaucoup plus importantes, parfois sous-estimées. Le retour à un mode de vie étudiant peut ainsi fragiliser les liens familiaux. Cela souligne d'autant plus l'importance des négociations familiales préalables à la reconversion afin de s'assurer d'un soutien indéfectible jusqu'à l'obtention du titre. L'apprentissage de la profession s'effectue avec les futurs pairs et articule de façon opérante la formation théorique et pratique. Les expériences négatives ou positives au cours de la formation peuvent orienter la reconversion vers une forme de spécialisation au sein de la profession. Nous verrons plus loin que cette socialisation professionnelle au cours de la formation, sanctionnée par le titre, favorise l'intégration de ces chômeurs-étudiants à leur nouvelle profession et signifie effectivement le début d'une nouvelle carrière professionnelle.

4.1.2. « *Là encore une fois... la filière "zéro chômage" !* » : des opportunités de reconversion moins sélectives dans d'autres professions

Deux autres enquêtés, moins dotés en termes de capital social, économique et culturel, parviennent à se reconvertir dans des professions réglementées ou à concours car celles-ci recrutent exclusivement ou en partie par une embauche selon des critères codifiés mais moins exigeants. Le niveau de diplôme minimal qui peut être exigé est fonction du niveau de

¹⁷⁷ Les pratiques en question consistent à arranger les résultats d'enquêtes de consommation ou à tricher sur les méthodes d'enquête afin de se conformer aux attentes du commanditaire.

qualification du métier. La mise au travail est immédiate et l'apprentissage du métier s'effectue principalement sur le tas, bien qu'une formation formalisée en alternance puisse être dispensée en parallèle. La transition nécessite ainsi de faire preuve de capacités d'apprentissage et d'adaptation rapide afin de réussir sa reconversion. Par ailleurs, une reprise d'étude peut être effectuée plus tard afin d'obtenir le titre sécurisant la reconversion. Mais dans les deux cas étudiés, la formation formalisée au métier n'a pas lieu au cours du chômage, elle a lieu à l'entrée dans la nouvelle profession ou plusieurs années plus tard.

4.1.2.1. « L'opportunité » d'entrer dans une profession réglementée ou à concours par l'embauche

Le premier cas d'un mode d'entrée dans une profession par la voie du recrutement s'organise au sein du rapport de dépendance d'une profession à une autre. L'assistantat dentaire est marqué par sa dépendance en termes d'activité et par son lien de subordination directe à l'égard de la profession de dentiste¹⁷⁸. À la différence des professions précédentes l'accès à la formation ne nécessite pas d'avoir obtenu un baccalauréat (le titre est homologué au niveau bac), le cursus est beaucoup plus court (18 mois) et s'effectue en alternance. Cette modalité de formation en contrat de professionnalisation des assistantes dentaires¹⁷⁹ est réglementée et rémunérée. Elle exige de trouver au préalable un employeur pour entrer à l'école d'assistantat dentaire, c'est-à-dire d'être recrutée par un dentiste qui a un besoin d'assistantat dans son activité et qui est prêt à former une nouvelle assistante. L'accès en formation des candidates à l'assistantat dentaire est ainsi ajusté aux besoins en main-d'œuvre de cette profession libérale qui effectue de fait la sélection en amont.

Le second cas d'un mode d'entrée dans une profession par la voie du recrutement analysé ici correspond au développement déjà ancien du statut de contractuel dans la fonction publique en parallèle de la voie des concours. Elle normalise un système dual et inégalitaire entre « titulaires » et « contractuels » (Peyrin, 2019), notamment dans l'enseignement secondaire. L'accès à la profession de professeur du second degré est statutairement conditionné par l'obtention d'un diplôme de niveau Master 1 minimum donnant accès à un concours de la fonction publique spécifique, le CAPES¹⁸⁰. Avant la réforme de la formation des enseignants

¹⁷⁸ Cette profession regroupe de nombreuses spécialisations : orthodontiste, parodontiste, chirurgien maxillo-facial, etc.

¹⁷⁹ Nous utilisons le féminin car il s'agit essentiellement de femmes.

¹⁸⁰ Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement du Second degré.

mise en place en 2010, le CAPES était accessible dès la licence¹⁸¹. Dans un souci d'uniformisation du niveau de diplôme des enseignants du second degré avec d'autres pays de l'OCDE, l'allongement du cursus avant le concours rend son accès plus coûteux temporellement et financièrement. La « masterisation » de la formation des enseignants pour accéder au CAPES a provoqué une attrition plus importante du « vivier » des candidats au concours. Selon la Cour des Comptes, cela a abouti paradoxalement à un affaiblissement du taux de sélectivité du concours dans certaines disciplines (Cour des Comptes, 2012, p 788)¹⁸². Bien qu'il marque aussi une volonté de professionnalisation accrue du métier (Duru-Bellat et al., 2018), cet allongement du cursus ne semble pas s'être traduit par une reconnaissance symbolique et pécuniaire significative de la profession¹⁸³. Or celle-ci peine de plus en plus à attirer les « vocations » (Périer, 2004). La profession s'ouvre ainsi de façon croissante par la voie de la contractualisation en exigeant des enseignants contractuels un moindre niveau de diplôme, soit le niveau licence dans la spécialité enseignée exigé auparavant pour accéder au CAPES. Si le recrutement de contractuels dans l'enseignement public, et plus largement dans les services publics, a toujours existé, il tend à s'institutionnaliser depuis les années 2010 comme « réponse » principale à un problème de pénurie de personnels enseignants (Bertron et al., 2021).

Ces modes de recrutement, en contrat de professionnalisation (en alternance) ou sous le statut de contractuel dans la fonction publique, ouvrent des opportunités de reconversion vers des professions réglementées ou à concours, de fait moins sélectives.

Les deux enquêtés concernés ont en commun d'être entrés intentionnellement au chômage avec l'objectif de changer de métier et en souhaitant dans le même temps en sortir le plus rapidement possible. Leurs motivations sont moins liées à une insatisfaction professionnelle de leur ancien

¹⁸¹ Cette dynamique de « fermeture » se poursuit dans la mesure où une nouvelle réforme engagée en 2019 envisage de placer le concours uniquement à la fin du Master 2 en 2022 pour les étudiants entrant en Master 1 en 2020. Celle-ci se traduit par une refonte des épreuves du concours et du contenu du master « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation » (MEEF). Cette réforme met également en place une période de « préprofessionnalisation » de trois ans (dès la troisième année de licence) qui comprend l'expérience d'heures d'enseignement rémunérées et la mise en place d'un tutorat par un professeur expérimenté afin d'attirer plus tôt et plus largement des candidats (tout en allongeant le cursus).

¹⁸² En particulier en mathématiques et en Lettres (modernes et classiques),

¹⁸³ Les plans de revalorisation du traitement des enseignants sont régulièrement jugés insuffisants face à une perte importante de la valeur réelle du point d'indice (Bouzidi *et al.*, 2007).

métier en tant que tel mais plutôt à des considérations personnelles. La reconversion signifie avant tout le souhait d'un changement de mode de vie.

Edith (41 ans, niveau bac, assistante maternelle, devenue assistante dentaire) souhaite ainsi trouver une activité dans laquelle elle n'est plus dépendante de son logement. Le risque d'une « séparation » avec son compagnon¹⁸⁴ pourrait la mettre en difficulté dans son activité d'assistante maternelle. Il laisse supposer des difficultés dans leur couple qui la poussent à souhaiter « travailler à l'extérieur ». Gabriel (29 ans, Bac+3, responsable d'animation de club de vacances, devenu professeur de français) souhaite quant à lui « se poser » au bout de trois ans d'une vie itinérante de clubs de vacances en club de vacances. Il regrette la précarité des contrats, les difficultés à maintenir une relation de couple au-delà des saisons, son éloignement géographique de sa famille et de ses amis et une certaine « routine » de l'activité en club de vacances¹⁸⁵. Mais le « déclic » est provoqué par la crainte de devenir alcoolique parce que la « consommation excessive d'alcool [...] faisait partie du métier », que ce soit lors des moments de convivialité entre saisonniers ou « pour créer du contact avec les vacanciers » qui offrent volontiers un verre. Refuser un verre alcoolisé offert par la clientèle est perçu selon Gabriel comme un manque de professionnalisme.

Leur entrée au chômage s'effectue tous les deux en refusant de nouveaux contrats dans leur ancien métier sans avoir une idée précise de l'orientation de leur reconversion. Edith obtient rapidement un bilan de compétences qui confirme son appétence pour le domaine médical¹⁸⁶. Elle identifie ainsi la profession d'assistante dentaire comme une « filière zéro chômage », comparable à celle d'assistante maternelle. L'objectif de sa reconversion est en effet de démarrer une nouvelle carrière professionnelle. Elle présente aussi l'avantage de proposer une formation rémunérée en contrat de professionnalisation. Gabriel est quant à lui orienté par son

¹⁸⁴ Bien qu'elle évoque ce risque en premier lieu pour évoquer sa reconversion, les relances n'ont pas permis d'en savoir beaucoup plus, à part le fait que son compagnon se désintéresse de son projet professionnel. Étant originaire du sud de la France où son compagnon a fait sa première partie de carrière, Edith raconte avoir très mal vécu sa demande de mutation en Ile-de-France où ils vivent toujours afin d'occuper un poste moins fatigant dans les services administratifs de la gendarmerie. Il est possible que ce changement de mode de vie ait créé des tensions dans le couple.

¹⁸⁵ Animations sportives, animations de soirées, « danse du village » à chorégrapheur, etc.

¹⁸⁶ Elle avait déjà envisagé de se reconvertir comme secrétaire médicale quand son compagnon a été muté en région parisienne. Au chômage suite à cette mobilité géographique, elle y a renoncé à l'époque estimant déjà que ce n'est « pas évident » de se reconvertir. Elle a donc repoussé à plus tard ce souhait de reconversion en reprenant son activité d'assistante maternelle.

réseau amical, dont beaucoup de membres exercent dans l'enseignement. Ils lui apprennent que sa licence de Lettres est suffisante pour être recruté à un poste de professeur de français contractuel. Comme Anissa (cf. *supra*), il revient ainsi au métier qu'il souhaitait exercer au cours de ses études initiales après avoir abandonné celles-ci. Il fait en effet partie de ceux qui ont été découragés lors de leurs études initiales par l'allongement du cursus pour accéder au concours du CAPES.

En raison de la pénurie de professeurs, en particulier dans les Lettres, Gabriel parvient à être recruté très rapidement sans entretien ni formation préalable car il dispose du diplôme requis. Dans l'assistantat dentaire les places sont en revanche peu nombreuses, la recherche d'un employeur pour accéder à la formation est très difficile et même « *terrible* » pour Edith. Elle affirme que cette recherche a été compliquée en raison du barrage des assistantes dentaires déjà en poste car celles-ci peuvent potentiellement filtrer le courrier et ne pas transmettre les candidatures à leur employeur. En effet, elle n'envoie une lettre de motivation et un CV qu'aux dentistes intéressés par sa candidature après un premier contact téléphonique. Elle trouve ainsi « *étrange* » et « *curieux* » de ne pas jamais être recontactée ensuite pour un entretien. Le fait qu'elle parvienne à trouver une « *place* » chez un dentiste qui n'a pas encore d'assistante et « *en [a] vraiment besoin* » a pu renforcer ses soupçons¹⁸⁷.

4.1.2.2. « *Il faut apprendre vite* » : une seconde sélection par une mise au travail immédiate
Entrer en formation en alternance est un recrutement très sélectif dans lequel se cumulent des exigences sur des aptitudes scolaires et sur des qualités professionnelles (de Larquier & Monchatre, 2014 ; Sarfati, 2014). Celles-ci sont ici principalement évaluées dans les premiers temps de l'embauche car la mise au travail est immédiate. La formation formalisée à l'école ne représente en effet qu'un cinquième du temps de l'apprentissage du métier qui s'effectue essentiellement sur le tas¹⁸⁸, faisant appel à la « débrouillardise ». Ainsi il « *faut apprendre vite* » afin de s'assurer de garder sa place qui peut être rapidement menacée par une « file d'attente » non négligeable (Amossé et al, 2011).

¹⁸⁷ Il est possible aussi qu'une fois embauchée elle se soit rendue compte qu'il était facile pour elle de trier le courrier de son employeur afin d'éliminer d'éventuelles candidatures concurrentes.

¹⁸⁸ La semaine se répartit entre quatre jours de travail répartis entre deux cabinets où le dentiste exerce et une journée de formation à l'école d'assistantat dentaire.

« [...] il y a pas trop de patience et faut euh... tout savoir rapidement et... être très efficace, très polyvalente, et donc en fait... comme il y a beaucoup de demande, si on ne convient pas euh... (petit rire) voilà, ils nous le font vite comprendre, alors donc euh... voilà. »

Edith, 41 ans, niveau bac, assistante maternelle, devenue assistante dentaire

Le processus de sélection qui se poursuit au cours de l'alternance engendre alors une pression importante. Des dispositions renforcées par son expérience d'assistante maternelle ont toutefois servi à Edith selon elle : le fait d'être « *très organisée* » et celui d'être réactive et rapide dans son travail. L'entrée dans un poste de professeur contractuel présente des logiques de sélection similaires. La mise au travail a lieu dès le lendemain de la rencontre avec le chef d'établissement au cours de laquelle sont remis les manuels d'enseignement. Or sans formation préalable, Gabriel ne dispose d'aucun repère pour préparer des cours d'enseignement. Sans l'aide (en urgence) de son réseau d'amis de l'université qui sont devenus professeurs de français avant lui, la prise de poste aurait été selon lui « *impossible* ». Ses amis lui expliquent en effet comment faire et surtout ils lui donnent des cours complets et des fiches de préparation qui lui permettent « *au moins [d']affronter la première semaine* » et les semaines suivantes. La première affectation signifie aussi entrer dans « *l'inconnu* », franchir une « *barrière* », apprendre à connaître les « *mécanismes* » de l'organisation de l'activité. Les appréhensions s'estompent ensuite avec l'expérience acquise au fur et à mesure.

Une autre difficulté réside aussi dans l'adaptation à un mode et à un rythme de vie très différent. Pour Edith, l'adaptation à « *une autre vie* » hors du domicile est « *très dur[e]* ». Ce changement de mode de vie représente par ailleurs une perte salariale, qui est plus importante pour elle que pour Gabriel. La formation est un lourd « *sacrifice financier* » dans la mesure où son contrat en alternance est rémunéré au montant du salaire minimum de croissance (SMIC) et le salaire qu'elle peut escompter une fois embauchée en CDI est également largement en dessous du salaire de 2 400 euros qu'elle percevait pour la garde de trois enfants. Quant à Gabriel, son statut de contractuel ne lui permet pas de réaliser son souhait de sortir de l'enchaînement des contrats précaires qu'il a connus dans l'animation. Sa reconversion se traduit par une inscription de longue durée en activité réduite au chômage, au cours de laquelle l'indemnisation assure un revenu de remplacement entre deux contrats et pendant les périodes de congés scolaires qui ne sont pas rémunérées. Toutefois d'une année sur l'autre et de façon assez semblable à ce qu'il a connu dans l'animation, les contrats de quelques mois que le rectorat lui propose au début s'allongent pour finalement devenir un contrat d'un an à sa troisième rentrée scolaire.

Le concours demeure ainsi le passage obligé pour sortir de la précarité, percevoir « *un salaire plus important* » ou « *en tout cas moins faible* »¹⁸⁹, et poursuivre dans cette profession de façon pérenne en devenant « titulaire ». Le titre de la profession représente en effet pour toutes les reconversions analysées jusqu'ici la garantie d'une nouvelle carrière protégée du chômage.

4.1.3. La garantie d'une nouvelle carrière protégée du chômage

Ces reconversions variées vers des professions réglementées ou à concours sont vécues le plus souvent comme des expériences difficiles et coûteuses. Toutefois le « jeu en vaut la chandelle » pour ces chômeurs reconvertis car ces professions « assurent ensuite une certaine garantie sur l'avenir en termes de rémunération et de durabilité » (Denave, 2015). Cette garantie du titre qu'ils ont anticipée se confirme en effet par la suite.

Les professions réglementées très qualifiées du domaine de la santé (masseur-kinésithérapeute, psychologue) peuvent être exercées strictement en libéral ou de façon mixte. Aussi le statut de l'emploi importe peu. L'intérim dans la profession de masseur-kinésithérapeute est même synonyme de « *liberté* » car la pénurie de professionnels leur permet de choisir leurs missions. Provenant du secteur de l'industrie où l'intérim est un « *travail précaire* », Cyril trouve ainsi « *quasiment indécent le fait de pouvoir choisir* » et de commencer sa mission quand il le souhaite. L'exercice en libéral, plus rémunérateur mais aussi plus prenant, peut être reporté à plus tard, par exemple pour financer les études des enfants. Cette pénurie de professionnels qui s'étend au niveau national permet également d'envisager de façon « *très libre* » une mobilité géographique, même si elle n'est pas mise en œuvre.

En effet, les chômeurs reconvertis dans ses métiers, qu'ils aient choisis le statut libéral ou l'emploi salarié, n'ont pas de difficulté à s'installer ou à être embauchés à proximité de chez eux. Anissa (42 ans, Bac+4, directrice marketing, devenue psychologue) bénéficie aussi de la pénurie de psychologues dans son département peu attractif, le plus pauvre de métropole, pour s'installer en libéral. Elle est même aidée par la mairie de sa commune qui lui propose un bureau à tarif réduit dans un cabinet médical en échange de la pratique d'un honoraire adapté à une population défavorisée. La dépendance presque salariale des professions de santé envers les organismes assurantiels de santé (Hassenteufel, 1997) est aussi vécue positivement. Elle limite

¹⁸⁹ En effet, d'après les fourchettes de rémunération que Gabriel donne, sa reconversion se traduit dans tous les cas par une perte de rémunération. Son salaire dans son activité de responsable d'animation en club de vacances demeure plus élevé, en comptant la prime de précarité, que s'il réussit le concours pour devenir titulaire.

une relation pécuniaire avec le patient en laissant une place plus importante à la dimension vocationnelle et désintéressée de l'activité.

Pour Gabriel, la réussite du concours lui ouvre aussi un « droit à la carrière » dans l'enseignement public (Saglio, 2005). Elle lui permet de se stabiliser dans une profession dont les conditions statutaires lui offre une « *garantie de l'emploi* ». Cette profession peut ainsi être potentiellement exercée « *à vie* ». Concernant Edith la réussite de sa formation, l'acquisition rapide de nouvelles compétences et connaissances d'une part, et la promesse d'une embauche en CDI par le dentiste d'autre part, constituent les principaux termes du « *contrat implicite* » de l'alternance (Pennaforde, 2011) qui les lient. Ayant réussi à remplir sa partie de ce contrat Edith, malgré ses difficultés d'adaptation à son nouveau métier et à un nouveau mode de vie, son embauche en CDI est assurée.

L'accès à la profession garantit également une reconnaissance des pairs, des autres professionnels et plus largement de la société. Les rapports avec les pairs s'opèrent au sein d'une division de travail où la spécialité de chacun est reconnue. La profession peut s'exercer ainsi au sein d'une « *équipe* » solidaire ou en collaboration avec d'autres professionnels (institutionnels, médicaux, etc.) où chacun jouit d'une autonomie définie par le « mandat » de sa profession (Hughes, 1996) et « encadrée » par ses normes d'exercice. Elle permet d'entretenir des relations personnalisées avec la patientèle, les élèves, etc. Les aspects de collégialité et de liberté s'ajoutent au sentiment d'exercer une activité vocationnelle « *utile* » et autonome, qui pour les plus qualifiés n'est plus synonyme de « *travail* ».

Cette socialisation professionnelle « *intégrée* » (Dubar, 1990) et les nouveaux repères identificatoires acquis ne signifient toutefois pas nécessairement une identification totale à la nouvelle profession. La reconversion n'est ainsi « *pas [nécessairement vécue comme] une rupture complète* ». Cyril se considère ainsi « *toujours ingénieur* » car il estime appliquer la même démarche intellectuelle et scientifique dans le domaine industriel et dans la biologie du corps humain. Il conserve ainsi, selon lui, une certaine « *cohérence* » et une certaine « *continuité* » dans son parcours professionnel. L'ancien métier peut aussi ne pas être complètement abandonné comme dans le cas de Gabriel. Il a repris une petite activité d'animateur en parallèle de son statut de contractuel. Utilisant le vocabulaire du domaine de l'animation, il attend de sa titularisation la possibilité de créer des « *temps forts* » avec ses élèves, notamment en organisant des voyages. Il considère également que l'on comprend mieux les jeunes « *en tant qu'animateur qu'en tant que prof[esseur]* ». L'obtention du titre peut aussi être le point de départ d'un parcours de professionnalisation plus important encore comme dans

le cas d'Anissa. Elle s'engage en effet dans un parcours doctoral afin d'obtenir un titre supérieur de docteur en psychologie du travail. Elle envisage aussi de suivre une formation complémentaire de psychothérapeute afin d'être en mesure de gérer des pathologies mentales car dans son activité elle est confrontée à « *beaucoup de souffrances psychiques* ». Hésitant à continuer dans la recherche en raison des « *conflits cachés et de la lutte de pouvoir* » dans les laboratoires, elle s'engage toutefois dans une carrière universitaire après son doctorat.

4.1.4. Se reconvertir pour se maintenir sur son marché professionnel ?

Parmi la catégorie des cadres, les professions de l'information, des arts et des spectacles (artistes, journalistes, auteurs, ...) sont les plus exposées au chômage (Thioux, 2019). Elles évoluent dans des « industries créatives » fortement concentrées dans la région Ile-de-France (Camors et al., 2011) dans lesquelles l'on retrouve les activités publicitaires, dont les fonctions cadres (directeur artistique ou de création, concepteur-rédacteur, chargé d'études média, etc.) sont très liées aux fonctions commerciales et du marketing des entreprises. Les cadres de la publicité sont classés par l'Insee parmi les « cadres administratifs et commerciaux d'entreprise », une catégorie qui représente toujours les effectifs les plus nombreux des cadres au chômage (Bouffartigue & Gadéa, 2000). Les secteurs dans lesquels évoluent ces professions ont connu des mutations importantes depuis les années 1990 avec le développement des technologies numériques.

Ces mutations sont jalonnées par des restructurations (fusion, rachat, remaniement des équipes, etc.) dont le licenciement sans raison économique de cadres et cadres dirigeants semblent faire partie d'un « *jeu* » offensif banalisant des licenciements¹⁹⁰ pour améliorer la compétitivité et la rentabilité financière des entreprises (Guyonvarc'h, 2017). Les licenciements pour motif personnel ciblent d'ailleurs plus particulièrement les cadres (Pichon, 2008 ; CEE, 2008) jusqu'à la création de la rupture conventionnelle qui devient le principal motif de fin de contrat des cadres entrant au chômage.

Ces logiques de restructuration ont ainsi mené au chômage deux cadres quarantennaires des secteurs de l'information et de la communication que nous avons interrogés. « *Jeu* » implicite du secteur ou « *jeu de dupe* », le licenciement marque une rupture dans leur carrière. Excluant

¹⁹⁰ Ces pratiques semblent être poussées à l'extrême dans l'industrie du jeu vidéo selon l'enquête journalistique de Jason Schreier dans son ouvrage traduit de l'anglais en 2022 : « Press reset. Désastres et reconstructions dans l'industrie du jeu vidéo ».

une reconversion trop radicale et risquée, ils cherchent à se repositionner sur leur marché professionnel à travers une activité de conseil excentrique à leur ancien métier sous le statut d'indépendant. Elle consiste non seulement à conseiller mais aussi à transmettre et à former. Cette activité de conseil s'appuie sur une expertise reconnue par un réseau professionnel qui a un rôle éminent dans leur transition. En effet, il guide leur « repositionnement professionnel » (Ploussou-Plesse, 2007) qui leur permet ensuite un retour vers le salariat. Celui-ci n'est toutefois pas nécessairement pérenne.

4.1.4.1. « *Se réinventer* » pour se maintenir dans son marché professionnel

Depuis trente ans, le développement et la démocratisation d'internet a bouleversé les activités de l'information, des télécommunications, de la publicité et de la communication. Dès le début des années 1990, un phénomène de « convergence » des industries des télécommunications, de l'information et de l'audiovisuel s'avère possible (Miège, 1993), même si leurs modèles économiques et d'organisation s'opposent (Musso, 2014). Cette convergence est même encouragée pour les autorités nationales et supra nationales qui souhaitent favoriser et encadrer l'avènement d'une « société de l'information en Europe » (CCE, 1997). La création et la diffusion de contenus culturels et d'information sur internet se développe avec les avancées technologiques de la télécommunication. Ces évolutions marquent à la fois le déclin de la presse et de la publicité papier¹⁹¹ et du service public de l'information. Elles bousculent les pratiques publicitaires et de marketing des agences spécialisées et des entreprises. La publicité constitue en effet une très importante ressource financière pour les plateformes de diffusion et les médias. L'accompagnement réglementaire et législatif de ces évolutions se traduit par une dérégulation remettant en cause les monopoles publics nationaux et par une financiarisation empreinte d'une logique court-termiste (Musso, 2014). Il en résulte une instabilité de ces secteurs très concurrentiels à l'échelle mondiale. Ils connaissent des phénomènes de concentration, de crise et de restructuration en restant dominés par des grands groupes à l'envergure internationale

¹⁹¹ Ce déclin impacte l'ensemble de la filière industrielle de l'impression dès le début des années 2000 y compris les entreprises de conception-fabrication et d'installation des machines à imprimer comme celle où travaillait Cyril en tant qu'ingénieur (cf. *supra*).

comme par exemple Lagardère ou Vivendi qui se sont développés dans ces différentes activités¹⁹².

L'instabilité et les recompositions de ces secteurs rythmées par les innovations technologiques et une recherche permanente de rentabilité banalisent la pratique d'une politique de gestion de la main-d'œuvre fondée principalement sur des mobilités externes ou des « transferts » de salariés de groupe en groupe. Ces pratiques peuvent s'accompagner d'une dégradation des conditions d'emploi et mènent régulièrement des salariés qualifiés et des cadres au chômage (Guyonvarc'h, 2017).

Malgré des compétences reconnues qu'ils entretiennent au fil des évolutions techniques dans leur entreprise et dans leur milieu professionnel Laurent (47 ans, Bac+3, journaliste spécialisé en musique, devenu programmeur/data curation de contenus audiovisuels) et Alexandre (48 ans, Bac, directeur de création, devenu facilitateur) sont licenciés pour « de mauvaises raisons ». Le premier (Laurent) est considéré selon lui comme une « variable d'ajustement » financière par le groupe bénéficiaire qui a racheté l'activité internet de son ancien employeur en liquidation judiciaire, une structure de la grande distribution de produits culturels. Sa carrière a déjà été éprouvée par un transfert intra-groupe dans cette entreprise qui a connu une « longue agonie » avec l'accroissement de la dématérialisation des produits culturels et musicaux. Le second (Alexandre) est victime à 45 ans de logiques de renouvellement de la main-d'œuvre, qu'il a pratiqué lui-même en tant que directeur de création et cadre dirigeant, lorsque le comité de direction du groupe décide de changer la totalité du comité de direction de l'agence dans laquelle il travaille depuis deux ans. Ce « jeu » des restructurations dans une logique de recherche constante d'une performance et d'une rentabilité accrue est admis comme une norme par les professionnels du secteur même s'il est vécu comme étant injuste et injustifié.

Dans les agences de communication, la « banalisation du licenciement » dans les pratiques managériales (*ibid*) se matérialise par la provision de « *sevrans* » (jargon qui contracte le mot anglais *severance*¹⁹³). Il s'agit « des provisions [d'indemnités] pour licencier », le plus souvent en rupture conventionnelle, de façon (très) généreuse les cadres (commerciaux, créatifs ou dirigeants) afin qu'ils quittent l'entreprise rapidement sans recours procédurier.

¹⁹² Que ce soit dans la diffusion et la vente de produits et de contenus culturels, les médias d'information, la publicité, ou encore en tant que fournisseurs d'accès à internet dans les années 1990 et jusqu'au début des années 2000 (par exemple Club Internet pour Lagardère ou AOL pour Vivendi).

¹⁹³ L'expression anglophone est *severance provision*.

Provenant de secteurs « *en crise* » permanente où les postes se font rares et licenciés pour la première fois de leur vie à plus de 40 ans, leur objectif est de rebondir rapidement en raison de la situation anxiogène du chômage. Écartant la possibilité d'une reconversion trop radicale, ils cherchent en premier lieu à créer leur propre emploi afin de ne pas se percevoir, et surtout ne pas être perçu comme « chômeur ».

4.1.4.1.1. Créer son emploi en écartant une reconversion trop radicale

L'entrée au chômage est rapidement suivie d'une recherche d'emploi à temps plein et d'une réflexion active sur l'avenir professionnel, soit un « chômage différé » typique du chômage des cadres (Schnapper, 1981). Le statut d'emploi d'indépendant (en autoentrepreneur ou en SASU¹⁹⁴) est privilégié d'emblée même si une recherche d'emploi salarié dans l'ancien métier est effectuée en parallèle en conservant des contacts très réguliers avec son réseau professionnel, y compris en étant très actifs sur des réseaux sociaux professionnels comme LinkedIn. La consultation d'offres d'emploi et l'envoi de candidatures (spontanées ou en réponse à une offre) n'est pas exclu mais il n'apparaît pas être le canal le plus pertinent dans ces marchés professionnels ou pour prétendre à des postes de direction¹⁹⁵.

La création d'entreprise est privilégiée en raison d'une vision « *pessimiste* » des chances de retrouver un emploi salarié équivalent au dernier poste dans l'ancien métier dans des secteurs « *en profond bouleversement* » et « *en crise* », marqués par une raréfaction des postes et la disparition au fil du temps de nombreuses structures.

« [...] *Au moins... bah si je monte une activité... j'attends après personne et je monte mon truc et... Je suis sûr de... d'avoir du boulot hein, si y'a... Avec la bonne idée et... Et le bon truc je suis sûr d'avoir du boulot.* »

Alexandre 48 ans, Bac, directeur de création, devenu facilitateur

Dans leur milieu professionnel et leur réseau de connaissance respectif les transitions vers les statuts d'indépendants, notamment celui de « *freelance* », ou vers des domaines d'activité et des métiers complètement différents sont nombreuses pour les mêmes raisons.

¹⁹⁴ Société par actions simplifiée unipersonnelle. Cette forme juridique d'entreprise ne comporte qu'un associé dont la responsabilité est limitée à son apport en capital.

¹⁹⁵ C'est le cas en particulier pour Alexandre qui recherche un emploi de cadre dirigeant. Le réseau est le principal canal de recherche car les modes de recrutement passent peu par la publication d'une offre d'emploi.

« [...] je voulais pas rester euh... à attendre potentiellement de trouver un job et... et euh... parce que je... j'étais peut-être un peu pessimiste [...] et je me faisais pas de... d'illusions, je voyais autour de moi, beaucoup, beaucoup de gens qui avaient quitté le domaine de la musique. »

Laurent, 47 ans, Bac+3, journaliste spécialisé en musique, devenu programmeur/data curation de contenus audiovisuels

L'expérience du licenciement est en partie vécue comme une opportunité de « *démarrer autre chose* ». Cet « *autre chose* » renvoie à une réflexion sur la possibilité de se reconverter dans un métier artisanal et manuel par intérêt pour une activité précise (construction de maisons en bois) ou simplement pour « *changer de vie* » et ne plus travailler dans un bureau avec « *de la pression inutile ou du stress* ». Cette possibilité a été explorée de façon concrète par Alexandre qui a dessiné lui-même les plans de sa maison. Il abandonne toutefois l'idée de racheter une société de construction ou de s'associer avec un artisan en raison de problèmes de dos incompatibles avec cette activité. La réflexion de Laurent à propos d'une reconversion dans un métier artisanal est quant à elle inspirée par des récits dans la presse sur des reconversions de cadres qui entreprennent une formation pour devenir artisans, mais elle ne prend pas de contours concrets. Passionné par la musique, l'art et la culture en général, il s'oriente plutôt vers l'idée d'ouvrir des boutiques éphémères (« *Pop-up Store* ») dans un pays qu'il affectionne particulièrement le Japon et où il a déjà quelques contacts. Leur projet de création d'entreprise est soutenu par leur conseiller à l'emploi qui n'a aucune offre d'emploi à leur proposer dans leur domaine et à leur niveau de qualification. Ce soutien est moral (encouragements) et technique (conseils sur les démarches), il s'inscrit dans les dispositifs d'aide à la création d'entreprise.

L'orientation de la création d'entreprise écarte ainsi une nouvelle orientation professionnelle trop radicale. Il apparaît en effet plus facile et moins risqué de mobiliser des connaissances et une expérience acquise dans l'ancien métier et créer une activité en lien avec la vocation première de ce dernier (musique, communication). Ces compétences et cette expérience sont en outre reconnues par un réseau professionnel qu'ils mobilisent activement. Ce réseau a valeur de guide dans leur repositionnement professionnel progressif dans une activité de conseil excentrique à leur métier initial.

4.1.4.1.2. Une réorientation professionnelle guidée par le réseau et les opportunités

Le réseau professionnel a une influence à toutes les étapes de la mise en œuvre d'un modèle de recherche d'emploi où un bilan professionnel et une évaluation du marché sont effectués, et dans lesquels la sollicitation de ce réseau fait partie des actions principales (Pochic, 2001). Le réseau fait partie des principales ressources mobilisés en amont de la création d'entreprise afin de recueillir des conseils, définir et orienter le modèle économique de la future entreprise (Grossetti et Barthe, 2008).

Ce réseau professionnel est ainsi particulièrement sollicité lors d'une phase de « bilan » par Alexandre qui s'emploie à avoir « *des conversations* » avec d'anciens patrons et d'anciens collaborateurs sur son potentiel avenir professionnel, sa personnalité, ses atouts professionnels. Ces échanges effectués avec des personnes qui le connaissent bien lui permettent de définir l'offre à construire pour sa création d'entreprise : une offre de conseil et de formation pour accompagner des petites agences sur leurs projets créatifs. Ils permettent aussi de se renseigner sur l'état du marché et sur la façon dont l'offre qu'il construit peut répondre à un besoin du secteur. La lecture d'ouvrages sur des méthodes de travail collaboratives permet également de consolider le contenu des formations et des ateliers proposés. Alexandre développe aussi son propre jeu de carte inspiré de ces méthodes afin de faire émerger des idées et des solutions dans les équipes qu'il accompagne lors de prestations ponctuelles. Ces démarches permettent par ailleurs de présenter une image active et positive loin de celle du chômeur dont la situation est fortement redoutée dans ces secteurs « *tellement en crise* » et dans lesquels le chômage est « *la peur de tout le monde* ».

Laurent construit quant à lui des activités multiples en relation avec son réseau dont le fil conducteur est son intérêt, sa connaissance et sa pratique de la musique. Parallèlement à son projet de boutiques éphémères, il développe à la fois des petits projets musicaux et une activité de conseil à finalité commerciale (pour un jeu vidéo, des magasins) et il est rapidement contacté par un ancien prestataire, fournisseur de contenu éditorial et de données musicales, avec lequel il a travaillé par le passé pour « *faire partie de leur équipe* » et inverser leurs anciens rôles de client-fournisseur. En autoentrepreneur, il produit ainsi « *les data* » (qualification et chroniques d'albums musicaux) qu'il achetait auparavant pour rédiger ses articles journalistiques. Ce client le met ensuite en contact avec une chaîne de télévision qui souhaite développer une application de diffusion de contenus musicaux (clips vidéos) afin de les conseiller sur la qualification de ces contenus (genre musicaux, données manquantes, etc.).

La création d'entreprise se traduit ainsi par le développement d'une activité de conseil dans leur domaine professionnel et dans laquelle une expertise est reconnue par le réseau antérieur à

l'entrée au chômage. Elle repose ainsi sur la valorisation de connaissances et de compétences spécialisées afin de se maintenir sur son marché professionnel. Elle peut également être consolidée avec l'obtention de certifications ou d'un agrément de formateur. Elle crée aussi des opportunités de retour vers le salariat.

4.1.4.2. Des retours incertains vers le salariat

L'activité de conseil reposant sur une expertise permet par la suite un retour vers le salariat plus ou moins réussi. L'entreprise de diffusion de contenus musicaux propose ainsi d'embaucher Laurent afin de prendre en charge la data curation (collecte, organisation et qualification de données) de sa chaîne de diffusion musicale. Une offre en CDI qu'il accepte car le statut de salarié est plus rassurant pour lui, même si cet emploi s'inscrit dans la continuité d'un déclassement salarial depuis son transfert contraint dans la filiale de grande distribution de biens culturels. Il abandonne ainsi son projet de création de boutiques éphémères qui est encore à l'état d'embryon.

Il doit apprendre à alimenter et gérer des bases de données vidéos musicales, à qualifier précisément ces contenus, et à appliquer des règles de programmation imposées. Si cette activité nécessite toujours une activité de veille et une expertise en rapport avec son ancien métier de journaliste musical, il ne s'agit plus pour lui de créer du contenu journalistique (interviews, articles, vidéos) en toute autonomie avec le « plaisir » de partager une subjectivité personnelle :

« il y a des plumes, il y a même des gens que je connais très bien hein des journalistes qui sont des amis et... ils se font plaisir, ils se font plaisir. Quand on est programmeur on ne se fait pas plaisir, on fait plaisir aux téléspectateurs ou à l'auditeur [...] ça reste le milieu de la musique mais... (inspire) c'est... différent du milieu euh... presse écrite ou radio, c'est vraiment très très différent, vraiment très différent. »

Laurent, 47 ans, Bac+3, journaliste spécialisé en musique, devenu programmeur/data curation de contenus audiovisuels

Le retour à un salariat plus rassurant peut au contraire tourner court en raison ici de pratiques malhonnêtes. La proposition d'embauche à un poste de facilitateur dans une toute nouvelle entreprise qui rachète plusieurs agences de communication afin d'en regrouper les forces vives dans la même structure est à la fois un défi motivant pour Alexandre et une opportunité de

délaisser son activité entrepreneuriale qui est de moins en moins rentable. Les difficultés du secteur marqué par une concurrence accrue entre agences rendent en effet son offre de conseil de plus en plus obsolète car les agences n'ont plus le choix que de répondre à toutes les campagnes pour survivre quel que soit leur niveau de créativité. Or les entrepreneurs qui l'embauche ne paient pas leurs cotisations salariales. L'ensemble du projet s'avère être une escroquerie qui aboutit rapidement sur le licenciement économique de tous les salariés.

Ce retour au chômage est particulièrement difficile. Alexandre essaie de retrouver un emploi salarié en concentrant ses recherches sur les « *annonceurs* », les clients des agences de publicité, qu'il perçoit comme un nouveau marché. Dans ces entreprises se développent en effet des espaces de travail d'innovation et des laboratoires d'idées. Le secteur des agences de communication est devenu pour lui un secteur à l'agonie dans lequel il n'a plus la possibilité de retrouver du travail :

« [...] Je pense que mon ancien boulot est mort. Il a plus de raison d'être en agence. Les agences vont trop mal. Euh. .. Et comme les annonceurs sont en train de monter des services de créativité en interne... C'est pas la peine d'aller dans le truc qui est en train de crever, vaut mieux aller dans le truc qui est en train de se monter. Faut juste pouvoir franchir les bonnes portes. Et pour pouvoir franchir les bonnes portes, faut rencontrer les bonnes personnes. Faut qu'elles entendent parler de moi... »

Il se heurte toutefois au fait que son réseau relativement restreint à son marché professionnel d'origine et à la barrière du diplôme à l'entrée des grandes entreprises qui créent des postes de facilitateurs. Il a donc tout un réseau et une notoriété à construire en dehors de son réseau actuel. La certification *Legos serious play* qu'il obtient au cours de cette nouvelle période de chômage paraît insuffisante tandis que l'éventualité d'obtenir un diplôme *via* une validation des acquis d'expérience est compromise après plusieurs années d'exercice de son nouveau métier en indépendant. Au final, ce statut demeure sa seule possibilité de sortir à nouveau du chômage en réadaptant son offre à d'autres milieux professionnels.

Ces cadres issus des secteurs de l'information et de la communication sont fragilisés par des logiques financières de rentabilité qui banalisent le licenciement dans des secteurs en restructuration endémique et fortement concurrentiels. Conscients qu'aujourd'hui il faut être entrepreneur de soi-même pour retrouver un emploi (Ebersold, 2004), leur premier réflexe est de penser à assurer leur propre emploi en créant une entreprise. Face à la rareté des postes et à

la crise de leur secteur, ils entament une réflexion plus ou moins poussée afin de se reconvertir dans une activité artisanale qui sera vite abandonnée. Développer une activité de conseil et de formation tournée en s'appuyant sur leur réseau et la reconnaissance de leur expertise dans un domaine spécialisé apparaît en effet la transition la plus sécurisée. Elle leur permet d'exercer un métier de « facilitateur », de formateur ou de conseiller dans lequel ils ne sont pas complètement « débutants » dans la mesure où ils utilisent la « réputation » (Chauvin, 2014) d'une expertise au sein de leur réseau professionnel. Ces cas « limites » de la reconversion sont intéressants à analyser dans la mesure où ils mettent en évidence des processus de glissements progressifs vers des activités qui s'éloignent de plus en plus du métier initial, avec des retours vers le salariat et le chômage.

4.2. Parcours heurtés et vocations féminines d'assistance aux autres

Après avoir analysé des processus de reconversion au chômage vers des métiers réglementés ou à concours ainsi que des stratégies de maintien moins risquées sur des marchés professionnels, nous allons à présent examiner un autre type de configuration. Il s'agit de reconversions exclusivement féminines vers des métiers professionnalisés de l'aide et de l'insertion. Elles présentent des caractéristiques similaires de sélection en exigeant le plus souvent un diplôme acquis dans une spécialité correspondant au métier exercé. Cette exigence est de la même façon variable selon le niveau de qualification du métier exercé¹⁹⁶. L'embauche s'accompagne généralement d'une période de formation au poste en interne obligatoire assurée par des collègues de travail (tutorat), qui peut durer plusieurs semaines, complétée dans certains cas par le suivi de modules obligatoires de formation. Elles se distinguent principalement des configurations précédentes par l'expérience d'une subordination plus importante à un contrôle hiérarchique (peu d'autonomie, moins de marges de manœuvre dans l'exercice du travail). Le même métier est exercé par tous les membres d'un collectif de travail, situé en permanence au même endroit et sous l'autorité d'une hiérarchie dont la régulation est vécue comme un cadre contraignant l'autonomie dans l'activité professionnelle. Le « *cadre de travail assez rigide* » limite les prises d'initiatives individuelles. Les relations entre des « subordonnées » qualifiées et leur hiérarchie peuvent ainsi parfois être conflictuels. Des temps d'échanges sur l'activité et la pratique du métier (formels ou informels) semblent par ailleurs fréquents à la fois pour

¹⁹⁶ L'absence de diplôme peut toutefois être compensée par une expérience de plusieurs années dans le domaine de spécialité, ce qui n'est pas le cas de nos enquêtées en reconversion.

appuyer et réguler les pratiques mais aussi pour réduire des risques psychosociaux liés à l'activité exercée.

Ces configurations d'emploi correspondent en effet dans notre échantillon à des métiers de l'action sociale ou de santé exposés à des situations de détresse, d'urgence sociales ou médicales. Ils sont exercés dans des structures de la fonction publique (hospitalière ou GIP¹⁹⁷), communale ou dans le milieu associatif : assistante de régulation médicale, écoutante/évaluatrice de situations de maltraitance, accompagnante de mineurs isolés et conseillère en orientation professionnelle (dans un centre communal d'action sociale - CCAS). Les reconversions au cours du chômage vers ces métiers sont effectuées parmi nos enquêtés exclusivement par des femmes. Sur les quatre, trois d'entre elles ont exercé auparavant des fonctions de cadre et de management (voir Encadré 13). Elles connaissent ainsi un déclassement professionnel et salarial. La quatrième exerçant auparavant le métier de vendeuse connaît, en revanche, une ascension professionnelle grâce à un accompagnement « de type CEP¹⁹⁸ » aboutissant sur une formation qualifiante d'un an cofinancée par Pôle emploi et le Conseil Général du département.

Encadré 13. Caractéristiques sociodémographiques et situation des enquêtées au moment de l'interview

Alicia, 38 ans, Brevet des collèges, vendeuse pendant 10 ans¹⁹⁹, devenue conseillère en insertion professionnelle, séparée, trois enfants à charge

Aline, 50 ans, Bac+5, journaliste de presse écrite et institutionnelle pendant 20 ans, devenue accompagnante de mineurs isolés étrangers, séparée, 1 enfant non à charge

Amandine, 29 ans, Bac+2, manager en centre d'appel, devenue assistante de régulation médicale, en couple, 1 enfant à charge

Aurélië, 49 ans, Bac+5, directrice clientèle en communication²⁰⁰ pendant 20 ans, devenue écoutante/évaluatrice de situation de maltraitance, en couple, 1 enfant à charge

¹⁹⁷ Groupement d'intérêt public

¹⁹⁸ Conseil en évolution professionnel.

¹⁹⁹ Ayant quitté le système scolaire très tôt (à l'entrée au lycée), Alicia a exercé plusieurs autres métiers (en intérim notamment) dont le métier de négociatrice en immobilier pendant deux ans en cumulé pour lequel elle a suivi une formation au chômage. Il correspond à une reconversion qu'elle n'a pas souhaité poursuivre pour revenir au métier de vendeuse qu'elle a exercé au total pendant 10 ans.

²⁰⁰ Elle a commencé sa carrière en tant qu'assistante de communication.

Journaliste de presse écrite et institutionnelle, directrice clientèle en communication, manager en centre d'appel ou vendeuse, elles ont toutes connues le chômage de longue durée à une ou plusieurs reprises, l'exercice de « petits boulots » plus ou moins alimentaires et pour trois d'entre elles des périodes d'inactivité suite à une maternité et/ou en raison d'une dépression psychologique avant de se reconverter.

Nous verrons tout d'abord que les difficultés personnelles et professionnelles qu'elles rencontrent au cours de leur trajectoire trouvent un sens dans leur reconversion dans des métiers qualifiés de l'assistance à autrui dans les domaines de la santé et l'action sociale. Celui-ci être aussi bien un moteur de la reconversion qu'être construit *a posteriori*. Ces reconversions sont favorisées par un *turnover* important dans ces métiers difficiles psychologiquement. La forte régulation hiérarchique dans ces métiers est une difficulté à surmonter pour les plus qualifiées (anciennes cadres). La possibilité d'une nouvelle carrière dans le nouveau métier est plus incertaine que dans les configurations analysées précédemment en raison d'une pénibilité du métier.

4.2.1. Besoin de sortir du chômage et subjectivation du sens de la trajectoire personnelle

Les reconversions au chômage vers des métiers de l'aide sociale ou médicale dans des structures publiques ou associative sont d'abord animées par le souhait de quitter l'ancien métier, sans qu'un projet précis de reconversion soit clairement identifié au début du chômage ou même clairement envisagé dans un premier temps. Les motivations à vouloir quitter son ancien métier sont variées. Elles peuvent être principalement motivées par le fait que l'ancien métier a perdu son sens suite à une expérience traumatisante vécue dans le dernier emploi, telle qu'une mise au « placard » ou des injonctions constantes à malmener ses équipes en pratiquant un management jugé « inhumain » (Dujarier, 2015). L'activité initiale peut perdre aussi son sens suite à un événement traumatique personnel (maltraitance familiale reproduite sur son enfant par le même proche) provoquant une « cassure » marquée par une longue période de dépression, ou être remise en cause simplement car elle est difficilement compatible avec la vie familiale et qu'elle a été exercée jusque-là parce qu'elle était « facile d'accès », sans diplôme. En outre, les conditions de travail et les objectifs de l'activité de l'ancien métier ne conviennent plus tandis que la période de chômage est vécue comme un long processus de réflexion sur l'avenir professionnel.

La reconversion est orientée ensuite à la fois par un besoin parfois urgent de trouver du travail²⁰¹ et par le souhait d'exercer un nouveau métier qui permette de se sentir « *utile* ». Avec l'allongement du chômage des emplois alimentaires peuvent ainsi être exercés en l'absence d'autres perspectives, la fin de droit au chômage approchant ou étant déjà consommée²⁰². Deux types de processus d'orientation vers le nouveau métier, confrontés à des difficultés différentes selon la trajectoire antérieure, les ressources disponibles (financières, sociales, culturelles) et les barrières à franchir pour entrer dans le nouveau métier, peuvent être distingués.

Le premier est fortement lié à une histoire et à des événements personnels douloureux qui participent à orienter la reconversion vers des métiers d'aide aux enfants et aux jeunes en difficulté (maltraitance, jeunes immigrés isolés). Elle concerne les plus diplômées de nos quatre enquêtées pour lesquelles la reconversion a une résonance vocationnelle *a priori*. Elle fait sens par rapport à des maltraitances subies ou à des traumatismes familiaux. Elles ont été toutes les deux suivies par un psychologue ou un psychiatre afin de surmonter des difficultés psychologiques liés à ces traumatismes infantiles. La reconversion fait suite à une phase de « *deuil* » longue et très progressive de l'ancien métier dans la mesure où la décision de se reconverter met plusieurs années à être « *nette* ». Au cours de leur dernière période de chômage, chacune se tourne vers une association dont l'objet a un lien direct avec leurs difficultés personnelles.

Bien qu'elle était à nouveau en emploi dans une petite agence de communication Aurélie (49 ans, Bac+5, *directrice clientèle en communication, devenue écoutante/évaluatrice de situation de maltraitance*) demande ainsi une nouvelle rupture conventionnelle²⁰³ au bout d'un an et demi de travail afin de s'investir dans une association de protection de l'enfance après que les maltraitances familiales qu'elle a subi enfant se soient reproduites sur sa fille. Après cinq ans de chômage entrecoupés de « *petits boulots* » alimentaires et d'une petite activité de traduction d'articles de presse ou d'ouvrages, Aline (50 ans, Bac+5, *journaliste de presse écrite et institutionnelle, devenue accompagnante de mineurs isolés étrangers*) se tourne également vers

²⁰¹ En raison d'une urgence financière ou en raison d'un vécu difficile de la situation de chômage.

²⁰² Voir notamment chapitre 5.

²⁰³ Il s'agit de la troisième en l'espace de dix ans depuis la naissance de sa fille. En cumulé au cours de cette période elle passe plus de huit ans au chômage dont à peu près deux ans en « *dépression* » après que sa fille ait été abusée à son tour par un membre de sa famille.

une association s'occupant de mineurs isolés étrangers, une situation difficile subie par ses parents pendant la seconde guerre mondiale²⁰⁴.

Leur souhait de reconversion qui consiste à transformer une activité bénévole de « *terrain* » en activité professionnelle²⁰⁵ se heurte toutefois à des exigences en termes de spécialité de diplôme. Ainsi, après deux ans de bénévolat les candidatures d'Aurélie à la ligne d'écoute nationale (numéro vert) dédié à la protection de l'enfance n'aboutissent pas :

« [...] *dans ce secteur, si vous n'êtes pas psy, assistante sociale, puéricultrice, éducateur, si vous n'avez pas un diplôme d'État, de l'Action sociale, euh..., il n'y a pas de boulot hein. Voilà. C'est hyper dur.* ».

Sans diplôme spécialisé il faut au moins cinq ans d'expérience dans le domaine de la protection de l'enfance afin d'espérer être recrutée aux offres publiées régulièrement par la structure publique. Afin d'atteindre son objectif d'y entrer, elle décide d'obtenir un diplôme universitaire (DU) de protection de l'enfance à l'issue d'une formation d'un an, ce qu'elle peut se permettre d'autofinancer. Elle vit en effet en couple avec une compagne qui gagne suffisamment sa vie pour subvenir aux besoins du foyer et l'inscription à l'université représente une somme modique pour elle (environ 400 euros).

Le second processus d'orientation vers des métiers de l'aide sociale ou médicale répond davantage à un besoin de travailler dans une activité qui a du sens sans que celle-ci ne soit reliée à un traumatisme d'ordre personnel. Le sens vocationnel du nouveau métier se situe principalement sur le plan professionnel et se construit *a posteriori*. Les premiers pas dans le nouveau métier sont vécus comme une « *révélation* » ou le fruit d'un destin.

« *Je pense qu'il n'y a pas de hasard [...] je pense que moi je dois faire des choses pour aider les autres* »

Amandine (29 ans, Bac+2, manager en centre d'appel, devenue assistante de régulation médicale)

²⁰⁴ Elle suit également un séminaire depuis plusieurs années portant sur la transmission des traumatismes de la guerre entre générations et dont elle se sent souffrante.

²⁰⁵ Postuler à d'autres postes comme ceux ayant traités à la communication (chargé de mission, est en effet exclu pour elles car elles souhaitent être « *sur le terrain* », « *avec les jeunes* ».

La reconversion est en outre le fruit d'une rencontre qui permet d'ouvrir l'horizon professionnel vers une activité plus satisfaisante et compatible avec les aspirations d'exercer un métier « utile ». Dans le cas d'Alicia (38 ans, Brevet des collèges, vendeuse, devenue conseillère en insertion professionnelle), cette « rencontre » est une conseillère à l'emploi qui la guide pendant près d'un an pour construire un projet professionnel aboutissant sur une formation qualifiante alors qu'elle est au RSA depuis plus d'un an. Cet accès tardif à un accompagnement souhaité pour se reconvertir dans un autre métier²⁰⁶ en raison d'un impératif de concilier sa vie professionnelle avec sa vie familiale ordonne par étapes une réflexion permettant d'éclaircir ce qui « a l'air de [...] convenir ». Il se rythme ainsi par des actions successives : lister les tâches et les expériences appréciées ou non, faire des tests pour cibler un domaine professionnel, se renseigner sur les métiers de ce domaine, puis étudier les métiers du domaine pour en sélectionner quelques-uns et enfin celui qui convient le mieux en réalisant notamment des enquêtes « métier »²⁰⁷. À l'issue de ce processus une demande de financement de formation peut ainsi se planifier de façon synchrone avec l'entrée à l'école du dernier enfant d'Alicia. Cette formation comprenant plusieurs stages permet ainsi de mettre un premier pied dans ce qu'elle nomme la « famille » de l'insertion.

Amandine aurait souhaité bénéficier de ce type d'accompagnement pour réfléchir à son avenir professionnel. Sa reconversion résulte de la rencontre d'une collègue dans l'entreprise de saisie de remboursement de mutuelle où elle a postulé par défaut afin de sortir du chômage rapidement, sa fin de droit approchant (voir chapitre 5). Cette collègue vient de quitter son poste d'assistante de régulation car elle juge les conditions de travail trop difficiles. Le niveau de diplôme (Bac+2) d'Amandine est plus que suffisant pour postuler à ce poste qui n'exige à l'époque que la détention du baccalauréat. Elle dispose par ailleurs d'une expérience dans le contact par téléphone en tant que manager de centre d'appel.

Ces transitions sont favorisées par un besoin en main-d'œuvre qui dans les métiers d'écoutante/évaluatrice de situation de maltraitance, d'assistante de régulation médicale et d'accompagnante de mineurs isolés est marqué par un *turnover* important d'une partie des salariés dans les structures où elles s'insèrent. Ces métiers sont jugés en effet difficiles psychologiquement. Pour cette raison le nombre d'heure de travail hebdomadaire peut être

²⁰⁶ Concernant l'accès difficile et long à un accompagnement ou à une formation par des chômeurs provenant de métiers « qui recrutent » du commerce, de la restauration, etc. voir le chapitre 5.

²⁰⁷ Celles-ci consistent à aller interroger des professionnels du métier visé sur le contenu et les conditions d'exercice de leur travail.

limité au maximum à 20h par semaine ou à 12h d'affilés neuf jours par mois. Ces métiers sont marqués aussi par des horaires atypiques (travail le soir, de nuit, le weekend ou concentré sur de longues journées de 12h) afin d'assurer un service continu. Des postes sont ainsi à pourvoir très régulièrement.

Le *turnover* des éducateurs et les difficultés à recruter de l'association d'accompagnement des mineurs isolés étrangers permet ainsi à Aline (50 ans, Bac+5, journaliste de presse écrite et institutionnelle, devenue accompagnante de mineurs isolés étrangers) d'obtenir un CDD de remplacement (renouvelé) au bout de plusieurs mois de bénévolat. Elle a essuyé jusque-là plusieurs refus successifs à ses candidatures d'une part, parce qu'elle n'a pas de diplôme d'éducateur spécialisé ou d'assistante sociale, d'autre part, parce qu'elle a échoué à un premier test de recrutement. L'arrivée d'une nouvelle directrice à la tête de l'association qui ne privilégie pas l'embauche de personnes ayant, selon Aline, le « *cursus habituel* » lui permet d'obtenir un CDI tandis que le collectif de travail devient plus hétérogène. Certaines barrières à une insertion durable dans le nouveau métier peuvent ainsi s'assouplir en créant des opportunités de reconversion à des personnes présentant « *un profil peu atypique* ».

4.2.1. Apprendre à « *rester à sa place* »

L'entrée dans le métier s'accompagne le plus souvent d'une formation au poste assurée par les collègues pendant plusieurs semaines, jusqu'à deux mois. Elle permet de transmettre des pratiques communes du métier et repose sur le principe des effets formateurs du tutorat en situation de travail (Barbier et al., 1996).

Ce passage obligé par un tutorat s'inscrit dans une organisation du travail où l'autonomie professionnelle est très contrôlée à la fois par les pairs et surtout par la hiérarchie. La « *liberté* » d'action dans le travail s'exerce ainsi au sein d'un « *cadre* » relativement « *rigoureux* », « *très professionnalisé* » et « *très institutionnel* ». Si ce cadre de travail « *assez rigide* », peut correspondre à un « *idéal* » recherché par les moins diplômées comme Alicia (38 ans, Brevet des collèges, vendeuse, devenue conseillère en insertion professionnelle), celui-ci est vécu comme une contrainte par les plus qualifiées qui ont connu une autonomie beaucoup plus importante dans leur ancien métier.

Les premières semaines d'apprentissage du métier d'écoutante/évaluatrice de situations de maltraitance est ainsi pour Aurélie (49 ans, Bac+5, directrice clientèle en communication, devenue écoutante/évaluatrice de situation de maltraitance) une période où elle doit apprendre à se conformer à des règles auxquelles elle n'est pas habituée. Elle bénéficiait en outre d'une

plus grande autonomie dans son ancien métier dans la communication et même dans l'association où elle effectuait du bénévolat. Elle affirme y avoir « *tout appris* » sur le tas et grâce à des formations dispensées par l'association. Ses initiatives pour « *apprendre vite* » son nouveau métier d'écouter sont ainsi réprimandées car cela ne correspond pas aux règles établies dans la structure pour apprendre le métier et pour l'exercer ensuite dans une autonomie relative.

« [...] ça m'est arrivé aussi de... bah carrément d'entendre qu'il y avait une situation qui était plus intéressante sur le bureau d'à côté, de... de laisser tomber la situation sur laquelle j'étais, alors que je devais rester en double écoute, et puis de me connecter sur le téléphone d'à côté. [...] Et non, ça vous ne le faites pas, parce que ce n'est pas comme ça que ça se passe. On vous met à un poste, vous restez à votre poste. »

Ce cadre de travail peut ainsi créer des tensions avec la hiérarchie et il exige des enquêtées ayant occupé auparavant des postes de cadre de s'adapter à une forte hétéronomie de l'organisation du travail et donc de « *rester à [sa] place* ». Cette exigence d'adaptation exprime en outre « *le déclassement* » notable en qualification entre l'ancien et le nouveau métier par une « *baisse dans les échelons* ». Il représente la principale difficulté à l'entrée dans le nouveau métier pour les anciennes cadres.

Par ailleurs la formation sur le tas ne permet pas toujours d'adhérer à des manières de faire et à des modes de régulation de l'activité qui sont enseignées dans le cursus habituel qui mènent au nouveau métier. Aline (50 ans, Bac+5, journaliste de presse écrite et institutionnelle, devenue accompagnante de mineurs isolés étrangers) se trouve ainsi « *à [sa] place* » auprès des jeunes dont elle s'occupe mais « *en décalage* » avec la plupart de ses collègues éducateurs spécialisés et assistantes sociales. Bien qu'elle serait intéressée de suivre des formations, elle n'est pas convaincue que celles suivies par ses collègues puissent lui apporter quelque chose car « *ce n'est pas [son] monde* ». Elle refuse également de travailler à temps plein pour conserver du temps pour d'autres activités, notamment une petite activité de traduction en indépendant.

Ces difficultés variables selon le parcours professionnel antérieur à trouver de nouveaux repères dans le nouveau métier, en accord avec les règles établies dans le nouveau collectif de travail, ne sont pas sans incidence sur le processus d'insertion et sur les projections sur l'avenir professionnel. La pénibilité du métier et les changements organisationnels peuvent également créer des incertitudes sur la possibilité réelle d'une nouvelle carrière à long terme.

4.2.1. Une nouvelle « famille » professionnelle ? Les incertitudes de la pénibilité du travail

Malgré un profil parfois inhabituel dans le nouveau métier, la dynamique collective favorisant une forte cohésion des équipes permet une certaine intégration de ces chômeuses reconverties. Les temps d'échanges nombreux sur l'activité constituent des « espaces de discussion » (Dejours, 1993) sur la pratique et le métier afin d'améliorer la prise en charge des publics et de limiter des souffrances liées aux problématiques du métier. Toutefois l'expression de la parole demeure soumise à l'adhésion au cadre de références collectives. L'intégration exige alors parfois de taire les désaccords. Aline participe ainsi peu aux échanges car elle rejette la conception essentiellement éducative de l'accueil et de l'accompagnement de mineurs isolés étrangers, que partagent la plupart de ses collègues et sa hiérarchie. Elle ne « *montre pas* » ses désaccords afin de s'intégrer. De fait ses collègues et sa hiérarchie ignorent en partie leurs divergences de point de vue. Cela aboutit notamment à des activités clandestines. Elle continue par exemple à suivre et à aider des jeunes sortis de l'accompagnement et de l'accueil de l'association alors qu'elle n'en a pas le droit ni les attributions.

Les conditions de travail souvent difficiles, notamment sur le plan psychologique, créent une solidarité entre les membres des équipes qui est soutenue par l'organisation du travail (partages de pratiques et entraide sont encouragés). Leur situation subordonnée ne leur permet pas toutefois pas d'être en position de faire évoluer des pratiques ou de réclamer une aide substantielle dans leur travail autrement que collectivement. Le déclassement peut ainsi être encore une fois mal vécu de ce point de vue en cas de non adhésion aux repères collectifs et impose le silence.

« [...] *Je ne suis plus cadre et... et je vois tellement de choses qui ne fonctionnent pas, sans pouvoir le dire, que c'est compliqué.* »

Aline, 50 ans, Bac+5, journaliste de presse écrite et institutionnelle, devenue accompagnante de mineurs isolés étrangers)

Quand l'activité revient à faire face à des cas lourds à traiter et à une ambiance parfois conflictuelle avec la hiérarchie et d'autres professionnels, l'exercice du nouveau métier trouve une sorte de compensation vocationnelle dans l'utilité sociale du travail. La vocation et l'intérêt du travail justifie également des concessions en termes de rémunération parfois trois fois

inférieure au métier exercé auparavant. La dynamique collective d'intégration et les besoins en main-d'œuvre dans ces métiers laissent planer peu de doutes sur l'obtention prochaine d'une titularisation ou d'un CDI quand celui-ci n'a pas encore été obtenu pour nos enquêtées. En revanche, la pénibilité du travail (horaires atypiques, problématiques difficiles liées au public auquel est destiné le service délivré) peut nourrir des incertitudes sur la pérennité de la reconversion sur le long terme. Ainsi, Aurélie n'exclue pas de revenir un jour à son ancien métier dans la communication :

« [...] *Peut-être hein que j'y reviendrai hein [dans la communication], peut-être, parce que je... je ne pense pas que je passerai des années à faire ce que je fais non plus hein, c'est usant. [...]* C'est déjà c'est très très fatigant d'être en horaire décalé. Et puis euh... et puis il y a un moment où vous saturez au niveau de ce que vous entendez quoi. C'est..., oui oui, vraiment. »

Aurélie, 49 ans, Bac+5, directrice clientèle en communication, devenue écoutante/évaluatrice de situation de maltraitance

La possibilité d'un changement organisationnel des heures de travail aménagées pour protéger les salariés de risques psycho-sociaux et laissant une grande disponibilité pour la vie familiale peut de la même façon pousser à reconsidérer la reconversion.

Ces reconversions ne présentent pas dans les discours des enquêtées concernées l'objectif clair d'une nouvelle carrière professionnelle, d'un métier exercé « à vie », comme dans les configurations précédentes. Ces reconversions sont doublement orientées par un aspect vocationnel *a priori* ou construit *a posteriori* et par la nécessité de retrouver un emploi. Elles sont menées dans notre échantillon par d'anciennes cadres de secteurs variés mais pas exclusivement. Avant leur reconversion, elles ont toutes connues une trajectoire discontinue avec une ou plusieurs périodes de chômage de longue durée et dans certains cas d'inactivité (dépression, maternité). L'insertion dans ces métiers de l'aide sociale ou de l'urgence médicale s'avère plus difficile pour les plus diplômées d'entre elles qui ont assumé des fonctions d'encadrement par le passé et qui connaissent un déclassement professionnel et salarial. La reconversion n'est pleinement satisfaisante que pour la moins qualifiée d'entre elles qui connaît à la fois une ascension professionnelle et de meilleures conditions de travail. La pénibilité dans certains de ces métiers, responsable en grande partie d'un *turnover* important de la main-d'œuvre, peut favoriser leur accès à des profils inhabituels mais elle peut aussi remettre potentiellement en question la reconversion à moyen ou long terme.

4.3. Des reconversions accompagnées vers les « chantiers »

D'autres métiers qualifiés exigent également la détention d'un diplôme spécialisé, d'un permis ou d'une habilitation spécifique (permis poids lourds, CACES, habilitation à travailler dans un environnement potentiellement dangereux). Ils ont une valeur sélective de la main-d'œuvre en attestant de compétences techniques et d'une formation aux exigences de sécurité de l'activité professionnelle. Ils comportent également une part de formation « sur le tas » qui s'articule avec les compétences de la formation formalisée détenue. Ils renvoient à des espaces de travail composés d'une forte hétérogénéité des métiers exercés, d'une variabilité des équipes constituées pour une tâche donnée et de conflits multiples qui en découlent. Ils sont ainsi composés de plusieurs corps de métiers hiérarchisés appartenant parfois à plusieurs entreprises (donneurs d'ordre et prestataires) qui coopèrent et se côtoient dans un même lieu « le chantier ». Dans ces univers professionnels très masculins, la qualification définit les tâches attribuées dans la division du travail tandis que l'autonomie au travail est fortement contrôlée par les collègues et la hiérarchie. Ils correspondent dans notre échantillon à des métiers des secteurs du bâtiment, des travaux public et de l'énergie (nucléaire, gestion, diagnostic et installation de systèmes énergétiques) : chauffeur poids lourd dans les travaux publics, gestionnaire de vestiaire en zone contrôlée²⁰⁸, technicien thermicien et plombier-chauffagiste. Les reconversions au cours du chômage dans ces métiers ne sont permises que par l'acquisition préalable d'une qualification grâce à l'accès à ces dispositifs de formation ou préalables à l'embauche. En outre, ces reconversions sont accompagnées par Pôle emploi aux étapes-clés. Elles correspondent en l'occurrence à des transitions dans des métiers en tension ou « qui recrutent ». Certaines de ces reconversions sont également fortement guidées par le réseau personnel. Les métiers visés présentent un lien avec l'environnement personnel proche ou avec une expérience professionnelle antérieure.

Comme dans l'ensemble des configurations analysées dans ce chapitre, l'importance de la formation est variable selon le niveau de qualification du métier visé. Elle s'articule avec un tutorat en situation de travail qui permet d'évaluer le savoir-faire technique mais aussi un savoir-être qui inclut le respect de la sécurité des personnes, le respect de la hiérarchie, et des qualités relationnelles dans des environnements de travail où les conflits mais aussi les amitiés contribuent à la régulation de l'activité. L'intégration dans ces métiers s'effectue ainsi par la

²⁰⁸ Dans une centrale nucléaire, les zones contrôlées sont des zones exposées aux rayonnements radioactifs et susceptibles d'être contaminées par de la radioactivité.

maîtrise des dimensions techniques et comportementales de la qualification. Elle permet d'être reconnu comme étant du « milieu » (Leconte, 2002).

4.3.1. Les appuis institutionnels et du réseau personnel : les « facilitations » d'une requalification vers des métiers « qui recrutent »

Ancien responsable d'équipe de tri de courriers, opérateur sur plaqueuse de chants²⁰⁹, agent immobilier ou technicienne de laboratoire, quatre de nos enquêtés se reconvertissent vers des métiers du bâtiment, travaux publics ou en lien avec la production et la gestion de l'énergie. Les motifs du départ de l'ancien métier associé à l'entrée au chômage sont très variés. La transition vers le chômage peut être subie à cause d'un licenciement économique ou de problèmes de santé. Elle peut également être négociée pour rechercher de meilleures conditions de travail ou en raison d'un désintérêt croissant du métier associé à une mobilité géographique et un impératif de concilier sa vie professionnelle avec sa vie familiale. La reconversion au cours du chômage peut être ainsi anticipée en tenant compte des opportunités d'emploi dans le métier visé ou s'orienter exclusivement en fonction de celles-ci dans un secteur géographique proche du domicile afin de sortir du chômage.

Encadré 14. Caractéristiques sociodémographiques et situation des enquêtés au moment de l'interview

Anaïs, 42 ans, Bac+2, technicienne de laboratoire pendant 9 ans, devenue plombière-chauffagiste puis commerciale en technico-commerciale en plomberie et chauffage, mariée, 2 enfants à charge

Christophe, 54 ans, CAP, opérateur sur plaqueuse de chants pendant 19 ans, devenu gestionnaire de vestiaire en zone contrôlée, séparé, 1 enfant non à charge

Michel, 43 ans, Bac+2²¹⁰ puis Bac+3, agent immobilier et syndic pendant 10 ans, devenu technicien thermicien, marié, 2 enfants à charge

Thomas, 44 ans, CAP-BEP, opérateur/responsable d'équipe de tri de courriers pendant 18 ans, devenu chauffeur poids-lourd dans les travaux publics, marié, 2 enfants à charge

²⁰⁹ Le chant désigne la face étroite d'un objet. Il s'agit de chants de meubles.

²¹⁰ Michel détient deux BTS, un premier BTS en Mécanique et Automatismes Industriels (MAI) et un second en immobilier. Atteint très jeune d'une maladie handicapante lui déformant les doigts (polyarthrite rhumatoïde), il a été obligé sur les conseils du corps médical de changer d'orientation professionnelle initiale après avoir obtenu son premier BTS.

En raison de la dégradation des conditions de travail et de l'ambiance dans l'entreprise de tri de courrier où il travaille, Thomas anticipe sa reconversion au cours du chômage en obtenant son permis poids lourd grâce à un congé individuel de formation. Il souhaite s'orienter vers le métier de chauffeur poids-lourd dans le secteur des travaux publics dans lequel travaillent de nombreux membres de sa famille et de celle de son épouse. Après l'obtention de son permis, il attend toutefois deux ans (en espérant que les conditions de travail s'améliorent) avant de négocier son départ, qui se traduit par un abandon de poste proposé par son employeur. Il planifie par ailleurs le « bon moment » pour partir afin de rechercher un nouvel emploi :

« J'avais calculé, si je donnais ma démission maintenant, ça me fait mai juin, hop, juillet avec mes enfants, je pars en vacances ; juillet août, je me déclare au chômage, je pars en vacances. Et arrivé au mois de septembre je trouve du travail. »

Ne parvenant pas à se reconvertir dans un métier commercial compatible avec sa vie de famille « dans les bureaux » (voir chapitre 5), la reconversion atypique d'Anaïs (42 ans, Bac+2, technicienne de laboratoire, devenue plombière-chauffagiste) va s'appuyer sur la reconversion de son conjoint dans le domaine du bâtiment. Elle s'oriente ainsi vers ce qu'elle appelle un « un métier d'homme ». Cherchant une activité compatible avec son état de santé, Michel (43 ans, Bac+3, agent immobilier et syndic, devenu thermicien) voit quant à lui une continuité entre sa formation initiale dans le domaine technique, son expérience de syndic (sur la consommation et la gestion énergétique des bâtiments) et son souhait de se reconvertir comme technicien thermicien, spécialiste des installations photovoltaïques.

Les travailleurs âgés ayant un parcours d'emplois peu qualifiés semblent plus résignés à leur entrée au chômage. Christophe (54 ans, CAP, opérateur sur plaqueuse de chants devenu gestionnaire de vestiaire en zone contrôlée) a exercé des métiers variés avant de travailler pendant 19 ans comme opérateur dans une entreprise de fabrication de meubles. Licencié à 50 ans, il affirme qu'il ne « faut pas être trop difficile » à son âge en évoquant sa discussion avec le conseiller du Pôle emploi :

« je lui avais dit tu sais moi je m'en fous tu me donnes un balai, que ce soit à L²¹¹, à l'hôpital... ou à la centrale. Tu me donneras un balai ça me suffira bien. ».

²¹¹ Enseigne de la grande distribution.

Les métiers vers lesquels ils s'orientent ou sont orientés correspondent aux besoins en main-d'œuvre locaux et plus généralement à des « métiers et secteurs qui recrutent » promus par Pôle emploi. Ces transitions reçoivent un appui sur des démarches de recherche d'emploi (formation pour élaborer un CV et réussir un entretien, contact direct de l'employeur) et pour le financement d'une ou plusieurs formations afin de se reconvertir et retrouver un emploi rapidement. Anaïs (42 ans, Bac+2, technicienne de laboratoire, devenue plombière-chauffagiste) et Thomas (44 ans, CAP-BEP, opérateur/responsable d'équipe de tri de courriers, devenu chauffeur poids-lourd dans les travaux publics) peuvent aussi compter sur leur réseau personnel (famille, amis) sur ces deux aspects, ce qui permet de sécuriser leur transition. Thomas demande à sa conseillère à l'emploi le financement des CACES conseillés par les membres de sa famille qui travaillent déjà dans une entreprise de travaux publics. Ils l'aident ensuite à être embauché.

Anaïs prévoit quant à elle de travailler pour l'entreprise de son époux même si celui-ci et leur entourage sont sceptiques sur ses chances de réussite et sur la pertinence de cette nouvelle orientation professionnelle²¹². Son orientation professionnelle renvoie à des reconversions dans les métiers artisanaux qui sont devenues davantage « un filet de sécurité que le moyen d'une ascension sociale » (Mazaud, 2012, p. 19) dans la mesure où elles correspondent de moins en moins à des mobilités ouvrières. Elles sont plutôt engagées par des travailleurs issus d'une classe moyenne ou supérieure (*ibid*). Son conseiller à l'emploi s'investit pour l'aider à financer son projet de formation, dès la recherche d'information sur les formations possibles. Elle n'a par ailleurs aucun mal à entrer en CAP Plomberie chauffage dans un lycée professionnel car les professions du bâtiment ont beaucoup de difficulté à se féminiser, en particulier sur les chantiers.

« Et dans ce métier-là, j'ai eu une chance énorme, c'est que dans le bâtiment il n'y a pas beaucoup de filles. Et du coup comme on est sur un quota de parité, qu'ils n'arrivent pas du tout à respecter... Quand vous êtes une fille, les portes vous sont grandes ouvertes. »

Les plus qualifiés (Anaïs et Michel) accèdent à une formation formalisée qui aboutit à la délivrance d'un diplôme, moins élevé (CAP) ou plus élevé que le précédent (licence professionnelle). Ils reprennent ainsi des études financées par Pôle emploi en lycée

²¹² Il s'agit d'un « gros choc » pour son entourage, en particulier le père d'Anaïs, médecin.

professionnel ou à l'université où ils côtoient des jeunes en formation initiale ou d'autres personnes en formation continue.

Quand le diplôme visé est moins élevé que la formation initiale, le fait d'avoir le niveau suffisant dans des matières telles que le français ou les mathématiques permettent d'être dispensé d'une partie des cours après le passage d'un test. Anaïs peut ainsi passer plus de temps sur l'apprentissage théorique et technique du métier de plombier chauffagiste. Quant à Michel sa licence professionnelle lui permet de faire reconnaître des compétences qu'il a acquises en partie lors de son expérience de syndic (économies d'énergie, gestion des systèmes de chauffage variés).

Leur formation formalisée s'articule avec un stage obligatoire. La place de la formation en situation de travail est beaucoup plus importante dans la licence professionnelle que suit Michel, son stage dure huit mois, alors que la durée obligatoire en stage est beaucoup plus courte pour Anaïs (deux mois).

Les conventions régionales existantes entre Pôle emploi et certains secteurs d'activité définissent des partenariats privilégiés afin d'encourager l'embauche de demandeurs d'emploi en leur donnant accès notamment au financement d'une formation. C'est le cas entre autres du secteur du nucléaire. Ces conventions prennent appui notamment sur des dispositifs de formation préalable à l'embauche conditionnées par un contrat d'une durée minimale de six mois. Se positionnant sur une offre d'emploi d'un an proposée par une entreprise prestataire de la centrale nucléaire proche de chez lui avec l'aide de son conseiller, Christophe (*54 ans, CAP, opérateur sur plaqueuse de chants, devenu gestionnaire de vestiaire en zone contrôlée*) parvient à être embauché après avoir suivi une formation d'un mois et demi. Elle lui permet d'obtenir les habilitations spécifiques pour travailler en zone contrôlée.

Dans cette configuration, l'orientation de la reconversion s'effectue typiquement vers des domaines professionnels qui ne sont pas complètement inconnus, soit parce qu'une expérience professionnelle antérieure a un lien plus ou moins direct avec le nouveau métier, soit parce qu'il est en lien avec une activité professionnelle exercée dans l'entourage proche et familial.

4.3.2. L'apprentissage des normes du chantier ou l'importance d'être « *bien vu* »

Les métiers de gestionnaire de vestiaire en zone contrôlée ou de chauffeur poids lourd dans les travaux publics vers lesquels se reconvertissent les moins diplômés (Christophe et Thomas) ne nécessitent pas une formation très longue (moins de deux mois). Sur le plan technique le premier consiste principalement à de la manutention pour réceptionner, mettre à disposition puis évacuer l'équipement nécessaire au travail en zone contrôlée. Son apprentissage ne pose pas de difficulté particulière car il nécessite seulement des explications sur le protocole dans lequel sont appliquées des règles très précises enseignées lors de la formation préalable à l'embauche afin d'éviter et de détecter la moindre contamination radioactive. Le second exige un permis de conduire et l'apprentissage de la manipulation d'engins de chantier (mini-pelle, nacelle, etc.). Or ces compétences ont déjà été acquises par Thomas avant d'entamer sa reconversion. Anticipant de quitter son ancien métier où les conditions de travail se dégradent, il a obtenu son permis poids lourd grâce à un CIF, un an avant de négocier son départ. La réussite des CACES est de plus une formalité pour lui car il a appris à manipuler les engins quand il venait participer aux barbecues sur les chantiers des membres de sa famille qui travaillent dans les travaux publics. À l'embauche le tutorat obligatoire afin d'évaluer ses compétences (savoir-faire et savoir-être) est par ailleurs effectué par un de ses cousins. Sur les plans relationnels et organisationnels, tous les deux se considèrent familiers des univers professionnels dans lesquels ils se reconvertissent. Ces repères professionnels ont été en grande partie acquis lors d'expériences professionnelles ou personnelles antérieures. En dehors des quelques mois où il a été gardien à la centrale plus de vingt ans auparavant, Christophe attribue au fait qu'il a grandi avec des enfants d'agents EDF sa compréhension de la « *mentalité* » à adopter en situation de travail qu'il qualifie de « *militaire civil* » :

« *On te dit "bah tu ramasses le couteau", tu ramasses le couteau. Tu pourrais aussi enlever le verre. On te l'as pas dit, tu le fais pas.* »

Le respect de la ligne hiérarchique, le rôle des attributions sur les chantiers et le mode conflictuel des relations entre intervenants sur un chantier sont ainsi rapidement assimilés. Leurs modes de régulation hiérarchisés ne sont par ailleurs pas complètement étrangers à celui qu'ils ont connu dans leur ancien métier.

L'expérience acquise en cours de formation a toutefois beaucoup moins d'incidence sur la rapidité de leur insertion dans le nouveau métier que les besoins en main-d'œuvre locaux. Anaïs trouve un emploi dès la fin de sa formation dans une petite entreprise près de chez elle alors qu'elle a encore besoin d'être formée et secondée par ses nouveaux collègues. Ses connaissances du métier à son embauche relèvent encore pour elle principalement de « *la théorie* ». Ayant des difficultés à recruter, ses employeurs « *investissent* » du temps pour la former.

Michel se sent en revanche autonome sur un poste de technicien thermicien à la sortie de sa formation mais il a beaucoup de difficulté à trouver du travail. Il peine selon lui à convaincre lors des entretiens qu'il peut « *occuper le poste* » c'est-à-dire gérer des équipes et s'imposer dans des relations professionnelles potentiellement conflictuelles.

« [...] je me battais à ... à les convaincre que je... je suis... compétent. Alors que à un moment donné je crois qu'ils étaient convaincus, mais venait la question : "Mais est-ce qu'il peut gérer les vieux de la Régie qui doivent aller..., après qui sont à deux ans de la retraite et qui ont leur rythme de... de travail [...]" Donc est-ce que j'ai les outils pour dialoguer avec eux ? Peut-être que je n'ai pas su les convaincre. »

Les exigences en termes de savoir et de savoir-faire sur le plan relationnel semblent ainsi plus fortes pour accéder à des fonctions d'encadrement et l'insertion est plus difficile sans l'intermédiation d'un réseau dans lequel ces compétences sont connues et reconnues. Michel ne parvient à entrer dans le métier que plus d'un an après la fin de sa formation. Il est recruté par des personnes qui le connaissent, c'est-à-dire l'équipe qui l'a formé lors de son stage.

Dans ces parcours de reconversion, la formation (formalisée ou sur le tas) consiste également à transmettre et à partager une attitude commune face aux risques et à la sécurité de l'activité professionnelle dont la perception est socialement construite (Duclos, 1987) et sujette à débat dans ces milieux professionnels à dominante ouvrière. L'adhésion à cette perception commune des risques et aux règles à appliquer pour les réduire au maximum contribue ainsi à la reconnaissance d'une professionnalité.

L'apprentissage du nouveau métier ne pose au final pas de difficulté particulière tandis qu'une qualification spécifique et reconnue dans le nouveau milieu professionnel est acquise. Les reconversions masculines s'effectuent vers des milieux professionnels en partie connus ou familiers. Ces chômeurs, en particulier les moins diplômés, s'orientent vers des métiers pour lesquels ils détiennent déjà des compétences qui constituent tout ou partie de la qualification.

De ce point de vue leurs transitions sont ainsi relativement horizontales ou ascendantes. La reconversion féminine atypique étudiée ici est en revanche descendante mais le capital culturel détenu permet de libérer du temps pour se concentrer sur l'assimilation des connaissances techniques nouvelles.

Dans ces métiers qui s'exercent sur des chantiers et dans lesquels les conflits relationnels peuvent être nombreux, les savoir-faire et les savoir-être indispensables à l'exercice de ces métiers s'évaluent principalement en situation de travail par la hiérarchie mais aussi en premier lieu par les collègues de travail. Le doute sur la capacité à gérer les aspects relationnels dans le travail (en particulier pour encadrer une équipe), le constat de comportements dangereux ou de la non-application des règles hiérarchisant les rôles de chacun (hiérarchie, spécialisation, interne ou prestataire) sont ainsi des critères de non sélection ou d'éviction.

L'intégration dans le métier et l'entreprise est favorisée par le respect de ces règles mais aussi par la création d'affinités. Il est en effet important d'être « *bien vu* » et apprécié dans ses relations de travail.

4.3.3. L'intégration par la qualification et le « comportement »

Sur ces « chantiers » où se côtoient plusieurs corps de métier, des acteurs internes ou externes (prestataires), le diplôme ou les habilitations obtenues constituent un répertoire commun des qualifications selon le type ou le niveau des habilitations détenues. Dans la centrale nucléaire où est embauché Christophe (54 ans, *opérateur sur plaqueuse de chants, devenu gestionnaire de vestiaire en zone contrôlée*) ce répertoire s'applique quel que soit le métier exercé ou le statut (au sens large)²¹³. En cas de conflit celui-ci est rappelé de même que les règles à respecter notamment en termes de sécurité dans le cadre du travail.

« Quand les mecs ils font leur kéké et ben tu leur expliques, parce que t'as des trous du cul, les PR1, t'as les PR2²¹⁴, les chargés de travaux. "Bah je lui fais tu vois le chantier là, mon vestiaire c'est mon chantier. Et qui c'est qui est chargé de travaux ici ? C'est moi. Donc, si t'as un souci, y'a des solutions, je t'en cause, tranquillement, sinon on va voir ça avec ton chargé de travaux, mais si ça va pas non plus ça... C'est carrément chargé d'affaires hein". Alors quand tu parles

²¹³ Lié au statut d'emploi, à l'appartenance à une entreprise, à un service ou une fonction productive.

²¹⁴ PR1 et PR2 correspondent au niveau 1 et au niveau 2 des habilitations nucléaires de prévention des risques.

de ça, oh la (il souffle). [...] "Parce que ton comportement que t'as dans un vestiaire, s'il est pas bon, je prends ton badge, enfin ton numéro, et je le signale". »

Les comportements dangereux malgré un rappel des règles ou considérés comme étant « *bizarre[s]* » sont sanctionnés par la fin de la période d'essai, le non renouvellement du contrat ou par un licenciement. Les évaluations de la hiérarchie et du collectif du savoir-faire et du savoir être ne s'exercent ainsi pas seulement à l'embauche. Elles s'exercent en continu par la suite en raison de la variabilité des équipes et d'un contrôle permanent de l'efficacité du travail et de la conformité de son exécution. Certaines règles sont toutefois régulièrement débattues en cas d'interprétations divergentes ou si elles ont changé, notamment celles liés à la sécurité du travail. De même, l'exercice du métier exige une réflexivité individuelle et collective pour résoudre des problèmes et des incertitudes parfois complexes.

Par ailleurs, si les comportements considérés dangereux pour soi ou ses collègues ne sont pas sanctionnés ou si les rôles hiérarchisés ne sont pas respectés, les salariés peuvent être amenés à quitter l'entreprise de leur initiative. Ces deux raisons cumulées et la faiblesse du salaire incitent ainsi Anaïs à démissionner au bout d'un an de l'entreprise où elle a été embauchée après l'obtention de son diplôme. Elle considère aussi être suffisamment autonome dans son nouveau métier, c'est-à-dire en capacité de « *répondre aux trois quarts de la demande* », pour revenir à son objectif de départ ; créer son entreprise et travailler en sous-traitance de l'entreprise de son époux.

Pour le reste la qualification acquise (diplôme ou habilitations spécifiques) permet de stabiliser sur le long terme le recours à une main-d'œuvre (de proximité) formée quand les postes en CDI sont rares. La détention de cette qualification et sa bonne connaissance des règles internes au milieu de travail permet à Christophe d'être rappelé après des interruptions de quelques semaines du renouvellement de son contrat jusqu'à ce qu'une place en CDI se libère. Il effectue ainsi plusieurs retours au chômage pendant trois ans. Michel est rappelé un an après la fin de son stage sur la même logique : des compétences reconnues et une bonne connaissance des règles de fonctionnement de la structure.

La qualification « technique » (diplôme, habilitations), le « *comportement* » mais aussi les amitiés nouées sur le lieu de travail permettent ainsi d'être identifié comme étant du « milieu » ou pas. Elles définissent des règles qui structurent l'intégration du « nouveau » par les membres du collectif et par les chefs. Elles manifestent aussi l'importance d'être « *bien vu* » non

seulement au niveau professionnel mais aussi sur le plan personnel. Les bonnes relations de Thomas (44 ans, CAP-BEP, responsable d'équipe – tri du courrier, devenu chauffeur poids lourds – travaux publics) avec un chef d'équipe, qu'il connaissait avant d'être recruté, lui ont ainsi permis de travailler pendant plusieurs mois avec lui sans être affecté à d'autres chantiers par le régulateur :

« Je le connaissais, [...], et parce que je rigolais avec lui, parce que voilà, je bossais etc. [...] il dit « il est avec moi la semaine prochaine, je le veux avec moi. Démerdez-vous mais moi je veux Thomas ». Voilà. C'était comme ça, ça se jouait comme ça. On va dire que ça se jouait à la tête, des fois, au feeling. »

Enfin, les liens tissés dans les nombreux moments de discussion et de convivialité qui entretient la cohésion des équipes ne font pas que favoriser l'intégration dans le métier, ils font partie de l'intérêt du travail. Le caractère « *humain* » des relations au travail est en effet fortement valorisé.

Pour les moins diplômés, qui sont aussi les plus âgés, la reconversion vers ces métiers du bâtiment, travaux publics ou en lien avec la production et la gestion de l'énergie a pour perspective la retraite dans un emploi où les conditions de travail sont satisfaisantes et leur permettant, autant que faire ce peu, de préserver leur santé. Si Christophe « *ne peu[t] pas être plus heureux [...] au chaud* » à gérer son vestiaire, Thomas poursuit sa reconversion en parvenant à être embauché, grâce à un ami, à un poste de chauffeur poids lourd des travaux publics dans sa commune où le rythme de travail est moins fatiguant. Il souhaite ainsi préserver sa santé même si les huit mois passés dans l'entreprise privée de travaux publics (où exercent les membres de sa famille) sont pour lui ses « *meilleures années* » de travail.

Les plus diplômés connaissent en revanche des problèmes de santé qui remettent en partie en cause leur reconversion. Le travail physique de plombier-chauffagiste oblige Anaïs à reconsidérer son orientation professionnelle au bout de sept ans d'exercice en raison d'une blessure ancienne au genou. Elle allie finalement son appétence pour les activités commerciales et la reconnaissance de ses compétences dans le domaine de la plomberie pour devenir technico-commerciale en plomberie-chauffage. Michel est quant à lui rattrapé par des problèmes de santé très graves avant de signer le CDI prévu à la suite de son CDD alors qu'il s'investit sans répit dans la réécriture et la négociation des marchés d'énergie de la mairie. La possibilité qu'il puisse

reprendre une activité professionnelle par la suite s'avère très réduite en raison d'un état de santé qui demeure très fragile²¹⁵.

Ces processus de reconversion au chômage ne sont ainsi pas linéaires. Ils sont ponctués de retours au chômage et parfois de plusieurs étapes de qualification (expérience ou formation). La reconversion s'oriente à la fois vers des métiers où une demande de travail est connue, où certaines compétences sont acquises et où les intermédiaires de l'emploi, et dans certains cas le réseau personnel, accompagnent un accès à la qualification nécessaire. Ces processus de reconversion renvoient par ailleurs à des mondes professionnels où la santé physique et la sécurité au travail sont des préoccupations à la fois professionnelles et personnelles. L'étude biographique de ces parcours montre en effet que la question de la santé physique se pose à un moment ou à un autre (principalement en amont de la reconversion) et qu'elle contribue à orienter la trajectoire professionnelle.

²¹⁵ Quand nous le rencontrons en 2017, il est en arrêt maladie depuis un an suite à une double greffe des poumons.

Conclusion

Dans ce chapitre nous avons analysé des logiques sociales variées de reconversion dans des métiers qualifiés au cours du chômage. Elles se caractérisent par l'accès au cours du chômage à une qualification spécifique et reconnue, ou sa détention préalable, est centrale dans ces transitions car elle est le plus souvent exigée à l'entrée du nouveau métier. Elle favorise ensuite une intégration dans le nouveau monde professionnel et une sortie durable du chômage. Elles correspondent ainsi à un processus de socialisation professionnelle « intégrée » (Dubar, 1990). Ces transitions sont globalement sécurisées par un capital social (familial, professionnel), financier (indemnisation chômage, ressources personnelles) et culturel relativement important au cours du chômage. Globalement l'importance de fortes solidarités familiales (Minonzio, 2000) est à souligner dans ces configurations de reconversion. Ces transitions au chômage bénéficient également d'un soutien passif ou actif des intermédiaires du marché du travail en s'inscrivant dans des catégories de chômeurs actifs ou prioritaires (demandeurs d'emploi en formation, créateurs d'entreprises, autonomes, chômeurs de longue durée, demande d'aide à la recherche d'emploi). Les orientations professionnelles correspondent à des besoins en main-d'œuvre locaux identifiés (métiers en tension) qui peuvent ouvrir des aides au financement d'une formation. La figure du projet est la temporalité dominante avec celle de l'opportunité de réfléchir à une nouvelle orientation professionnelle.

Chapitre 5. Les configurations de reconversion vers des métiers subalternes « dans les bureaux » et les entrepôts : les divergences de jugement sur une nécessité

Dans le chapitre précédent nous avons analysé les logiques sociales variées de reconversion dans des métiers qualifiés au cours du chômage. L'accès à une qualification spécifique et reconnue sur des segments de métiers qualifiés²¹⁶ au cours de la période de chômage, ou sa détention préalable, est central dans ces transitions car elle est le plus souvent exigée à l'entrée du nouveau métier. Elle favorise ensuite une intégration dans le nouveau monde professionnel et une sortie durable du chômage.

Or que se passe-t-il quand l'accès souhaité à une telle qualification au cours du chômage n'a pas lieu ? Le présent chapitre pose avec acuité cette problématique dans la mesure où il regroupe, certes de façon non exclusive mais de façon typique, des récits biographiques de chômeurs qui comptent essentiellement sur Pôle emploi pour les aider à se reconvertir à leur entrée ou au cours du chômage. La plupart d'entre eux éprouvent des difficultés à obtenir cette aide afin d'accéder à une formation ou à un accompagnement qu'ils jugent adéquat en vue d'une reconversion. La première partie de ce chapitre sera ainsi centrée sur l'analyse de cette question dans la mesure où elle éclaire de façon singulière des mécanismes d'orientation des reconversions des chômeurs vers des métiers subalternes et peu qualifiés d'ouvriers de la logistique et d'employées « des bureaux »²¹⁷. Par ailleurs, elle interroge la façon dont les politiques de l'emploi et de formation tout au long de la vie peuvent créer des attentes ou des désillusions parmi les actifs sur leur nature, et surtout sur la façon dont elles se traduisent en actions auprès des chômeurs (Oriante, 2005 ; Lavitry, 2015 ; Clouet, 2018).

²¹⁶ De façon privilégiée par l'accès à une formation qui aboutit à l'obtention d'un diplôme, d'une certification ou d'une habilitation professionnelle.

²¹⁷ Les mécanismes d'orientation vers d'autres métiers subalternes et peu qualifiés notamment des services à la personne et à la collectivité sont analysés dans une autre configuration de reconversion dans le chapitre suivant.

Les reconversions de chômeurs vers ces métiers composent l'essentiel de la configuration analysée dans ce chapitre dans la mesure où elles présentent des caractéristiques communes en termes de processus d'orientation, d'insertion, de formation et d'intégration dans le nouveau métier. Nous verrons, toutefois, que les reconversions féminines « dans les bureaux » et les reconversions masculines dans les entrepôts divergent ensuite quant à leur pérennité.

Dans cette introduction nous allons présenter plus avant les caractéristiques qui ont justifié de les rassembler dans la même configuration, avant de commencer l'analyse.

Les activités de la logistique concentrent aujourd'hui une partie non négligeable du monde ouvrier qui a connu un déplacement plutôt discret vers les entrepôts et le secteur tertiaire peu qualifié (Benvegnù et Gaborieau, 2017 ; Tranchant, 2019). Autour d'un noyau plus ou moins important d'ouvriers permanents, gravite une main-d'œuvre précaire et masculine composée de nombreux chômeurs. Les changements de métier vers des emplois d'ouvriers non qualifiés de la manutention et plus largement de métiers de la logistique et du transport figurent en l'occurrence parmi les plus fréquents à la sortie du chômage (voir chapitre 3 ; Matus & Prokovas, 2017). Les « petits » métiers de bureau représentent également des emplois relativement nombreux et pourtant peu visibles et peu considérés socialement (Le Quentrec, 2006). Les transitions féminines vers ces métiers dans notre corpus font écho à des flux à la sortie du chômage vers certains métiers en déclin des domaines de la gestion, administration des entreprises (aide comptable, opératrice de saisie, secrétaire, ...) ou en développement du commerce (télévendeuse), deux domaines professionnels qui tendent à s'alimenter réciproquement (Matus & Prokovas, 2017). Ces métiers recrutent une main-d'œuvre majoritairement féminine et le plus souvent en CDD (Babet, 2016), de façon ponctuelle ou en préalable à un CDI, selon une norme à l'embauche qui progresse de façon structurelle²¹⁸ dans les pratiques de recrutement (Milin, 2018).

Ces métiers « modestes » (Hughes, 1996) sont classés le plus souvent parmi les emplois « non qualifiés » ou « peu qualifiés » dans les travaux de recherche et les analyses statistiques. Ils présentent les attributs d'un « salariat subalterne » du secteur tertiaire (Le Quentrec, 2006, Tranchant, 2018, Siblot et al. 2015). Le terme subalterne qualifie dans les configurations de reconversion analysées ici non seulement l'exercice d'un travail d'exécution et une position dominée dans la hiérarchie professionnelle de l'entreprise. Il est vécu aussi comme tel et nourrit

²¹⁸ Au sens où les facteurs conjoncturels n'expliquent pas l'accroissement des embauches en CDD depuis les années 1990 et au milieu des années 2000 (*ibid*).

un sentiment de déclassement professionnel. C'est en outre parmi ces reconversions que le sentiment de « recommencer à zéro » (Matus, 2019) est le plus fréquemment et clairement exprimé dans les discours. Ce déclassement s'inscrit aussi dans le prolongement d'un « déclassement social » déjà effectif²¹⁹ (Morin, 2013).

La position subalterne dans une entreprise ou une organisation peut concerner des métiers classés parmi les professions intermédiaires et techniques. La distinction entre employé et profession intermédiaire peut être très ténue en fonction de l'organisation du travail et des conventions collectives (Guégnard, 2013). Nous incluons donc aussi parmi les « employés de bureau » subalternes, d'autres métiers administratifs plus qualifiés (classés dans la nomenclature PCS parmi les professions intermédiaires), tels que les métiers de conseillère à l'emploi, conseillère clientèle en assurance ou gestionnaire de mutuelle. Ce qui justifie toutefois principalement de les inclure dans cette configuration sont les caractéristiques comparables, dans les récits recueillis, des processus de reconversion des chômeuses vers ces métiers en termes de recrutement, d'emploi, de formation, de socialisation professionnelle²²⁰.

Ces caractéristiques²²¹ renvoient tout d'abord à une sélection à partir de « compétences générales » dans le sens où elles sont relativement peu spécifiques et précises (de Larquier & Rieucou, 2020a) : expérience, niveau de diplôme, productivité, maîtrise de la langue et du calcul, etc. La formation au poste prime en effet sur la détention d'un diplôme, d'une habilitation quelconque ou encore sur une expérience du travail ou professionnelle. Celles-ci sont avant tout des « filtres d'aptitudes » (Dupray, 2000) signalant des capacités d'adaptation au poste tandis que la formation à ce dernier peut être sommaire. La sélection se poursuit après l'embauche lors d'une mise à l'essai que permettent des statuts d'emploi précaires (stage, intérim, CDD) avant un éventuel prolongement du contrat, notamment en CDI.

²¹⁹ En effet, parmi les dix chômeurs, dont les récits « composent » cette configuration, huit sont en mobilité sociale intergénérationnelle descendante avant leur entrée au chômage. Un de leurs parents, le plus souvent leur père, était ingénieur ou cadre « maison » d'une grande entreprise, enseignant, médecin ou commerçant, tandis que leur mère occupait plutôt un métier administratif, de la fonction publique ou assimilé (enseignante, employée ou contrôleur dans un organisme de gestion des prélèvements obligatoires, infirmière, receveuse à la Poste, ...). Leur mère n'a toutefois pas nécessairement effectué une carrière complète.

²²⁰ Nous rappelons que sur ces mêmes critères des reconversions vers des métiers similaires (par exemple conseillère d'insertion et conseillère à l'emploi) ou d'autres métiers notamment des services à la personne ne sont pas regroupés dans les mêmes configurations et sont analysés dans les deux autres chapitres de cette seconde partie de la thèse.

²²¹ Établies à partir des récits biographiques (cf. chapitre 2).

L'identification au nouveau métier est plutôt fonctionnelle et la notion d'« équipe » renvoie essentiellement à l'appartenance à un service ou à un groupe de collègues qui effectuent la même activité en un même lieu de travail. La contribution de chacun au processus de travail y est à la fois moins intégratrice et moins collaborative que dans les configurations analysées dans le chapitre précédent. Le poids des prescriptions et des régulations hiérarchiques ainsi que l'organisation du travail d'une manière générale laissent en outre peu de marges d'autonomie dans le travail. Les collectifs de travail décrits dans les récits sont traversés le plus souvent par une opposition entre des règles hiérarchiques qui sont adoptées par les « nouveaux » ou les « précaires » et des règles collectives des « anciens ». La promotion à l'ancienneté tend ainsi à être concurrencée par une logique de polyvalence. Les conditions d'intégration dans ces métiers peuvent ainsi être conflictuelles, et cela dès l'embauche. L'ensemble des métiers vers lesquels se reconvertissent les chômeurs dans ce chapitre ont aussi en commun de subir une pression du « flux » (Durand, 2004) : flux de marchandises, flux de factures, flux d'appels, flux de demandeurs d'emploi, etc.

Nous appuyons notre analyse des reconversions dans ces métiers sur les récits de trois hommes et de sept femmes. Ils sont âgés de 27 à 58 ans (voir Encadré 15). Les hommes sont d'anciens ouvriers du domaine de l'alimentaire au sens général²²² (artisan pâtissier-chocolatier, cuisinier/pizzaïolo, agent de collecte et d'approvisionnement agricole) ayant un niveau de diplôme professionnel allant du CAP au Bac+2. Les femmes proviennent quant à elles d'horizons professionnels plus disparates (serveuse, vendeuse, commerciale, manager en centre d'appel, bijoutière-joaillière, technicienne de laboratoire et institutrice) avec toutefois une dominante commerciale. Leurs niveaux de diplômes sont aussi plus hétérogènes allant du CAP au Bac+5 mais globalement plus élevés que les hommes. Pour quatre de ces femmes, une autre reconversion est analysée dans les chapitres 4 ou 6. Cette autre reconversion est postérieure à un passage dans cette configuration pour trois d'entre elles²²³. Dans notre démarche d'analyse dynamique des trajectoires de reconversion des chômeurs, la prise en compte de l'ensemble de ces transitions nous permettra de souligner des mécanismes qui éclairent le caractère transitoire des reconversions féminines dans cette configuration.

²²² Il s'agit de souligner ici un point commun sur la matière manipulée et transformée dans leurs métiers respectifs. Nous n'employons pas le terme agroalimentaire dans la mesure où il renvoie à un secteur industriel qui n'est pas commun à leurs expériences de travail.

²²³ Concernant la quatrième (Florence) une nouvelle reconversion vers le métier d'assistance maternelle, qui était en projet au moment de l'interview, a toutefois au lieu plus tard.

Encadré 15. Caractéristiques socio-démographiques et situation des enquêtés de la configuration de reconversion vers des métiers subalternes « dans les bureaux » et dans les entrepôts au moment de l'interview

Antoine, 47 ans, Bac+2²²⁴, pâtissier-chocolatier pendant 31 ans²²⁵, devenu préparateur de commandes/cariste, marié, 2 enfants.

Tristan, 27 ans, Bac, cuisinier – pizzaiolo pendant 4 ans, devenu magasinier, séparé, 1 enfant en garde alternée.

Yves, 45 ans, CAP-BEP, agent de collecte et d'approvisionnement agricole pendant 5 ans, devenu préparateur de commandes, séparé, pas d'enfant.

Carole, 44 ans, Bac, serveuse/vendeuse pendant 7 ans, devenue aide-comptable, séparée, 2 enfants.

Marie, 44 ans, Bac+5, institutrice pendant 15 ans, devenue gestionnaire de mutuelle, mariée, 4 enfants.

Catherine, 58 ans, Bac+3, commerciale pendant 11 ans, devenue conseillère à l'emploi, séparée, 1 enfant (non à charge)

Trajectoires analysées dans d'autres configurations de reconversion

Amandine, 29 ans, Bac+2, manager en centre d'appel pendant 4 ans, **opératrice de saisie de remboursement soin** pendant moins d'un an, devenue assistante de régulation médicale (chapitre 4), en couple, 1 enfant.

Anaïs, 42 ans, Bac+2, technicienne de laboratoire pendant 8 ans, **conseillère clientèle pendant 3 mois**, devenue plombière-chauffagiste (chapitre 4), en couple, 2 enfants.

Céline, 32 ans, Bac, bijoutière-joaillière pendant 11 ans, **préparatrice de commande** (1 mois), **équipière** (restauration rapide – 1 mois), devenue auxiliaire de vie scolaire (chapitre 6), séparée, pas d'enfant.

Florence, 47 ans, CAP, vendeuse pendant 17 ans, devenue femme de ménage pendant 3 ans (chapitre 6), **téléconseillère** (dossiers de retraite – 1 an), au chômage au moment de l'interview, en couple, 3 enfants dont 1 enfant à charge.

²²⁴ Brevet de maîtrise, titre homologué au niveau 5.

²²⁵ Dont 14 ans en indépendant. Après avoir fermé son entreprise, il exerce pendant deux mois en tant que salarié avant de s'inscrire au chômage.

Nous verrons dans une première partie que ces reconversions sont animées de façon typique par la volonté²²⁶ de quitter l'ancien métier afin de trouver un meilleur équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Nous analyserons de quelle façon cette « nécessité » de se reconvertir se heurte à des jugements institutionnels. Nous examinerons ensuite les mécanismes qui contribuent à orienter de façon genrée ces reconversions vers des métiers subalternes « dans les bureaux » et dans les entrepôts.

5.1. Être « employable », un frein à la reconversion ?

« Quand vous vous êtes inscrite à Pôle emploi, quand vous avez été reçue par votre conseiller, comment ça s'est passé ? Qu'est-ce que vous lui avez dit ?

Ah alors ouais, alors ça j'ai bien aimé. La première fois que je me suis présentée au Pôle emploi, j'ai dit "moi c'est fini... Restaurant tout ça... Laissez tomber". Ah oui parce que quand je lui ai montré mon CV, parce qu'il demande toujours le CV. Et le gars il a dit "bon bah c'est bien, ça veut dire que vous cherchez dans la restauration". Je lui ai dit "non". Je lui ai dit "c'est fini la restauration, terminé quoi". "Ah bah oui mais qu'une expérience... là-dedans". Bah j'ai dit "oui mais moi maintenant c'est terminé, je... Si je me mets au Pôle emploi c'est surtout pour trouver des trucs... Enfin... me trouver une formation et cetera, et cetera", bref. »

Carole (44 ans, Bac, serveuse/vendeuse pendant 7 ans, devenue aide-comptable)

Les chômeurs qui se reconvertissent dans des métiers subalternes « de bureau » ou de la logistique occupent le plus souvent un emploi stable avant d'entrer au chômage et/ou ont, selon leur dire, la possibilité de retrouver facilement un emploi dans leur ancien métier. Ils exercent en effet pour la plupart des métiers « qui recrutent » dans la restauration, dans un métier de bouche, de la vente ou commercial, etc. La perte de leur emploi, qu'elle soit de leur initiative (cessation d'activité indépendante, refus d'un CDI, abandon de poste, retraite anticipée de l'Éducation nationale, ...) ou de l'initiative de leur employeur (licenciement, rupture conventionnelle), est le plus souvent anticipée avec l'intention de se reconvertir au cours du

²²⁶ La « volonté » de se reconvertir n'est pas un agir librement mais un acte décidé qui consiste notamment à accepter un certain nombre de contraintes et de vicissitudes (Leconte, 2002).

chômage. L'orientation de ce qui est anticipé comme un « *virage* » professionnel n'est toutefois pas nécessairement claire au départ, voire dans certains cas la réflexion sur l'orientation possible semble très embryonnaire. Or, l'on ne s'inscrit pas à Pôle emploi en demandant à rechercher ou à suivre une formation, ou encore pour faire le point sur sa situation professionnelle. C'est ce que découvrent à leur entrée au chômage, les chômeurs qui comptent principalement sur Pôle emploi pour se reconvertir (6/10). La plupart d'entre eux ont pourtant anticipé leur entrée au chômage à cette fin dans la mesure où leur métier n'est pas ou plus compatible avec leur vie familiale et personnelle. Pour d'autres (4/10), la reconversion s'impose pour des raisons médicales ou suite à un licenciement. Ces derniers ne comptent toutefois pas particulièrement sur Pôle emploi pour les aider à se reconvertir. La reconversion est plutôt pressée par l'urgence de retrouver un emploi. En outre, trois d'entre eux ont déjà expérimenté une reconversion au cours du chômage par le passé et n'envisagent de recourir à Pôle emploi qu'en dernier recours (3 sur les 4).

Nous allons voir dans un premier temps que ces cas divers renvoient objectivement et subjectivement à l'expression de contraintes ou d'obligations de quitter son ancien métier qui ne s'excluent pas mutuellement dans les discours. Nous en développerons principalement deux : la volonté de changer de métier afin de mieux concilier vie familiale et personnelle et celle plus générale de quitter un domaine professionnel. Ils ne souhaitent plus endurer ni accepter des conditions de travail devenues pour eux « insoutenables » (Roux, 2018) et qu'ils jugent inhérentes aux modes d'organisation du travail dans ce domaine professionnel. La nature de ces contraintes qui motive une volonté de se reconvertir au cours du chômage détermine des critères pour la reconversion souhaitée et la recherche d'emploi.

Dans un second temps, nous analyserons comment l'expression de cette volonté de quitter l'ancien métier peut se heurter à un jugement institutionnel sur la nécessité d'une reconversion.

5.1.1. La volonté de quitter l'ancien métier ou la justification d'une nécessité

La nécessité de quitter l'ancien métier renvoie ici à des formes d'irréversibilité (Grossetti, 2009) objectives et subjectives. Certaines s'imposent en raison d'une inaptitude physique à exercer l'ancien métier ou suite à un licenciement. Elles incluent des « jugements » (Gaboriau, 2021) d'autres acteurs (médecin, employeur, etc.). D'autres s'imposent principalement en raison des conditions d'exercice de l'ancien métier. Ces dernières ne sont plus jugées soutenables ou se sont fortement dégradées.

Nous nous attarderons ici davantage sur ces dernières justifications de la soutenabilité de l'exercice de l'ancien métier dans la mesure où les transitions suite à une inaptitude physique ou un licenciement incluent des critères de recherche d'emploi à partir de motifs semblables. Elles renvoient tout d'abord à l'expression d'une nécessité de changer de métier afin de concilier vie familiale et personnelle, qui concerne plus spécifiquement des chômeurs provenant de métiers où les horaires atypiques sont une norme (5.1.1.1). Une justification plus générale selon laquelle il faut changer de domaine professionnel porte sur une dégradation des modes d'organisation du travail. Ils sont jugés inhérents à celui-ci (5.1.1.2).

5.1.1.1. Quitter une norme des horaires atypiques : une nécessité pour concilier vie professionnelle et familiale

Des travailleurs (anciens pâtissier-chocolatier, cuisinier ; anciennes serveuse, vendeuse, institutrice) entrent au chômage avec la volonté de se reconvertir en raison de contraintes horaires et d'une charge de travail qu'ils ne jugent plus compatibles avec leur vie personnelle et familiale. Ils exercent des métiers soumis à des horaires de travail dits « atypiques » (travail le weekend, en soirée, très tôt le matin) qui entrent en conflit avec des temporalités familiales (Tremblay, 2012). Pour certains de ces métiers il s'agit d'une norme liée aux temporalités de la production comme les métiers de bouche et de la restauration. Pour d'autres métiers du commerce (vendeuse), la pertinence de cette norme est débattue alors qu'elle s'impose de plus en plus (Barbier, 2012). Dans d'autres métiers encore, comme ceux de l'enseignement, elle n'est pas spécifiquement une norme imposée en termes de présence sur le lieu de travail (en dehors par exemple de cours du soir), mais en pratique, le travail en soirée ou le weekend est largement répandu (Babet, 2016).

La justification qui domine dans leur discours est la volonté de trouver un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, même si l'ancien métier est toujours considéré positivement. Par exemple, Antoine (47 ans, Bac+2, ancien artisan pâtissier-chocolatier, devenu préparateur de commande/cariste) le qualifie toujours comme une « *passion* ».

Quitter son métier malgré un attachement persistant à celui-ci est une situation jugée généralement paradoxale et soulignée par Pichené-Houard et al. (2019) à propos des départs précoces des pâtissiers, salariés ou indépendants. Les horaires de travail partiellement nocturnes et l'importance des amplitudes horaires qui peuvent avoir un impact négatif sur la santé sont les principales explications soulevées dans leur recherche. Les raisons de santé sont aussi

soulignées pour expliquer les départs précoces de salariés seniors (âgés de 50 ans ou plus) provenant de métiers de l'hôtellerie-restauration, de métiers de la manutention, des services aux particuliers et aux collectivités et du bâtiment (Flamand, 2023). Dans notre échantillon, qui est ici plus jeune²²⁷, les raisons de santé renvoient plutôt à une pénibilité physique du métier et à une usure physique qu'aux horaires de travail. Cette pénibilité du travail dans l'ancien métier est essentiellement évoquée par les femmes provenant de la restauration, de la vente et des services à la personne.

La charge de travail et les contraintes horaires dans l'ancien métier représentent avant tout une menace sérieuse pour la vie familiale, conjugale ou pour l'éducation des enfants. Dans certains cas, elles les ont déjà altérées. Ces contraintes professionnelles de l'ancien métier sont en effet présentées comme des causes de la dégradation des rapports au sein de la famille ou du couple, de la rupture avec le conjoint le cas échéant, des difficultés à gérer une famille qui s'agrandit ou des problèmes scolaires des enfants, etc. Ces préoccupations sont davantage féminines mais aussi masculines. Les heures de travail, en soirée ou le weekend, sont jugées incompatibles avec une situation monoparentale, la demande d'une garde alternée, une famille nombreuse dans laquelle le conjoint exerce un métier avec de fortes amplitudes horaires, etc.

Changer de métier permet d'envisager également davantage de loisirs pour soi ou partagés avec les proches (famille, amis), ce qui pour les plus investis dans leur ancien métier comme Antoine (47 ans, Bac+2, pâtissier-chocolatier, devenu préparateur de commande/cariste) rejoint le souhait de ne pas passer « à côté de sa vie ». Il considère être parvenu « à l'aboutissement » de son ancienne carrière après avoir tenu pendant 15 ans sa boulangerie-pâtisserie, ce qui lui permet de justifier la contrainte familiale d'envisager une seconde vie professionnelle.

La forte concurrence temporelle ressentie entre les obligations familiales et la vie professionnelle peut être justifiée à l'inverse par un sentiment de « qualité empêchée » au travail (Gollac et al, 2011), même si le volume de travail horaire a déjà subi des aménagements en étant réduit à un travail à mi-temps :

« [...] Mais euh... en temps de préparation, je n'avais pas assez de temps, honnêtement. Donc euh... ce n'était pas satisfaisant, ce que je faisais. Le métier d'enseignant, c'est super, quand euh... quand on n'a vraiment que ça à penser, quand on a le temps, voilà. [...] j'étais obligée

²²⁷ Les chômeurs provenant de ces métiers de la restauration, de la vente, etc. sont âgés de 26 à 47 ans au moment de l'interview.

d'improviser la moitié du temps... Je me disais : « Telle séance, j'aurais pu... j'aurais pu faire ça, ça, ça, mais pas le temps d'y penser, pas le temps de..., pas le temps de tout faire. »

Marie, 44 ans, Bac+5, institutrice, devenue gestionnaire de mutuelle.

Elle se double d'une frustration de ne pas parvenir non plus à s'occuper de façon satisfaisante du soin et de l'éducation des enfants. Elle est exprimée de façon plus aigüe par les femmes dans la mesure où les obligations familiales pèsent davantage sur leur carrière (Desplanques & de Saboulin, 1986).

Ces impératifs de conciliation de la vie professionnelle et familiale impliquent d'établir comme critère principal des « horaires de bureau » pour délimiter la recherche d'un nouveau métier, soit un métier où les horaires sont peu variables ou *a minima* fixés à l'avance. Ils ne doivent pas déborder, ou peu, sur les soirées ou sur les weekends. Ce métier doit également pouvoir être exercé à une distance raisonnable du domicile. Certains chômeurs ont ainsi un projet professionnel plus ou moins précis à leur entrée au chômage. Pour les femmes provenant de la restauration ou de la vente s'ajoute un critère de pénibilité physique que n'ont pas spécifiquement les hommes. Par exemple, Carole (44 ans, ancienne serveuse/vendeuse, devenue aide-comptable) souhaite explicitement « entrer dans les bureaux » principalement en raison des horaires mais aussi parce qu'elle ne souhaite plus porter des charges lourdes²²⁸.

5.1.1.2. L'insoutenabilité de milieux professionnels conflictuels et anxiogènes

La volonté de quitter l'ancien métier à l'entrée au chômage s'exprime plus globalement par le récit de conditions de travail jugées difficiles ou dégradées. Cette justification concerne ici tous les chômeurs analysés dans ce chapitre et renvoie à un processus de « désengagement » de l'ancien métier qui s'exprime par des insatisfactions professionnelles et par une « mise à distance des engagements professionnels » (Négroni, 2009). Ces conditions de travail difficiles ou dégradées s'accompagnent de leur lot de conflits plus ou moins ouverts avec la hiérarchie et des collègues, de souffrances psychologiques et de pression ressentie au travail pour suivre un

²²⁸ Ce critère pour définir une nouvelle orientation professionnelle est en revanche devenu un impératif pour Florence (47 ans, CAP, ancienne vendeuse) dans la mesure où sa première reconversion dans une activité de femme de ménage (pendant trois ans) l'a rendue inapte à des travaux physiques. Son activité de femmes de ménage répondait toutefois déjà au critère des horaires de bureau (voir chapitre 6).

rythme et des objectifs principalement dictés par des « *chiffres* ». Ces griefs à propos des conditions d'exercice de l'ancien métier sont les principales justifications de chômeuses, certaines anciennes cadres et provenant de métiers commerciaux, qui ne parviennent pas à adhérer aux pratiques qui déshumanisent selon elles les relations de travail en favorisant des pratiques de management et de vente agressives (Dujarier, 2015). Ces milieux professionnels sont jugés anxiogènes au point de précipiter la rupture du contrat de travail (abandon de poste) ou de provoquer des comportements d'évitement des lieux de travail fréquentés auparavant²²⁹, cela notamment pour éviter des manifestations physiques d'anxiété.

Des formes langagières de ces critiques les généralisent à l'ensemble du domaine professionnel (« *la restauration* », « *la vente* », « *l'enseignement* », « *le commercial* ») justifiant ainsi le besoin de le quitter. Elles recourent des changements de postes volontaires fréquents par le passé, le plus souvent en changeant d'employeur. Elles renvoient à ce que certains auteurs nomment « des mobilités sur place » (Dubost & Tranchant, 2019) concernant des ouvriers et des employés qui disposent d'une qualification sécurisant leurs mobilités dans une même profession. Elles s'accompagnent dans notre échantillon de l'expression d'un espoir souvent déçu de trouver de meilleures conditions de travail et d'emploi dans un autre établissement. Pour cette raison, Tristan (27 ans, Bac, cuisinier-pizzaïolo, devenu magasinier) change trois fois d'employeur en l'espace de quatre ans avant d'être menacé de licenciement pour faute suite à un conflit avec un serveur²³⁰.

Des mobilités internes (sans changement d'employeur) ont été par ailleurs anticipées ou vécues négativement. Elles le sont en référence à un poste précédent, qui a été exercé seul ou en binôme dans un plus petit établissement de l'entreprise ou de l'administration où s'exerçait l'ancien métier. C'est le cas des chômeurs exerçant auparavant les métiers de commerciale, d'agent de collecte et d'approvisionnement agricole et d'institutrice. L'ancien poste (avant mutation ou mutation probable imposée²³¹) permettait de jouir d'une certaine autonomie et avec une moindre division du travail. La variété des tâches et la possibilité de « *gérer* » soi-même l'essentiel de son activité, et d'une certaine façon à son rythme, sans avoir à rendre de compte

²²⁹ Détour en voiture ou à pied pour éviter de passer devant l'ancien lieu de travail par exemple.

²³⁰ Quand son employeur apprend qu'il a consulté un syndicat de salarié pour se défendre, il lui propose une rupture conventionnelle.

²³¹ Une mutation peut s'imposer en raison des clauses de mobilité en interne à l'entreprise inscrites dans le contrat de travail.

quotidiennement à des supérieurs hiérarchiques, rendait le travail « *intéressant* » à défaut d'être vocationnel.

Après avoir enseigné à des classes de 15 élèves auprès des gens du voyage et de façon très autonome, Marie (44 ans, Bac+5, institutrice, devenue gestionnaire de mutuelle) ne souhaite pas revenir à un mode d'enseignement classique avec des classes de trente élèves suite à un congé parental. Elle décide de prendre sa retraite de l'Éducation nationale peu de temps avant l'entrée en vigueur de la réforme limitant cette possibilité. Le déclassement interne que subit Yves (45 ans, CAP-BEP, agent de collecte et d'approvisionnement agricole, devenu préparateur de commandes) suite à une mutation imposée « *du jour au lendemain* » dans un structure plus grande de l'entreprise est la source du conflit qui l'oppose à son employeur avant son licenciement. Auparavant autonome en binôme avec un de ses collègues pour gérer la maintenance et les approvisionnements de deux silos de grain, il se retrouve au plus bas de la hiérarchie professionnelle sur son nouveau lieu de travail. Il n'a quasiment plus d'autres tâches que des activités de nettoyage du silo, qui l'exposent à de nombreuses poussières et à des problèmes respiratoires.

Le refus ou la difficulté à accepter ces mobilités se cumule à une faible adhésion aux directives qui prescrivent les pratiques professionnelles et la façon d'organiser le travail. Il peut ainsi se manifester par un mal-être et surtout par des formes de retrait se traduisant par l'arrêt du travail : arrêts maladie longs ou répétés, ou encore plusieurs congés parentaux. Ces formes de retrait se poursuivent jusqu'à la décision de quitter définitivement le métier ou jusqu'à ce que la moindre faute puisse être utilisé par l'employeur pour enclencher une procédure de licenciement²³².

Ainsi des modes d'organisation du travail jugés conflictuels ou insoutenables accompagnés de pratiques peu légales des employeurs (notamment dans le domaine de la restauration) sont jugés inhérents à l'ancien domaine professionnel. Ils ne permettent pas ou plus de s'épanouir dans son activité justifiant ainsi la volonté de la quitter. Le chômage est alors anticipé comme une opportunité ou le devient pour réfléchir à une voie professionnelle plus satisfaisante.

Pour la plupart de ces chômeurs, la seule certitude à l'entrée au chômage est donc de ne plus souhaiter ou de ne plus être en mesure d'exercer l'ancien métier. Elle est guidée toutefois par des exigences en termes de conditions de travail (horaires, pénibilité, distance, etc.).

²³² Dans le cas d'Yves, il s'agit de l'oubli du renvoi d'un papier pour la validation de ses congés prévus au planning. Sa période de congés a ainsi pu être considérée comme une absence injustifiée.

Au moment de leur premier rendez-vous avec un conseiller Pôle emploi, la plupart d'entre eux expriment ainsi leur souhait de se reconverter et d'être accompagné dans cette démarche²³³. L'enjeu est d'accéder à une aide permettant de transformer des contraintes personnelles et familiales et/ou des exigences en termes de conditions de travail en projet professionnel²³⁴.

5.1.2. « Franchement j'avais mis en Pôle Emploi de grandes espérances » : entre désillusion et nécessaire acculturation

La centralité de Pôle emploi au sein du service public de l'emploi fait de lui un acteur incontournable de l'accompagnement des transitions professionnelles. Il est un des opérateurs nationaux désigné pour mettre en œuvre le conseil en évolution professionnelle. Ce dispositif s'adresse à tous les actifs qui souhaitent faire le point sur leur situation professionnelle, se reconverter, etc. Pôle emploi est connu également comme un opérateur public qui finance des formations professionnelles. La condition première pour accéder à cette « offre de services » en accompagnement et financement de formation de Pôle emploi est d'être inscrit comme demandeur d'emploi. Devenir demandeur d'emploi, que la perte de l'emploi soit anticipée ou non, peut donc nourrir des attentes importantes en rapport avec cette « offre de services » qui s'adresse aux chômeurs. Ce statut ouvre en effet *a priori* l'accès à un accompagnement personnalisé et adapté à chaque situation. Or le fait que l'opérateur public manque de moyens humains et financiers pour mettre en œuvre ses missions de suivi et d'orientation des demandeurs d'emploi (Fontaine & Malherbet, 2013 ; Pillon & Vivès, 2016) et que l'accompagnement soit un « cadre institutionnel [...] propice à une activation des chômeurs » (Balzani et al, 2008, p. 23) semble moins connu des actifs et des primo-entrants au chômage.

5.1.2.1. Compter sur Pôle emploi : désynchronisations et divergences sur la nécessité d'une reconversion

À leur inscription au chômage, des chômeurs comptent principalement sur Pôle emploi afin de les aider à se reconverter. Provenant en particulier de métiers jugés peu qualifiés et « qui recrutent », certains se retrouvent au chômage pour la première fois de leur carrière. Anciens

²³³ D'après les échanges qu'ils rapportent de leurs premiers contacts avec un conseiller.

²³⁴ Sur les conditions dans lesquelles une problématique semblable permet d'accéder à une qualification, nous renvoyons au chapitre 4.

pâtissier-chocolatier, cuisinier, serveuse, manager en centre d'appel, ... ils s'attendent à ce que dès le premier rendez-vous d'inscription, ou lors de rendez-vous suivants, l'expression du souhait de suivre ou de rechercher une formation, de faire le point sur sa situation professionnelle ou de se reconverter soit suivie d'actions concrètes et engagées rapidement par leur conseiller afin de les aider à s'orienter ou à obtenir une formation. Ce type d'attentes ne concerne pas uniquement d'anciens salariés mais aussi d'anciens indépendants comme Antoine (47 ans, Bac+2, ancien artisan pâtissier-chocolatier, devenu préparateur de commande/cariste), qui ne peuvent prétendre à des droits à l'assurance chômage car ils n'ont pas ou peu cotisé²³⁵. Ils s'inscrivent aussi à Pôle emploi en espérant obtenir des conseils et une aide au financement d'une formation pour se reconverter²³⁶.

Or ces chômeurs découvrent que ce type de demande ne va pas de soi et ne produit pas la réponse espérée. La demande formulée n'est pas suivie d'effet ou essuie un refus, la priorité est la recherche d'un emploi. Pour les anciens indépendants, l'absence de droit à l'indemnisation ajoute une dimension supplémentaire dictée par des logiques de politiques publiques incitant à concentrer l'action sur les chômeurs indemnisés (Lavitry, 2012).

Les récits de ce type d'expérience correspondent à une désynchronisation et à des divergences entre d'un côté, le mode de fonctionnement du service public de l'emploi, et de l'autre, des besoins et des représentations de ce qu'il doit être *a priori*.

Tout d'abord, le premier entretien avec un conseiller à l'emploi est un rendez-vous réservé à l'inscription, qui consiste à définir, sous la forme d'un PPAE, le métier et les caractéristiques de l'emploi recherché. Or ceux-ci le sont essentiellement à partir des qualifications et des expériences professionnelles passées tandis que ce premier entretien ne prévoit pas la mise en place d'actions d'accompagnement. Cela ne correspond pas aux projections des entrants au chômage qui comptent sur ce premier rendez-vous pour au contraire exprimer leur besoin de se reconverter ou de réfléchir à une réorientation de leur trajectoire professionnelle.

Amandine (29 ans, Bac+2, manager en centre d'appel, devenue assistante de régulation médicale) est ainsi déçue de recevoir à la fin de ce rendez-vous un document indiquant qu'elle recherche un poste de commerciale à temps plein, rémunéré au SMIC (salaire minimum de

²³⁵ Concernant Antoine, il passe d'abord par un bref retour au salariat (deux mois) après avoir fermé son entreprise. Cela est toutefois insuffisant pour ouvrir des droits à l'assurance chômage. La proposition d'une location-gérance de son établissement et la possibilité de revenir au salariat quelques mois dans son ancien métier sont dans son discours les premières étapes de ce qu'il anticipe comme « *un virage en douceur* » vers une autre activité.

²³⁶ Antoine n'est pas le seul que nous ayons rencontré, voir aussi chapitre 6.

croissance) parce qu'elle possède un BTS Négociation relations clients. Suite à l'abandon de son poste de manager dans un centre d'appel, elle a en effet exprimé son souhait de faire le point sur sa situation professionnelle et son objectif de rechercher une formation. Suite à cette demande, elle attend ensuite plus d'un an une nouvelle convocation de Pôle emploi qui n'arrive pas. Elle finit par demander un rendez-vous avec un conseiller qui lui propose alors le suivi individuel spécifique (avec un opérateur externe) qu'elle souhaitait à son inscription. Amandine apprend ainsi assez tardivement qu'il lui faut solliciter son conseiller et argumenter à propos de la démarche de reconversion qu'elle souhaite entreprendre, sa demande initiale n'ayant pas été suivie d'effets.

La demande d'une formation peut aussi être découragée par la complexité du parcours et du temps long nécessaire à son obtention même si les chômeurs ont un projet de reconversion relativement précis. Le refus repose alors sur le motif de l'absence de financement de la formation visée même si elle a pu l'être par le passé²³⁷ ou l'est dans d'autres secteurs géographiques : « *il n'existe rien* », « *on peut pas, on le fait plus* ». Le discours de l'institution est de trouver du travail, sans compter sur une formation. La priorité est la recherche d'un emploi :

« [...] *En fin de compte mon but c'est... Moi Pôle emploi je lui avais demandé pour faire... Je voulais faire de la mécanique, voilà. [...] Bon c'est une deuxième passion que j'ai parce que bon je fais beaucoup de moto. [...] C'est un domaine qui m'intéresse. Et je voulais refaire une reconversion plus dans ce milieu-là. [...] Tout ce qui était mécanique de précision, tourneur fraiseur et cetera, euh... [...] En fin de compte c'est ce qu'il fallait que je fasse (il se racle la gorge). Malheureusement, il n'existe rien. [...] Là en fin de compte le jour où j'ai posé ces questions-là elle m'a fait (il souffle). Voilà. Donc... bah après ce qu'ils vous parlent, c'est de vous dire bah... faut trouver du boulot quoi. C'est... (il rit). [...] »*

Antoine, 47 ans, Bac+2, pâtissier-chocolatier, devenu préparateur de commande/cariste

Les chômeurs qui, comme Yves (45 ans, CAP, agent de collecte et d'approvisionnement agricole, devenu préparateur de commande), ont déjà expérimenté par le passé ce type de refus de financement d'une formation ou qui ont déjà rencontré de grandes difficultés à en obtenir une pour se reconvertir lors d'une expérience antérieure de chômage peuvent estimer inutiles

²³⁷ Les chômeurs connaissent dans leur entourage des personnes qui en ont bénéficié.

de solliciter à nouveau Pôle emploi. Ils passent par d'autres dispositifs (e.g. le CIF-CDD) ou financent par eux-mêmes la formation qu'ils souhaitent avant même la rupture de leur contrat de travail (au cours de la procédure de licenciement) quand celle-ci n'est pas trop onéreuse (des CACES²³⁸ dans le cas d'Yves). Cela d'autant plus quand il apparaît urgent de trouver du travail rapidement afin de sécuriser financièrement sa situation personnelle. Ces chômeurs « sans demande » (Benarrosh, 2000), qui se sont déjà reconvertis dans un autre métier par le passé (3/4) et/ou qui sont pressés par l'urgence de trouver un emploi, recherchent un emploi par eux-mêmes dans un autre métier en étudiant les offres d'emploi, s'inscrivent directement dans des agences de travail temporaire et/ou sollicitent leur réseau personnel. En résumé, ils ne s'adressent à Pôle emploi seulement qu'en dernier recours.

Les chômeurs qui proviennent de métiers en tension et qui sont en attente d'une aide sont « jugés employables rapidement » (Lavitry, 2015, p. 90) dans des métiers recherchés localement par des employeurs ce qui peut avoir des effets pervers (Tiffon et al., 2017). Ils font partie des chômeurs qu'il apparaît possible de placer relativement facilement en raison de leur expérience professionnelle dans leur ancien métier ou qui sont jugés suffisamment expérimentés et qualifiés dans leur ancien métier pour être autonomes dans leur recherche d'emploi. Ils ont effectué la totalité ou l'essentiel de leur expérience professionnelle dans un seul domaine, leur CV en témoigne, et il ne leur est pas conseillé d'en changer, d'autant que leur projet de reconversion n'est pas nécessairement clair à ce stade, ou n'apparaît pas toujours compréhensible à leur interlocuteur au regard de leur parcours professionnel antérieur.

Les chômeurs provenant de ces métiers déclarent qu'il leur aurait été effectivement beaucoup plus facile de reprendre un emploi et de façon durable dans leur ancienne activité. Pour cela, ils estiment qu'ils n'ont en effet pas besoin de demander de l'aide à Pôle emploi puisqu'effectivement ils ont l'expérience professionnelle, la formation et le réseau nécessaire. Ce réseau est d'ailleurs actif pour proposer aussi des postes dans l'ancien métier et encourager une sortie rapide du chômage.

²³⁸ Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité d'engins de manutention de type gerbeur, transpalette, chariot à plateau ou chariot élévateur.

« [...] C'est... ça aurait été très facile de retourner en restauration, deux-trois CV à droite à gauche... j'ai déjà des CV de préparés, j'ai mon expérience et autres. [...] Mon beau-père en fait il est chauffeur-livreur, il fait beaucoup de... Il dessert beaucoup de grandes villes [...] et majoritairement des bars-restaurants. Donc forcément euh lui il me p... Il me pistonnait sur des travaux en restauration mais... ça ne m'intéressait pas. »

Tristan, 27 ans, Bac, séparé, 1 enfant, cuisinier/pizzaïolo, devenu magasinier

Ainsi la difficulté pour ces chômeurs est donc de pouvoir « changer de case » alors que les offres d'emploi disponibles dans leur ancien métier sont opposables à leurs « revendications » (Demazière, 1992) de chômeurs en reconversion. Lorsqu'un suivi est mis en place, ce sont uniquement ces offres qui correspondent à l'ancien métier qui sont proposées tandis que ces entretiens sont jugés globalement inutiles et trop courts. Quelques conseils peuvent toutefois être donnés à propos de l'agencement du CV pour postuler à des offres d'emploi dans d'autres métiers. Mais ces conseils demeurent dans la même perspective de recherche d'emploi. Ils ne sont pas en concordance avec l'attente d'une aide donnant des repères d'actions concrètes au sein d'une démarche réflexive ou de formation.

Face à ces difficultés à être accompagné dans sa reconversion et à trouver un emploi dans un autre métier sur une période délimitée par la durée de l'indemnisation chômage, les chômeurs qui proviennent de métiers de bouche ou de la restauration (pâtissier, serveuse, cuisinier) sont ainsi amenés à ne pas exclure un retour dans leur ancien métier, ce que certains effectuent temporairement au cours de leur processus de reconversion²³⁹.

Le cas de Marie (44 ans, Bac+5, institutrice, devenue gestionnaire de mutuelle) permet d'illustrer en contraste le fait que cet accès à un accompagnement en vue d'une reconversion peut être obtenu plus rapidement quand il y a une « irréversibilité » évidente de la transition et une première expérience acquise dans un autre métier. Elle est la seule à obtenir ce type d'accompagnement au cours des premiers mois de sa période de chômage parmi les enquêtés analysés ici. Son statut de retraitée de l'Éducation Nationale élimine toute possibilité de retour dans son ancien métier. De plus, elle a déjà acquis une première expérience d'un an en CDD dans un autre métier, celui de gestionnaire de mutuelle, après une première période de chômage

²³⁹ Parfois de façon non déclarée et à la demande de l'employeur.

(sans inscription à Pôle emploi)²⁴⁰. Après avoir échoué à deux reprises au concours d'entrée dans une école d'orthophonie, elle a accepté cet emploi proposé par le conjoint d'une de ses amies, qui n'est autre que le directeur de l'établissement. Or elle ne souhaite pas poursuivre sa reconversion dans ce métier de gestionnaire (elle a refusé une proposition de CDI) qui est bien moins qualifié et rémunéré que son ancien métier d'institutrice. Toutefois, il lui est conseillé en premier lieu de travailler dans un domaine qu'elle juge trop similaire à son ancien métier et donc incompatible avec sa vie familiale, la formation pour adultes. Elle s'y refuse catégoriquement car cette activité implique à la fois une charge de travail plus importante tandis que le niveau de salaire est moins élevé que dans son ancien métier d'institutrice.

Les difficultés à accéder à un accompagnement, que nous avons décrites plus haut, renvoient à des logiques de catégorisation des chômeurs en fonction de leur parcours professionnel antérieur et de jugements institutionnels sur leur employabilité. Il semble qu'être « employable » puisse être un frein à la reconversion tandis que la période de chômage apparaît propice à ces chômeurs pour la mettre en œuvre. La plupart d'entre eux comptent justement sur l'aide de Pôle emploi. Or, la nécessité de se reconvertir pour mieux concilier vie familiale et professionnelle ou fuir des modes d'organisation du travail devenus insoutenables se heurte à des jugements sur la nécessité d'une formation ou d'un accompagnement spécifique pour retrouver un emploi (Clouet, 2018). L'enjeu est de parvenir à « *changer de case* » dans les modes de classements institutionnels. Des chômeurs comme Anaïs (42 ans, Bac+2, *technicienne de laboratoire, devenue plombière-chauffagiste*) y parviennent en présentant finalement un projet de reconversion qui s'appuie sur leur réseau familial et sur une orientation professionnelle dans un autre métier en tension (voir chapitre 4). La nécessité de concilier son activité professionnelle avec sa vie familiale et conjugale se calque ainsi sur la reconversion de son époux dans le secteur du bâtiment. Pour les autres chômeurs qui se reconvertissent dans des métiers subalternes « dans les bureaux » et dans les entrepôts, l'accès à une formation ou à un accompagnement adéquat en vue d'une reconversion est difficilement réalisable. Il faut d'abord démontrer son employabilité dans un autre métier et argumenter à propos de « *l'effort* » effectué comme preuve de « bonne volonté » (Benarrosh, 2000) à rechercher un emploi et à travailler.

²⁴⁰ Elle n'avait en outre pas de droits à l'indemnisation puisqu'elle a demandé sa retraite anticipée de l'Éducation nationale juste avant la réforme qui a révoqué cette possibilité pour les fonctionnaires parents d'au moins trois enfants et justifiant d'au moins quinze ans de service.

5.1.2.2. Démontrer son employabilité dans un autre métier et l'argument de « l'effort » effectué pour accéder à une formation

Dans cette configuration de reconversion, l'accès à un accompagnement ou à une formation n'a lieu qu'après deux cas de figures qui peuvent se cumuler. Le premier est d'être inscrit à Pôle emploi depuis plus d'un an. Le second est d'avoir déjà décroché un premier emploi dans un autre métier, « dans les bureaux » pour les femmes ou dans les entrepôts pour les hommes. Cet accès « coïncide » systématiquement avec l'enchaînement de ces séquences.

Les réunions collectives en vue de postuler à des offres (qui peuvent rassembler jusqu'à 50 chômeurs, voire plus) ou pour présenter un dispositif d'accompagnement d'un prestataire privé semblent également plus propices à cet accès que l'accompagnement individuel pour ces chômeurs. Elles s'inscrivent dans des logiques d'activation de la recherche d'emploi sur convocation ou sur la base du volontariat.

Ainsi, l'invitation par sms à une réunion de présentation de ce que Tristan (27 ans, cuisinier/pizzaïolo, devenu magasinier) nomme une « formation » de trois mois lui permet de s'inscrire à un programme d'accompagnement plus d'un an après son entrée au chômage²⁴¹. Cette prestation assurée par un opérateur externe inclut une sorte de bilan de compétences, de nombreux ateliers collectifs et des entretiens individuels (questionnements sur l'orientation professionnelle, réorganisation du CV, identification des compétences, etc.), des visites d'entreprises, puis un stage en entreprise. Bien que cette prestation soit présentée comme une formation et vécue comme telle, elle s'apparente davantage à une formation par la « remobilisation » (Frétigné, 2012) sur la base du volontariat et d'aide à l'orientation professionnelle de la recherche d'emploi.

D'autres réunions collectives de chômeurs de longue durée sont en revanche axées exclusivement sur la recherche d'emploi. Les chômeurs y sont invités à postuler aux offres d'emploi disponibles. Convoquée à ce type de réunion, Carole (44 ans, serveuse/vendeuse, devenue aide-comptable) parvient à obtenir une promesse d'embauche pour un poste de secrétaire en contrat aidé à temps partiel. Depuis son entrée au chômage, elle cherche en effet à se reconvertir dans un métier aux horaires « de bureau » et cet emploi, malgré le fait qu'il soit à mi-temps, lui permettrait de « mettre un premier pied à l'étrier ». Or Pôle emploi s'oppose à ce recrutement pour un critère d'âge qui n'était pas spécifié dans l'offre d'emploi au moment de sa candidature. Reçue par la directrice de l'agence qui souhaite lui présenter ses excuses,

²⁴¹ Et peu de temps après une première mission en intérim de trois mois en tant que préparateur de commandes dans une grande entreprise de commerce en ligne.

Carole en profite pour négocier le financement d'une formation en rappelant qu'elle avait rempli ses obligations : rechercher activement un emploi et en trouver. Sa demande est immédiatement acceptée.

L'accès à une formation survient ainsi suite à une négociation dont le préalable est d'avoir fait « *l'effort* » de retrouver un emploi précaire ou à temps partiel dans un autre métier. Ensuite cet « *effort* » doit être mis en avant par le chômeur dans les échanges avec l'institution pour obtenir le financement d'une formation. Carole est ainsi la seule parmi les chômeurs de cette configuration à obtenir une formation « formalisée » composée de cours théoriques financée par Pôle emploi avant d'entrer dans un métier « de bureau ».

Toutefois l'accès effectif à la formation a lieu après la réussite d'un test sur ses capacités à suivre une formation puis des entretiens qui consistent à évaluer la pertinence de son projet de formation en comptabilité²⁴². Au cours des entretiens, elle doit « *vendre* » son projet de formation en argumentant que la comptabilité est cohérente avec sa formation initiale, un baccalauréat A1 (philosophie, mathématiques)²⁴³, cela par rapport à la composante mathématique ou plutôt la manipulation de « *chiffres* ». La comptabilité l'intéresse aussi car elle estime que ce métier aux « *horaires de bureau* » peut lui permettre de trouver du travail aussi bien en région parisienne qu'ailleurs, si elle souhaite par la suite s'installer dans une autre région. Le passage par toutes ces étapes et son ressenti sur l'attitude du personnel de Pôle emploi témoigne du sentiment exprimé par des chômeurs provenant de métiers jugés peu qualifiés que ces professionnels ont des *a priori* et des doutes sur leurs capacités à suivre une formation composée de cours théoriques (Burgi, 2002).

« [...] Et j'ai vendu le poisson comme ça pour faire la formation parce que... y'a... On passe quand même des entretiens pour passer une formation. Donc j'ai vendu le truc comme ça aussi parce que faut que ça tienne le coup au niveau des arguments mais... »

Mais ces entretiens-là vous les passez avec qui ?

²⁴² Initialement elle s'orientait plutôt vers le secrétariat mais elle se rend compte que la plupart du temps le secrétariat simple ne suffit pas. Il faut être « secrétaire comptable », « secrétaire trilingue », etc.

²⁴³ Qu'elle appelle aussi « *des études de chiffres* », choisies à l'époque car son père est professeur de mathématiques et pouvait l'aider.

Pôle emploi. Parce que Pôle emploi, ils ne croient pas que... Ils se sont dit celle-là, elle est boulangère²⁴⁴, elle est con comme un balai, elle va être déjà elle va... euh... Elle va passer un test. Donc... Ils ont passé un test. La bonne femme elle m'a regardé d'un air de dire mais qu'est-ce qu'elle vient foutre là quoi. Et puis en fait j'ai revu la bonne femme tout sourire, qui me dit ah bah oui vous pouvez passer... Une formation dans ce que vous voulez et tout et tout. Bon Ok. [...] »

Carole, 44 ans, serveuse/vendeuse, devenue aide-comptable

Une ou plusieurs expériences dans le nouveau métier (en intérim ou en CDD) peuvent aussi être des arguments sur les efforts consentis et la bonne volonté à travailler. Elles peuvent permettre d'obtenir plus tard le financement d'une formation afin de se professionnaliser davantage, et cela en s'appuyant sur l'expérience du refus initial de financement d'une formation. Antoine (47 ans, pâtissier-chocolatier, devenu préparateur de commande/cariste) obtient ainsi une formation en « Gestion des stocks » mais seulement après avoir réussi à exercer une première mission en intérim de cariste dans le secteur agricole et avec l'assurance d'être repris en intérim par la même entreprise l'été suivant. Il est aussi inscrit depuis plus d'un an à Pôle emploi, avec seulement une interruption d'inscription d'un mois.

L'accès à un accompagnement ou à une formation, s'il a lieu, intervient ainsi, dans les transitions analysées ici, après une inscription de longue durée à Pôle emploi (plus d'un an) et/ou une première expérience dans un nouveau métier (en intérim ou en CDD), c'est-à-dire à une période souvent proche de la fin des droits au chômage qui laisse peu de temps ensuite pour la recherche d'emploi dans le nouveau métier. Ces aides sont obtenues après négociation ou par opportunité, l'une n'excluant pas l'autre.

L'apprentissage des logiques institutionnelles par les chômeurs permet à certains d'entre eux, qui parviennent à se servir de ces règles et de les faire valoir, d'obtenir une aide spécifique en vue de leur reconversion à venir ou en cours. Il s'agit en particulier d'obtenir une qualification qui peut potentiellement les aider à entrer dans leur nouveau métier ou leur permettre d'accéder à des postes plus qualifiés que ceux disponibles sans formation. En somme, il s'agit d'accéder à des signaux qui peuvent ouvrir les portes de nouveaux espaces de qualification (Monchatre, 2018). Il faut ainsi « vendre » son projet de reconversion aux institutions après être parvenu le

²⁴⁴ Issue de la restauration (serveuse), son dernier emploi était un poste de vendeuse en boulangerie qu'elle a exercé pendant un an en CDD. Elle a refusé la proposition d'un CDI afin de s'inscrire au chômage en vue de se reconvertir. Dans son discours, elle regroupe les métiers de serveuse et de vendeuse dans le même domaine de la « vente ».

plus souvent à « se vendre » dans un nouveau métier, c'est-à-dire après avoir montré que l'on peut aussi être employable dans un autre domaine professionnel et volontaire pour travailler.

5.2. Les orientations vers des métiers subalternes des entrepôts ou « de bureau » : une pluralité d'acteurs

Suite aux difficultés rencontrées au cours du chômage à accéder à une nouvelle qualification, la logique qui préside à l'orientation des reconversions des chômeurs vers des métiers subalternes de la logistique et « de bureau » mêle à la fois la recherche d'un emploi sur des critères d'horaires et de proximité du domicile, l'existence d'une demande de travail dans ces métiers au niveau local et leur accessibilité en termes de compétences. Celles-ci sont relativement peu spécifiques dans la mesure où la formation au poste est privilégiée dans ces métiers. Ces emplois sont pourvus le plus souvent en intérim ou en CDD dans un premier temps. Cette flexibilité des contrats de travail permet à l'employeur d'opérer une sélection « à l'essai » pendant quelques semaines ou quelques mois avant de proposer un renouvellement de contrat ou un CDI ; si ses besoins en main-d'œuvre ne sont pas uniquement ponctuels. Ces métiers sont ainsi ouverts « à une pluralité de profils » (de Larquier & Rieucan, 2020b) dans la mesure où les compétences recherchées pour les exercer ne sont pas ciblées sur des qualifications très spécifiques. Un niveau de formation, une ou plusieurs expériences professionnelles peuvent être des indicateurs de certaines capacités d'adaptabilité au travail recherchées par les employeurs. En rapport avec des conventions d'évaluation de la main-d'œuvre (Eymard-Duvernay, 2012), ces emplois peuvent ainsi correspondre pour les intermédiaires du marché du travail à des possibilités de placement relativement faciles et rapides²⁴⁵ de chômeurs qui semblent détenir *a priori* les qualités nécessaires pour s'insérer dans ces métiers. Ce raisonnement n'est toutefois pas spécifique aux intermédiaires du marché du travail. Une pluralité d'acteurs contribue à orienter ces reconversions au cours du chômage.

5.2.1. L'adéquation avec des « viviers » de main-d'œuvre

Les difficultés rencontrées au cours du chômage pour accéder à une formation ou à un accompagnement jugés adéquats contraignent les chômeurs dans cette configuration à rechercher un emploi dans un autre métier qui correspond essentiellement à des critères en

²⁴⁵ Ce qui exclut d'emblée un accès long et compliqué au financement d'une formation qualifiante.

termes d'horaires de travail et de proximité du domicile. En d'autres termes, les critères de l'intérêt du métier et du salaire deviennent secondaires. De nombreux chômeurs basculent tôt ou tard dans une temporalité de l'urgence/opportunité de trouver un emploi en l'absence de droits à l'indemnisation chômage ou à l'approche de leur terme. Ils entrent ainsi malgré eux dans des « viviers » de l'emploi non qualifié (Demazière & Marchal, 2018) ou subalternes. Il s'agit ici de métiers subalternes administratifs ou de la logistique mais ces mécanismes complexes de fabrication de la non-qualification concernent de nombreuses autres activités (*ibid* ; voir aussi chapitre 6). Les intermédiaires du marché du travail (service public de l'emploi, agences de travail temporaires, etc.) ont un rôle actif pour les alimenter tandis que le réseau personnel ouvre des horizons limités.

5.2.1.1. L'entrée dans des « viviers » de Pôle emploi

La constitution de « viviers » de demandeurs d'emploi afin de réduire le chômage, les « tensions » sur le marché du travail et pourvoir aux besoins locaux en main-d'œuvre n'est pas une pratique nouvelle, même si elle tend à se systématiser²⁴⁶. Ces logiques institutionnelles peuvent s'insérer dans le cadre de partenariats locaux avec des employeurs incluant une participation financière de Pôle emploi à la formation préalable à l'embauche de chômeurs orientés de fait vers des métiers subalternes²⁴⁷. Ce type de dispositif s'adresse aux entreprises qui souhaitent réduire leurs coûts de formation au poste de candidats-chômeurs qu'ils recrutent *a minima* par un CDD d'un an ou en CDI. Les chômeurs, jeunes et moins jeunes, et en particulier ceux considérés « éloignés de l'emploi » peuvent constituer ainsi un « vivier » permanent et à moindre coût pour des entreprises, telles que les centres d'appel, dans lesquels

²⁴⁶ Récemment la constitution de « viviers » de demandeurs d'emploi dans chaque agence Pôle emploi se systématisent au sein d'un programme baptisé « Tensions 2022 » afin de réduire les « tensions » dans certains métiers qui connaissent des difficultés de recrutement (source : Médiapart, 2 septembre 2022, « Pénurie de main-d'œuvre : Pôle emploi prépare « un vivier » de chômeurs »).

²⁴⁷ Ces partenariats peuvent aller plus loin en organisant des journées d'immersion dans l'entreprise pour les conseillers à l'emploi afin qu'ils connaissent mieux ces « métiers en tension » au niveau local. L'objectif affiché étant qu'ils informent de façon plus précise les demandeurs d'emploi sur ces métiers et qu'ils soient en mesure d'en véhiculer une image positive.

il existe un très fort turn-over de la main-d'œuvre et des difficultés récurrentes de recrutement²⁴⁸.

À l'instar de nombreux chômeurs ou plutôt de chômeuses²⁴⁹ en fin de droits ou de jeunes en insertion du bassin d'emploi d'une ville moyenne en périphérie de la région parisienne, Florence (47 ans, CAP, ancienne vendeuse, devenue femme de ménage) a ainsi été orientée par son conseiller vers le métier de téléconseillère dans le centre d'appel proche de chez elle. Celui-ci est connu pour avoir des difficultés à fidéliser sa main-d'œuvre²⁵⁰. Ne souhaitant pas retourner dans le milieu de la vente et ne pouvant plus exercer un travail physique après une première reconversion en tant que femme de ménage (voir chapitre 6), elle accepte ce poste « dans les bureaux » car il peut lui convenir. Elle n'a pas d'appels sortants et commerciaux à gérer mais seulement des appels entrants, ce qui la rassure. La formation au poste de quatre semaines est ensuite une autre étape de sélection sur les capacités à appliquer et lire des consignes en français et celles qui consistent à manipuler des logiciels qui permettent de renseigner les appelants.

Les chômeurs qui possèdent *a minima* un Bac+2, de préférence dans une spécialité des sciences humaines, et qui ont besoin de retrouver un emploi rapidement, constituent aussi potentiellement un vivier de main-d'œuvre pour Pôle emploi lui-même. Les campagnes régulières d'embauche de conseillers à l'emploi en CDD et de jeunes en service civique pour renforcer les équipes en première ligne sont en effet aussi l'occasion pour des conseillers en exercice de proposer à des chômeurs diplômés en difficulté de postuler afin de passer de l'autre côté du guichet.

Bénéficiaire de l'ASS depuis peu, Catherine (58 ans, Bac+3, commerciale, devenue conseillère à l'emploi) reçoit cette proposition d'emploi précaire de la part de son conseiller quand elle le sollicite. Elle ne l'enchant guère car elle estime pouvoir prétendre à un poste plus qualifié et

²⁴⁸ Ce turn-over important et ces difficultés de recrutement sont inhérents à ce secteur d'activité, d'où l'accroissement des implantations dans des villes moyennes où le chômage est relativement élevé (Moriset & Bonnet, 2005).

²⁴⁹ Les emplois de téléconseillers sont en effet très majoritairement occupés par des femmes (Batt et al, 2009).

²⁵⁰ Le turn-over important des téléconseillers et télévendeurs dans l'entreprise a été un problème soulevé dans la presse locale par un syndicat et d'anciens salariés dans la mesure où des conventions de formation avec Pôle emploi financent en grande partie ces embauches tandis que la Mission locale travaille aussi activement à y insérer des jeunes.

en CDI, en particulier dans les ressources humaines (RH)²⁵¹. Elle ne parvient pas réellement à se reconverter dans ce domaine depuis qu'elle a obtenu une licence RH (Bac+3) à 47 ans grâce à un CIF-CDD²⁵². Au cours des dix années suivantes, elle a exercé des fonctions RH ou d'encadrement pendant moins de deux ans en alternant de longues périodes de chômage, des contrats précaires (à temps partiel ou en CDD) et du travail non déclaré (administratif pour un artisan). Son cas illustre le fait qu'une reprise d'études au cours du chômage ne garantit pas la réussite d'une reconversion dans la mesure où l'obtention d'un niveau de diplôme plus élevé ne suffit pas. Son « rendement » est aussi très dépendant de la spécialité (Delès, 2013).

Le raisonnement qui consiste à rapprocher des compétences générales dont le niveau de diplôme, les expériences professionnelles, et plus globalement le parcours professionnel, et des emplois disponibles²⁵³, même s'ils signifient un déclassement, est semblable à celui des chômeurs qui s'orientent d'eux-mêmes vers des métiers subalternes de la logistique et de bureau ou à celui de leurs proches qui les informent d'une place ou les cooptent afin de les aider à sortir du chômage. La différence, que nous avons soulignée plus haut, est qu'il est attendu bien davantage des professionnels de l'accompagnement par ces chômeurs. Faute d'alternative, ils acceptent toutefois de s'orienter vers ces métiers « qui recrutent » localement et qui permettent de quitter l'ancien métier. Antoine (47 ans, Bac+2, pâtissier-chocolatier, devenu préparateur de commande/cariste) suit ainsi le conseil de Pôle emploi de s'orienter plutôt *via* l'intérim vers le secteur de la logistique en plein essor dans son département, quand l'institution refuse sa demande de formation dans un métier industriel. Les emplois de préparateur de commandes ou de caristes ne manquent pas près de son domicile notamment dans les secteurs alimentaires et agricoles. Ils n'exigent pas nécessairement de formation spécifique, même s'il apparaît plus facile d'entrer dans ces métiers en possédant des CACES, notamment pour les postes plus qualifiés de caristes. L'intérim apparaît d'ailleurs la seule option pour certains de ces chômeurs afin d'acquérir une première expérience dans un autre métier.

²⁵¹ Elle a déjà postulé à Pôle emploi à ce type de poste, sans succès.

²⁵² Elle possédait uniquement un baccalauréat auparavant.

²⁵³ Il est aussi devenu courant de parler « d'appariement », en référence aux modèles économétriques de rapprochement de l'offre et de la demande de travail, concernant l'activité des conseillers à l'emploi dans la mesure où cette activité s'appuie de plus en plus sur des logiciels (Clouet & Pillon, 2022).

5.2.1.2. Un « *passage obligé* » de l'intérim... à limiter

L'inscription dans une ou plusieurs agences d'intérim pour se reconvertir est vécu par les chômeurs concernés comme un passage où il faut « *se vendre* » pour obtenir des missions dans le nouveau métier mais en signifiant également l'acceptation des missions dans d'autres activités peu qualifiées. Sans certification/diplôme, ni expérience dans le nouveau métier visé (dans les bureaux ou les entrepôts), la sélection et l'intermédiation des agences d'intérim est un passage jugé difficile par les chômeurs qui ont eu un parcours professionnel relativement linéaire et ascendant dans le même métier avant de connaître le chômage. Il consiste en une double acceptation pour soi et à communiquer à ces intermédiaires, puis aux entreprises utilisatrices : celle du déclassement professionnel de la reconversion et l'acceptation de conditions d'emploi et de travail qui démontre une « *motivation* », puis un « *investissement* » au travail. Le formulaire à remplir à l'inscription inscrit noir sur blanc les contours de la « *motivation* » à partir des critères de l'emploi recherché dans un autre métier et les conditions de travail acceptées. Elle est confirmée ensuite par l'acceptation des missions proposées. L'ensemble de ces actions constituent les premières étapes d'une « *disqualification* » (Tranchant, 2018) qui tend à cibler seulement les qualités utiles pour effectuer des tâches subalternes dans les bureaux et dans les entrepôts.

Plus tard, l'expérience du fonctionnement de l'intérim acquise peut permettre de demander des missions moins ponctuelles exercées dans des entreprises différentes et des missions qui ne sont pas effectuées en solitaire. Ces chômeurs en reconversion souhaitent que cette voie de l'intérim leur ouvre des portes plus pérennes et potentiellement plus qualifiantes dans un nouveau métier. Cherchant à se reconvertir durablement dans un autre métier, ces chômeurs n'adhèrent pas du tout à cette absence d'engagement durable avec un employeur et ne considèrent pas non plus l'intérim comme une « *liberté* », somme toute illusoire (Glaymann, 2007). L'enjeu perçu par ces chômeurs en reconversion est au contraire de se faire connaître des entreprises utilisatrices dans la logistique ou les bureaux, c'est-à-dire d'être repéré par la hiérarchie afin d'espérer des missions plus longues, voire une embauche, en montrant son engagement au travail et sa productivité.

Ce « *passage obligé* » de l'intérim selon l'expression de Carole pour accéder à certains emplois permet de mettre un premier pied dans un nouveau métier avant de confirmer (ou non) plus tard la reconversion sur un plus long terme par un emploi stable. Cela peut être interprété *a posteriori* comme un « *tremplin* » ou une « *transition réussie* » via l'intérim (*ibid*). Mais il n'apparaît

toutefois pas être la meilleure voie pour trouver un emploi stable²⁵⁴ et pour assurer une sortie réelle du chômage. Le travail temporaire répond d'abord à des surcroûts d'activité ponctuels et à des pratiques de flexibilisation externe de la main-d'œuvre. Le rôle des agences d'intérim n'est pas seulement d'assurer une sélection qui peut aboutir à des formes d'internalisation de la main-d'œuvre, elles organisent aussi la disponibilité constante d'une main-d'œuvre flexible, corvéable et bon marché (Chauvin, 2010)²⁵⁵. Les candidatures à des offres d'emploi en parallèle des missions en intérim ou les négociations pour obtenir des missions plus favorables à des opportunités d'embauche pérennes par les chômeurs en reconversion témoignent de stratégies qui consistent à éviter une trappe à précarité.

La (pré-)sélection opérée par des agences d'intérim sur des candidatures au profil inhabituel pour un poste peu qualifié peut aussi être plus sélective que celle des employeurs qui font appel à elles. Elle est renforcée par une formalisation des critères d'embauche induite notamment par le canal d'internet (Larquier & Rieucan, 2014). Ce cas de figure peut s'interpréter par l'implication des agences de travail temporaire sur une médiation entre une offre et une demande de travail très localisée, aux référentiels très formalisés et privilégiant des candidats qu'ils connaissent (Fondeur & Tuschziner, 2005). Postuler directement à une offre en ligne dans un autre métier auprès d'une entreprise identifiable peut ainsi être plus efficace que de candidater *via* des intermédiaires de placement qui la publient et offrent un service de présélection à l'entreprise²⁵⁶. Amandine (29 ans, Bac+2, manager en centre d'appel, devenue assistante de régulation médicale) parvient par exemple à être recrutée de cette façon à un poste d'opératrice de saisie, après que l'agence d'intérim qui diffusait l'offre d'emploi ait refusé sa candidature.

²⁵⁴ Hormis quand il est utilisé par l'entreprise utilisatrice comme un statut d'emploi d'attente jusqu'à ce qu'une embauche en CDI soit possible

²⁵⁵ Ces chômeurs côtoient notamment de nombreux travailleurs immigrés, intérimaires ou stagiaires comme eux dans les entreprises utilisatrices.

²⁵⁶ Les services de présélection des candidats que proposent les intermédiaires du marché du travail aux entreprises et qui sont favorisés par la diffusion plus large des offres sur internet sont globalement peu étudiés. L'on peut ainsi s'interroger sur des potentiels mécanismes de sur-sélection ou de sélection relationnelle par ces intermédiaires quand il s'agit pour des entreprises de travail temporaire mais aussi pour des conseillers à l'emploi de valoriser leurs propres candidats (Pillon, 2017).

5.2.2. Les horizons limités du « piston »

Les intermédiaires du marché du travail ne sont pas les seuls « acteurs » à intervenir dans ces reconversions. Des membres du réseau personnel de certains chômeurs interviennent également et, par leur action, contribuent à orienter la reconversion vers des métiers subalternes et moins qualifiés que souhaité initialement. Ils constituent pourtant une ressource pour ces chômeurs en reconversion dans la mesure où après avoir été sollicité – ou de leur initiative propre – ils mobilisent avec succès leur propre réseau personnel ou professionnel afin d'aider ces chômeurs à trouver un stage de fin de formation ou un emploi dans un nouveau métier. Ils agissent ainsi comme un intermédiaire sur le mode de la recommandation ou ce que l'on nomme plus communément le « piston ».

Leur action permet à ces chômeurs de « trouver sans [vraiment] chercher » (Marchal & Rémillon, 2007) grâce à leur réseau un stage ou un emploi qui convient à peu près à leurs attentes en termes de conditions de travail. Si le réseau peut être un moyen jugé « naturel » de circuler au sein d'un marché interne (*ibid*), il est aussi un moyen qui facilite l'entrée dans ce type de marché et, dans les cas qui nous occupent, dans un nouveau métier ; même si ce moyen ne garantit pas nécessairement la réussite de cette reconversion.

Le réseau familial apparaît essentiel au moment de la recherche d'un stage en entreprise, et cela de façon similaire à de nombreux jeunes en fin d'études (Dagot & Rey, 2017) tandis que du côté de l'employeur, le réseau informel peut être un avantage sur la qualité des candidatures (Rees, 1966). Tristan trouve ainsi, grâce à sa marraine, son stage en entreprise qui clôt le dispositif d'accompagnement de trois mois dont il a bénéficié. Carole trouve également son stage de fin de formation par l'intermédiaire de son ex-compagnon et père de ses deux enfants. Grâce à une nouvelle intervention d'une amie, Marie (44 ans, Bac+5, institutrice, devenue gestionnaire de mutuelle) parvient même grâce à elle à obtenir après sa période chômage un poste plus intéressant, un peu plus qualifié et surtout mieux rémunéré dans la même entreprise, cela après l'avoir quittée une première fois en refusant la proposition d'un CDI. Il s'agit toutefois toujours d'un poste de gestionnaire²⁵⁷.

Les contacts sollicités avec succès par ces intermédiaires familiaux ou amicaux ont des caractéristiques qui vont contribuer à orienter la reconversion professionnelle à la sortie du chômage. La position dans l'espace social et dans l'espace productif qu'occupent ces intermédiaires et surtout leurs contacts tendent à reproduire des inégalités sociales. Ils ne

²⁵⁷ Il était question de l'embaucher au départ à un poste de responsable qualité mais elle ne parvient pas à passer les différentes étapes du recrutement qui ne dépendent pas uniquement du directeur de l'établissement.

prémunissent pas d'un déclassement professionnel. Les opportunités offertes par le réseau correspondent aussi à des besoins et à des pratiques de recrutement des entreprises (Bessy & Marchal, 2009) qui concernent certains métiers subalternes, mais pas d'autres métiers plus qualifiés dans l'entreprise. Ces caractéristiques du réseau et des opportunités qu'il peut faciliter orientent ainsi la reconversion en termes de métier mais aussi en termes de domaine d'exercice de celui-ci.

Ainsi, ayant reçu le conseil de se reconvertir dans le métier de vendeur, Tristan contacte sa mère et sa marraine qui travaillent toutes les deux dans une chaîne de magasins de bricolage afin de trouver son stage. Or, parmi les contacts de sa marraine (qui est aussi sa tante²⁵⁸), c'est le chef de dépôt d'un magasin à proximité du domicile de Tristan qui répond favorablement à sa demande. L'entreprise embauche en effet selon Tristan essentiellement des stagiaires et en grand nombre²⁵⁹ pour préparer les commandes.

Les stages favorisés par les politiques d'insertion et de retour à l'emploi (Nativel, 2010) fournissent à l'entreprise une main-d'œuvre gratuite ou du moins bon marché²⁶⁰ pour exercer une activité peu qualifiée, complémentaire mais essentielle à l'activité principale de vente. L'intérim est utilisé en revanche de façon parcimonieuse pour la main-d'œuvre que l'entreprise souhaite embaucher plus tard en CDI. Tristan s'oriente de cette façon vers le métier de magasinier plutôt que vers celui de vendeur. Il est assuré d'obtenir ce stage puisque sa marraine le recommande et lui donne toutes les indications pour se présenter au chef de dépôt. De plus, entrer dans le métier de magasinier lui paraît aussi plus facile car la préparation de commande²⁶¹ ne nécessite pas pour lui de connaissances particulières contrairement au métier de vendeur, dont il redoute par ailleurs la pression potentielle au travail. Par la suite le chef de dépôt prolonge son stage par des missions en intérim pendant un an jusqu'à ce qu'il puisse l'embaucher en CDI. Un stage en entreprise peut ainsi remplir une de ses fonctions de tremplin vers un emploi stable grâce à l'appui familial (Dagot & Rey, 2017), y compris pour des

²⁵⁸ Il la nomme en premier lieu comme sa marraine nous avons donc conservé cet ordre des rôles familiaux qu'a ce membre de sa famille pour lui. Ce n'est qu'à un autre moment de l'entretien qu'il précise qu'il s'agit de la sœur de sa mère.

²⁵⁹ Ce que Tristan découvre plus tard.

²⁶⁰ Nous ignorons si les stages sont rémunérés.

²⁶¹ Il a aussi acquis une première expérience saisonnière de trois mois dans ce métier au cours de sa période de chômage dans une grande entreprise de commerce en ligne grâce aux informations données par un de ses amis, notamment sur l'agence d'intérim à laquelle s'inscrire et quand pour être embauché au moment du surcroît d'activité des fêtes de fin d'année.

travailleurs expérimentés. Il s'agit sans nul doute de l'objectif idéal visé par les prestations d'accompagnement qui incluent un stage en entreprise.

Le stage peut être aussi une première expérience de travail dans le nouveau métier qui va fortement influencer le domaine d'exercice de celui-ci, car le contact qui va faciliter l'entrée en stage travaille dans ce domaine. Cette influence du stage sur la recherche d'emploi qui a lieu ensuite n'est d'ailleurs pas nécessairement anticipée par le chômeur car il découvre petit à petit son nouveau métier et ses spécialités. Carole (44 ans, Bac, serveuse/vendeuse, devenue aide-comptable) anticipait ainsi plutôt une reconversion dans le domaine de la comptabilité générale après sa formation. Or, elle trouve son stage de fin de formation dans le domaine de la comptabilité immobilière grâce à un contact de son ex-compagnon. Cette personne travaille dans une entreprise immobilière et peut la recommander²⁶². Cette facilité permet à Carole de trouver un stage rapidement mais elle découvre plus tard, au cours de sa recherche d'emploi, que ce stage en comptabilité immobilière l'identifie auprès des employeurs à ce domaine particulier de la comptabilité, qu'elle juge aussi « *plus simple* ». Elle ne trouve donc par la suite que des postes dans ce domaine :

« J'ai fait de la compta... générale mais en fait je me retrouve en compta immobilière... c'est le boulot quoi. Les propositions, c'est pas forcément ce qu'on veut... Voilà [...] Et en fait j'ai réussi à trouver un stage dans l'immobilier et donc en fait pareil, on m'a casé dans l'immobilier, ce qui fait qu'en fait bah j'ai trouvé un truc dans l'immobilier. Et en fait c'était pas du tout ma finalité, c'est dire moi je voulais faire dans la comptabilité générale. Et la comptabilité générale est compliquée... Et cetera. Et la comptabilité immobilière beaucoup plus simple. Et... Et moi je voulais quelque chose de plus compliqué [...]»

Le capital social de ces chômeurs en reconversion apporte ainsi une aide qui demeure socialement limitée par la position sociale et professionnelle des acteurs qui le composent (Bourdieu, 1980a) et donc par les opportunités professionnelles qu'ils peuvent offrir par rapport au souhait de reconversion de ces chômeurs. Ces opportunités sont elles-mêmes limitées par l'emploi disponible localement et par les pratiques de recrutement des entreprises, même dans le cas où l'on peut situer le réseau à un niveau plus élevé de l'échelle sociale. Cela souligne que le réseau et sa nature peut être une ressource ambivalente, voire il peut avoir dans certains cas un effet négatif sur le retour à l'emploi (Chauvac, 2014). Tous ces paramètres contribuent à orienter ces chômeurs vers des métiers subalternes même si le réseau peut agir de façon à limiter des situations de déclassement professionnel, comme dans le cas de Marie (44 ans, Bac+5,

²⁶² Nous n'avons pas obtenu plus d'informations sur cet intermédiaire.

institutrice, devenue gestionnaire de mutuelle). Afin de limiter ce déclassement et trouver un emploi stable dans le nouveau métier, les échanges avec des employeurs sont aussi des ressources pour certains chômeurs. Ils leur donnent des repères pour mieux « se vendre ».

5.2.3. Trouver des repères pour mieux « se vendre » auprès des employeurs

Les échanges directs avec des recruteurs - employeurs (lors d'entretiens) et professionnels des ressources humaines (lors de formation ou réunions collectives à Pôle emploi) - apparaissent dans les discours riches en enseignement pour ces chômeurs afin de mieux « se vendre » dans des univers professionnels qu'ils découvrent. Ces échanges leur donnent en effet des repères sur la façon de valoriser leurs expériences professionnelles passées en rapport avec des exigences en matière de polyvalence, d'adaptabilité et d'investissement au travail dans le nouveau métier, à la fois dans leur CV et lors des entretiens.

Tout d'abord les chômeurs qui ont exercé essentiellement des métiers peu qualifiés au cours d'un parcours professionnel ponctué de périodes de chômage expriment une difficulté à valoriser cette variété de leurs expériences professionnelles (voir aussi chapitre 6). Elle se situe pour eux à l'opposé d'une représentation sociale qui consiste à considérer qu'une certaine linéarité (ou du moins une certaine cohérence) du parcours professionnel est beaucoup plus valorisée et plus facilement valorisable auprès des employeurs. Et cela en particulier dans les métiers dans lesquels ils souhaitent se reconverter. Ils peuvent se sentir embarrassés avec leur parcours professionnel que reflète leur CV. C'est au cours d'entretiens avec des employeurs que certains de ces chômeurs réalisent que ces expériences variées montrent au contraire aux yeux de ces recruteurs des signes de polyvalence et d'adaptabilité qu'ils recherchent. À l'instar de Carole, ces chômeurs mettent alors en avant ces compétences recherchées dans leur CV (dont la présentation est la première étape de présélection) puis dans leur discours afin de trouver un emploi stable dans leur nouveau métier.

« [...] En fait j'en ai pris conscience, c'est con hein, j'en ai pris conscience dans un entretien d'embauche. [...] C'était saisir des factures je crois en pharmacie ou je sais quoi. Et en fait je me disais mais qu'est-ce qui... Qu'est-ce qui vous a... Pourquoi vous avez sélectionné mon truc ? En fait j'avais dit honteusement que j'avais fait plusieurs boulots en fait. Et... Ils m'ont dit mais vous vous rendez pas compte... Votre CV ce qui ressort, ça veut dire que vous êtes polyvalente et... Et la polyvalence c'est vraiment quelque chose de... C'est un... Au niveau de la qualité de ce qu'on recherche, quelqu'un qui peut... Enfin. J'ai compris qu'en fait la modernité c'était la

polyvalence en fait, c'est à dire que... plus... Alors c'était la polyvalence et l'adaptation. Donc en fait surtout dans mon CV, là quand je marque cette fameuse petite ligne je marque capacités à s'adapter et... Polyvalence possible. Donc en général je vends ça comme ça donc du coup ils m'ont dit ça et je dis ah ouais après tout je (elle bafouille) Bon j'ai jamais été prise mais bon... j'étais là après tout j'ai de la valeur (elle rit). [...] »

Carole, 44 ans, Bac, serveuse/vendeuse, devenue aide-comptable

Un parcours plutôt linéaire et ascendant peut, à l'opposé, mettre le doute sur les capacités d'adaptation et à la polyvalence dans des métiers peu qualifiés où ces compétences sont plus particulièrement recherchées. Pour entrer dans des métiers de la logistique, le discours met l'accent sur une grande capacité de travail, d'engagement au travail et de motivation. Le signal de ces capacités peut être ainsi de mettre en avant dans le CV des expériences professionnelles qui montrent un travail intensif et une assiduité ; des expériences qui n'étaient pas nécessairement valorisées dans l'ancien métier. Une responsable des ressources humaines conseille ainsi à Antoine (47 ans, Bac+2, pâtissier-chocolatier, devenu préparateur de commande/cariste) lors de sa formation sur la gestion des stocks de préciser sur son CV son expérience du compagnonnage lors de sa formation initiale. Il ne l'indiquait jamais auparavant car dans son ancien métier cette expérience très exigeante est le plus souvent « *mal vue* » selon lui. Cela n'est pas le cas dans d'autres secteurs et notamment dans les entreprises qui embauchent des manutentionnaires ou des caristes. L'échange qu'il a avec un employeur lui confirme que ce parcours « *atypique* » doublé d'un apprentissage en situation de travail a effectivement une valeur de signal d'engagement au travail et de productivité qu'il doit mettre en avant. Dans les récits, les employeurs apparaissent ainsi globalement plus ouverts pour ces chômeurs envers des profils inhabituels que les intermédiaires tels que les agences d'intérim ou Pôle emploi. Ces échanges avec des recruteurs donnent des repères sur les compétences à mettre en avant pour être embauché plus facilement et durablement dans ces métiers subalternes.

Selon que la reconversion soit orientée par le réseau personnel, par les intermédiaires du marché du travail ou plus directement par les offres d'emploi disponibles, l'orientation vers les métiers subalternes de la logistique ou d'employées de bureau s'appuie dans tous les cas sur des compétences jugées le plus souvent « *basiques* » par les chômeurs concernés (condition physique, capacité à respecter des consignes, à lire, à écrire, etc.). Ces derniers se retrouvent ainsi malgré eux dans une armée de réserve (Marx, 1867) qui alimente certains pans de l'emploi peu qualifié (Rose, 2012 ; Demazière & Marchal, 2018). Les expériences professionnelles

passées, le niveau de diplôme, la recommandation, et plus tard le comportement au travail et le niveau de productivité, sont les signaux de compétences recherchées par les employeurs dans ces métiers. La polyvalence, l'adaptabilité et un investissement au travail sont synonymes de productivité. Les compétences jugées basiques mais plus spécifiques au métier exercé (condition et endurance physique ; capacité à accueillir du public, à suivre des consignes ; capacité à lire, écrire, compter, etc.) semblent identifiées en premier lieu par certains chômeurs avant de découvrir comment mieux « se vendre » auprès des employeurs.

Cette sélection à partir de compétences générales repose sur le principe de la primauté de la formation sur le tas au poste de travail et elle est confirmée par une « période d'essai » en emploi précaire (stage, intérim, CDD). Nous allons voir de quelle façon cette sélection se poursuit au cours de cette formation au poste dans le nouveau métier. Malgré l'importance qui est donnée par les entreprises à la formation interne celle-ci est souvent jugée partielle ou insuffisante. L'insertion n'est en outre pas évidente dans des collectifs de travail où la transmission des savoirs et des savoir-faire par les « anciens » permanents est essentielle mais ne va pas de soi, bien qu'elle soit souhaitée au niveau organisationnel et par la hiérarchie. Ce processus d'apprentissage et d'adaptation à tâches subalternes contribue par ailleurs au sentiment de déclassement professionnel.

5.3. « On est tout en bas » : déclassements et conflits de repères professionnels

« [...] Et (elle souffle) ... voilà, ce que je ne vivais pas très très bien, c'était justement ce changement de statut social. Passer d'enseignante, qui est plutôt bien reconnu on va dire..., à voilà, gestionnaire de base euh, avec un salaire minimum..., avec... dans une grosse société où il y a beaucoup de... alors il y a le directeur, il y a le sous-directeur, il y a les adjoints, il y a les chefs de pôles, il y a les adjoints, il y a les sous-adjoints, les coordinatrices et après les gestionnaires. Voilà, avec beaucoup de strates, on est tout en bas hein ! (rires) »

Marie, 44 ans, Bac+5, institutrice, devenue gestionnaire de mutuelle

À l'instar de Marie, l'entrée dans le nouveau métier est le plus souvent synonyme de déclassement professionnel pour les chômeurs qui se reconvertissent vers des métiers subalternes dans les bureaux ou dans la logistique. Cette reconversion s'effectue dans des métiers situés en effet dans des emplois précaires au plus bas niveau de qualification. Elle est

le plus mal vécue par les chômeurs qui ont exercés par le passé des fonctions d'encadrement, qui ont connu des trajectoires ascendantes et/ou qui ont exercé un métier exigeant une qualification spécifique. La reconversion s'apparente ainsi à la fois au vécu d'une perte de statut social et au passage d'une position d'expérimenté à celle de « débutant » (Matus, 2019). Ce déclassement est vécu en outre à travers les tâches à effectuer et les compétences à mobiliser, lesquelles sont, pour la plupart, jugées « basiques » par ces chômeurs, en particulier dans les métiers les moins qualifiés qui requièrent essentiellement une condition physique ou d'être en mesure d'appliquer des consignes, de maîtriser la langue française et de savoir compter. La principale exigence est d'être productif. Mais des façons de faire et d'organiser le travail peuvent être contestables et contestées par ces chômeurs en référence à des compétences acquises et des expériences passées.

Les expériences d'apprentissage du nouveau métier qui s'effectuent essentiellement au poste de travail varient par ailleurs en fonction du niveau de complexité des tâches du poste, des compétences déjà détenues et des conditions de la transmission du métier en interne. Si l'accent est mis sur la formation sur le tas, celle-ci ne va pas nécessairement de soi.

5.3.1. Des expériences variables d'apprentissage et d'adaptation à des tâches subalternes

La formation sur le tas consiste en une mise au travail au cours de laquelle l'apprentissage des tâches est soit organisé de façon progressive, des plus simples aux plus complexes au fur et à mesure de l'acquisition des pratiques professionnelles, soit, au contraire, implique une confrontation immédiate à l'ensemble des exigences du métier, qu'elles soient techniques ou relationnelles (Berton et al. 1996). Dans les récits de reconversion vers des métiers subalternes d'ouvriers de la logistique ou d'employées de bureau, le second type d'apprentissage est le plus récurrent. L'apprentissage sur le tas s'accompagne généralement de la mise en place d'un tutorat individualisé effectué par un « ancien » désigné par la hiérarchie ou d'un accompagnement par une équipe et la hiérarchie. Cette mise au travail immédiate n'apparaît pas problématique aux yeux des enquêtés, pour qui des explications rapides suffisent afin de comprendre les tâches à effectuer et être opérationnel dès l'entrée dans des métiers peu qualifiés tels que magasinier ou opératrice de saisie de mutuelle.

« [...] c'était une collègue qui a été affectée à ça. C'est tellement..., c'est tellement simple qu'en un quart d'heure, vous êtes formée, vous êtes opérationnelle au bout de 15 minutes. »

Amandine, 29 ans, Bac+2, manager en centre d'appel, devenue assistante de régulation médicale

« [...] quand je suis arrivé euh... Bah on m'a expliqué la base hein euh... Voilà, il y a autant de marchandises... Il y a ça à ranger. On m'explique... [...] Il faut biper ce qu'on range dans telle zone pour que ce soit rentré informatiquement. [...] Il faut pas avoir fait dix ans d'études pour faire ce genre de métier là hein, préparer de la commande. Faut juste avoir une forme physique. » *Tristan, 27 ans, Bac, cuisinier/pizzaïolo, devenu magasinier*

Ces tâches sont en outre jugées très simples c'est-à-dire qu'elles n'exigent pas beaucoup de compétences et des compétences jugées « *de base* » par ces chômeurs, notamment par rapport à celles qui ont pu être exercées dans l'ancien métier ou plus largement au cours du passé professionnel. Cela est symptomatique du déclassement professionnel objectif et subjectif vécu par ces chômeurs. L'activité en elle-même ne présente en revanche que peu d'intérêt, hormis celui de ne plus être au chômage et d'être parvenu à trouver un emploi dans un métier différent. Lors de la mise à l'essai, la sélection s'opère essentiellement sur la rapidité d'exécution et l'investissement au travail qui est supervisée par le premier échelon de la hiérarchie. Parmi les débutants en emploi précaire, l'observation de leur productivité et de leur comportement au travail permet de renouveler les plus productifs et les plus « motivés » en fonction des besoins en main-d'œuvre. En d'autres termes, il s'agit de sélectionner ceux qui se plient et s'adaptent le mieux à la contrainte du flux tendu (Durand, 2004). Un CDD peut être ainsi renouvelé ou déboucher sur un CDI, un stage peut devenir une série de mission en intérim jusqu'à l'embauche en CDI, une mission d'une semaine peut être prolongée d'une mission longue de huit mois avant la proposition d'un CDI...

« [...] Y'a que trois critères hein. C'est l'assiduité, euh... Le comportement et la production. Bon bah moi déjà sur la première semaine j'avais réuni ces critères-là. Bah... l'assiduité sur une semaine ça fait pas beaucoup, y'a pas beaucoup de recul donc on va dire entre guillemets, voilà. Mais bon comme... Ils sont... Mais faut voir tout ce qui passe aussi chez eux c'est... Comme dans toutes les boîtes. Vous en avez beaucoup qui arrivent... Ils n'ont pas envie d'y aller. [...] »

Antoine, 47 ans, pâtissier-chocolatier, devenu préparateur de commande/cariste

Cette sélection repose ainsi souvent sur des objectifs chiffrés de productivité : « *12 factures à l'heure* » minimum à saisir, des objectifs minimaux de colis à préparer en un temps défini, des objectifs de vente d'assurance, etc. Les chômeurs ou plutôt les chômeuses - parmi les cas que nous avons analysés²⁶³ - qui ne parviennent pas à tenir la cadence et les objectifs fixés, comme Céline (32 ans, Bac, ancienne bijoutière, devenue auxiliaire de vie scolaire) à un poste de préparation de commande ou Anaïs (42 ans, Bac+2, ancienne technicienne de laboratoire, devenue plombière-chauffagiste) à un poste de conseillère en assurance ne sont pas prolongés après un premier contrat.

Pour celles et ceux qui y parviennent, cette cadence et ces objectifs ne représentent pas une grande difficulté dans la mesure où les compétences ou les conditions physiques requises pour atteindre ce niveau de productivité et de performance ne sont pour eux que des compétences de base dans leur ancien métier. Cette adaptation rapide à un rythme soutenu peut d'ailleurs être identifiée par la hiérarchie à une caractéristique de leur ancien métier. Le chef de dépôt qui embauche Tristan (27 ans, Bac, cuisinier/pizzaïolo, devenu magasinier) fait ainsi le rapprochement entre sa productivité et le fait qu'il provienne du domaine de la restauration :

« Et en fait euh... Donc il me répétait assez souvent que moi je suis issu de la restauration, la restauration, faut aller vite. Surtout dans les coups de feu. J'ai l'habitude d'aller vite en fait. Et... Et ça il a vu direct, c'est pour ça que... à mon avis, bah je crois qu'il m'a sorti le premier jour... A la fin du premier jour il m'a demandé si je voulais rester. Et... C'est parce que justement j'avais... J'avais abattu pas mal de travail, dans un temps donné, et... C'est ce qu'il recherchait et voilà. »

Plus rarement ces exigences de productivité peuvent être anticipées par les employeurs *via* une formation préalable à l'embauche (cf. supra). C'est le cas de la formation de téléconseillère suivie par Florence (47 ans, CAP, ancienne vendeuse, devenue femme de ménage), laquelle doit déboucher vers un emploi stable. Cet emploi consiste à gérer des appels entrants de personnes retraitées en attente de leur pension en suivant des trames pré-écrites. Les téléconseillers doivent répondre aux appels en un temps limité et connaître par cœur ces trames auxquelles ils ne doivent pas déroger. La période de formation de cinq semaines a pour vocation de préparer les

²⁶³ Les autres enquêtés relatent des situations similaires qui concernent d'autres intérimaires ou personnes embauchées en CDD.

nouvelles recrues à des méthodes de rationalisation du travail d'inspiration taylorienne (e.g. rationalisation du temps de parole) ainsi qu'à un contrôle permanent de leur activité (Amiech, 2005 ; Gillet et al., 2016). À son issue, sont embauchés en CDI les chômeurs qui parviennent à se conformer à ces contraintes. Or, de la même façon qu'un tutorat ou une formation gérée sur le tas par une équipe, cette formation n'a pas de valeur qualifiante au sein de l'entreprise (c'est-à-dire reconnue dans une échelle de qualification) contrairement à d'autres formations préalables à l'embauche qui sont habilitantes (voir chapitre 4).

L'apprentissage de certaines tâches plus techniques dans des métiers ou des postes un peu plus qualifiés (e.g. aide comptable, cariste)²⁶⁴ peut, au contraire, être jugé délicat au début, faute de formation préalable afin de manipuler un (nouveau) logiciel ou un chariot élévateur pour la première fois. Cet apprentissage pratique se fait avec difficultés et tâtonnements, cela d'autant plus quand les explications sont jugées trop rapides.

Le contenu d'une formation théorique peut par ailleurs être très éloignée de la réalité du travail en entreprise. De fait, certaines formations, même si elles sont effectuées par des professionnels, peuvent en effet donner peu de « repères pour l'action » (Ulmann, 2015). C'est le cas de la formation qu'a suivie Carole (44 ans, Bac, serveuse/vendeuse, devenue aide-comptable). En effet, sa formation en comptabilité n'inclut pas d'application pratique pour saisir des factures et effectuer des paiements. Elle lui permet au mieux de comprendre pourquoi elle ne doit pas faire d'erreurs, documenter et archiver les opérations qu'elle exécute. La principale difficulté est de se familiariser avec les outils informatiques et le procès de travail en général car elle a très peu manipulé d'ordinateur lors de ses expériences professionnelles antérieures.

Cette étape un peu difficile de manipulation de nouveaux outils à l'entrée dans le métier et dans l'entreprise est toutefois considérée comme normale par la hiérarchie. Ainsi, face à des inquiétudes qui peuvent être exprimées, celle-ci se veut rassurante et encourageante en banalisant ces difficultés que d'autres ont connues aussi à leurs débuts.

« [...] j'avais jamais touché un chariot de ma vie et puis il [le directeur] m'a dit bah voilà de toute façon tout le monde apprend sur le tas donc... Je me suis retrouvé devant un chariot et puis on m'a dit tu fais ça, tu fais ci... Tu vas chercher les Big bag sur la trémie tu les emmènes au magasin, tu les entasses et puis tout ça. C'était très dur au départ mais bon il m'a dit écoute

²⁶⁴ Selon l'entreprise où ils sont embauchés en contrats précaires à leurs débuts dans le nouveau métier, les chômeurs peuvent être amenés à exercer des activités de cariste ou de préparateur de commandes, le premier correspond à un niveau plus qualifié de la manutention.

moi je pars du principe que quand quelqu'un... Une personne sait le faire je vois pas pourquoi une deuxième personne ne peut pas le faire. Donc... [...] »

Antoine, 47 ans, pâtissier-chocolatier, devenu préparateur de commande/cariste

Un stage, une première expérience de plusieurs mois en CDD ou en intérim dans le nouveau métier a de fait la valeur d'« *une formation* » pour ces chômeurs.

La mise au travail immédiate dans des métiers plus qualifiés tels que conseiller à l'emploi où les exigences sont bien plus élevées en termes d'utilisation d'outils informatiques et de mobilisation de connaissances se traduit par des difficultés jugées très problématiques et mal vécues. Si les recrutements en CDD à Pôle emploi prévoient plusieurs sessions de formation à l'embauche, tous les recrutés n'en bénéficient pas selon leur date d'arrivée et du planning de ces formations internes²⁶⁵. La durée de ces CDD est plutôt courte (quatre mois) et ils ne seront pas nécessairement renouvelés. Ils n'ont pas non plus vocation à aboutir à des embauches en CDI²⁶⁶ tandis que la formation sur le tas est privilégiée car l'investissement dans une formation interne plus longue n'apparaît sans doute pas nécessaire à l'employeur.

Catherine n'a donc l'occasion de participer qu'à la « *journée institutionnelle* » au cours de laquelle sont abordées différentes dimensions de relations de travail respectueuses promues par l'institution (le vivre-ensemble, la diversité, l'inclusion, le sexisme au travail et la déontologie). Or cette formation à des conduites relationnelles est loin d'être jugée suffisante pour être en mesure d'accueillir, renseigner et accompagner des demandeurs d'emploi au quotidien. Les connaissances réglementaires de l'assurance chômage et des dispositifs d'accompagnement existants, les compétences techniques (maîtrise des logiciels) s'acquièrent sur le tas « *par bribes* » avec la mise en place d'un tutorat effectué par un autre conseiller qui est désigné à cet effet. Il en est de même du jargon interne composé de nombreux sigles à mémoriser.

L'accueil physique en flux des demandeurs d'emploi est la tâche jugée la plus difficile parce qu'il nécessite principalement des connaissances pointues en droit à l'indemnisation que les débutants ne peuvent pas connaître à leur arrivée²⁶⁷. Les demandeurs d'emploi sont en effet

²⁶⁵ Compte tenu de l'ensemble des tâches à accomplir et des connaissances à assimiler sur l'accompagnement et l'indemnisation chômage pour exercer ce métier, ces formations courtes internes à l'organisation semblent, dans tous les cas, insuffisantes pour être complètement opérationnel à la prise de poste.

²⁶⁶ Le fait qu'il n'y aura pas d'embauches en CDI est précisé par les équipes de recrutement dès la réunion d'information pour postuler.

²⁶⁷ Ils vont alors solliciter le chef d'équipe responsable de l'accueil.

nombreux à se déplacer dans les agences avec des questions sur leurs droits à l'assurance chômage. C'est pourtant cette tâche inconfortable située « en base avant » qui semble principalement confiée aux nouveaux conseillers en CDD dans les agences. Elle représente une part du « sale boulot » du métier de conseiller à l'emploi (Hughes, 1996) que nombre d'anciens essaient d'éviter le plus possible.

Catherine s'estime ainsi chanceuse que sa hiérarchie lui ait confié aussi un portefeuille de demandeurs d'emploi à accompagner, cela en raison du manque de personnel dans l'agence selon elle. Son temps de travail se partage principalement entre cette activité d'accueil et celle en base arrière dans un bureau où elle reçoit des demandeurs d'emploi. Elle déplore les explications trop rapides sur les outils informatiques qui exigent un lourd travail de codification : montrer comment faire rapidement n'est pas suffisant pour une bonne appropriation de ces outils selon elle contrairement à faire soi-même en étant supervisé par un collègue. Mais cela prend du temps que les anciens n'ont pas nécessairement ou ne sont pas nécessairement disposés à prendre. En l'absence de formation spécifique l'apprentissage sur le tas du nouveau métier est jugé long et très compliqué alors qu'il faut « *être opérationnel comme les autres* », c'est-à-dire comme les « anciens ».

5.3.2. Quand la transmission ne va pas de soi

La mise en place de systèmes de tutorat ou d'affectation de novices avec des anciens pour apprendre le travail sur le tas dans les entreprises sous-entend que la transmission du métier est supposée se faire naturellement ou de façon automatique, ce qui n'est pas nécessairement le cas (Wittorski, 2015). Les anciens, en CDI ou titulaires, ne sont pas toujours disposés à transmettre facilement leurs connaissances même s'ils ont été désignés pour le faire auprès des nouveaux, tandis que le contexte et l'organisation du travail ne sont pas nécessairement propices à cette transmission. Cela peut compliquer fortement l'insertion de chômeurs en reconversion dans le nouveau métier et son apprentissage, mais aussi remettre en cause des passerelles vers des postes plus durables et qualifiés que souhaite mettre en place la hiérarchie. Ces expériences de refus de transmission du métier, jugées problématiques et mal vécues, sont principalement relatées par des chômeurs²⁶⁸ (en particulier Antoine et Catherine) qui revendiquent à l'opposé

²⁶⁸ Ils ont entre 40 et 60 ans ce qui pourrait amener à l'hypothèse que leur âge en tant que débutant puisse entrer en ligne de compte. Or nous n'avons pas d'éléments particuliers pour appuyer cette hypothèse qui ne reflète pas le vécu des enquêtés à propos des difficultés qu'ils peuvent avoir vécu avec des anciens.

un parcours professionnel fortement marqué par la formation. Apprendre et transmettre tout au long de la vie est pour eux au principe du travail lui-même.

Dans notre corpus, ces résistances à transmettre de certains anciens recouvrent deux hypothèses différentes selon les contextes. La première hypothèse renvoie à la désutilité perçue de former des nouveaux dont l'embauche est très précaire. Investir du temps de travail dans la formation d'une nouvelle recrue embauchée pour une courte période et dont le renouvellement est incertain peut être jugé inutile ou chronophage par certains anciens qui préfèrent de fait se consacrer à leur propre activité qui est déjà prenante. Le temps et l'attention qu'ils accordent à la formation des nouveaux peuvent ainsi être limités au strict minimum, une attitude qui, ce faisant, s'accorde avec celle de l'employeur qui investit également peu de moyens dans la formation de certaines recrues.

Catherine rencontre ainsi cette situation avec sa tutrice désignée par sa hiérarchie qui lui demande de venir lui poser ses questions seulement à partir de 17h30, mais aussi avec d'autres collègues qui refusent de répondre à ses questions ou qui la renvoie à sa tutrice qui est pour elle « *quasi-inexistante* » :

« [...] C'est pareil euh... à un moment on nous a fait tourner enfin on m'a fait tourner et puis on m'a dit "bah tiens tu vas être au... service entreprise. J'ai posé une question, ça a été la première, enfin en tous les cas à ce moment-là, la première et la dernière que j'ai posée.

Pourquoi ?

Parce qu'on m'a envoyé bouler donc je me suis dit "bah voilà, je garderai mes questions pour moi la prochaine fois et puis euh..." Ouais il y a des fois euh... les gens enfin... je sais pas si ils se rendent compte mais euh... parmi les anciens notamment, il y en a un à qui j'ai posé une question euh... il m'a dit "ouais t'as une tutrice euh... adresse-toi à ta tutrice", bon... je me suis dit "ça commence bien, bah je vais garder mes questions pour moi, je vais les noter et puis j'irai voir... qui pourrait bien me répondre quoi". »

Cette attitude est une difficulté supplémentaire pour elle afin d'apprendre et effectuer son travail d'autant qu'elle s'inquiète fortement du renouvellement de son contrat. Elle est alors contrainte de solliciter un autre conseiller expérimenté qui devient son « *second tuteur* ». Celui-ci prend le temps de lui expliquer au fil de l'eau les dispositifs, les différentes tâches qu'elle doit faire et comment, etc. Ayant alerté sa hiérarchie sur cette situation qu'elle ne juge pas normale,

Catherine obtient que sa tutrice soit un peu plus flexible sur les plages horaires où elle peut l'aider tandis que son « *second tuteur* » le devient plus ou moins officiellement.

Cette situation s'inscrit par ailleurs dans un contexte qui est décrit par un mal-être global dans cette petite agence d'une vingtaine de salariées avec d'une part des « *anciens [qui] ne sont pas motivés* », d'autre part des « *nouveaux [qui] sont désemparés* » tandis que le management apparaît « *inexistant* » et la charge de travail toujours plus importante. Surtout, les difficultés à recevoir, de l'employeur comme des anciens, une formation afin d'apprendre son nouveau métier est de notre point de vue révélateur du caractère transitoire de ces embauches en CDD qui sont vouées à demeurer sur un marché externe à l'organisation ou à l'entreprise. En effet, si la formation au poste est un moteur de socialisation et d'intégration au métier et à l'entreprise (Dubar, 1990), le défaut de formation est de fait vécu comme un manque d'intégration qui amplifie l'incertitude d'une situation précaire pour laquelle la hiérarchie n'a aucun horizon à donner.

La seconde hypothèse renvoie à l'inverse à la volonté de l'employeur d'embaucher de façon durable un nouveau afin que des anciens puissent le former à leur poste et anticiper ainsi leur départ en retraite. La transmission du métier entre anciens et nouveaux n'est pas seulement un enjeu professionnel pour les premiers concernés, elle peut représenter aussi pour l'employeur un enjeu de sécurisation de son chiffre d'affaires sur le long terme qui, dans certains cas, repose sur des postes clés de l'entreprise. Or ces savoirs et savoir-faire sont source d'un pouvoir informel issu d'une expertise dont des anciens peuvent vouloir conserver le monopole et protéger ainsi leur emploi (Delay, 2006).

C'est particulièrement le cas dans l'entreprise de semences où Antoine (*47 ans, pâtissier-chocolatier, devenu préparateur de commande/cariste*) fait ses premiers pas en intérim dans son nouveau métier de manutention et dans la conduite de chariot élévateur. Le directeur de l'établissement souhaiterait l'embaucher d'abord en CDD pendant un à deux avant de confirmer son recrutement en CDI afin que les trois chefs de ligne de production de semences le forment à leur activité. Celle-ci consiste à produire des semences certifiées depuis leur triage à leur ensachage en appliquant des traitements nombreux et complexes qui assurent une qualité recherchée par les clients de l'entreprise. Le départ en retraite des chefs de ligne actuels est prévu d'ici cinq à quinze ans et la complexité du procès de production inciterait le directeur à anticiper leur départ bien en amont. Antoine pourrait donc potentiellement devenir chef de ligne au terme de cette formation interne d'au moins deux ans, « *la matière* » (le grain) sur laquelle il a par ailleurs des connaissances pointues en tant qu'ancien pâtissier, l'intéresse et il se voit « *bien parti* » pour se reconverter dans ce métier.

Or, il se rend compte que les chefs de ligne ne sont pas enclins à transmettre leurs connaissances. Ils protègent selon lui leurs postes respectifs qui sont cruciaux pour la pérennité de l'entreprise. Étant un ancien compagnon du devoir et du tour de France, un modèle professionnel qui est toujours jugé comme « le parangon » de la transmission des savoir-faire et du perfectionnement du métier (Palheta, 2010 ; Guillaume, 2018), cette attitude est pour lui rédhibitoire et trop risquée :

« [...] Vous avez des gens qui lèguent heu ça va. Donc moi je rentre dedans et... je prends tout ce qu'il y a à prendre. Donc je m'investis... Totalemment et tout. Par contre quand je vois des personnes... qui ne lèguent pas c'est à dire qu'ils veulent garder... Ils veulent garder leur... Leur savoir et cetera pour eux, bah pour moi c'est toxique hein, c'est à dire que là, en fin de compte c'est fermé, vous ne pouvez rien faire. C'est à dire que vous allez droit dans le mur. C'est à dire que vous pouvez faire une formation pendant deux ans avec ces personnes-là, en fin de compte... Euh... deux ans après euh... Bah... Moi je sais que j'aurai eu un sentiment de frustration mais total parce que mon parcours ça a été que de la formation. [...] »

Il estime aussi que ce n'est pas son rôle de casser un « noyau dur » de trois personnes. C'est à la direction de créer les conditions favorables à cette transmission interne. Par ailleurs, les conditions d'emploi proposées, soit un CDD d'un an renouvelable et rémunéré 1 150 euros par mois, sont trop peu engageantes par rapport à une tâche qu'il juge difficile. Si sa reconversion est, pour Antoine, un « retour à zéro », il n'accepte pas de revenir à un niveau qu'il juge encore plus bas, c'est-à-dire « retourner en apprentissage ». Il refuse donc la proposition du directeur de l'établissement qui a du mal à trouver des personnes à former dans ces conditions²⁶⁹.

Les chômeurs qui expriment avec le plus d'acuité²⁷⁰ l'expérience d'une résistance des anciens à transmettre leurs connaissances ont occupé des postes à responsabilité par le passé, ils ont eux-mêmes recruté et managé des équipes tandis qu'ils possèdent un niveau de formation supérieur ou égal à Bac+2. Catherine possède un diplôme de gestion des ressources humaines tandis qu'Antoine possède un brevet de maîtrise et a été chef d'entreprise. Ils repèrent ainsi des

²⁶⁹ D'après Antoine, il n'est pas le premier à qui le directeur a proposé cette formation mais les personnes recrutées ne restent pas.

²⁷⁰ D'autres chômeurs comme par exemple Carole se limitent davantage à l'expression d'explications trop rapides et du sentiment d'être livrés à soi-même au début de la prise de poste.

pratiques qui leur semblent dysfonctionnelles en matière de management, de formation ou d'intégration des nouveaux embauchés. Ces compétences acquises par le passé et au gré de l'expérience les amènent à penser qu'ils exerceraient mieux ces fonctions de manager ou de responsable des ressources humaines que les personnes qui les ont recrutées ou encore qu'ils puissent travailler mieux que certains anciens qui selon eux ne sont plus motivés par leur travail. Le sentiment d'être plus compétent que sa propre hiérarchie et de nombreux « anciens » concerne d'autres chômeurs diplômés et ne se limite pas aux questions de management ou des conditions de transmission. Il participe du sentiment de déclassement.

Les règles à respecter au travail font partie de cette transmission et de la socialisation professionnelle, et celles-ci ne sont pas toujours jugées acceptables. Ces chômeurs plus qualifiés que le poste qu'ils occupent cherchent ainsi à améliorer le travail prescrit à leur entrée dans le nouveau métier en référence à des compétences acquises par le passé car il n'est pas conforme à l'idée qu'ils se font d'un travail bien fait. Cependant cette prescription du travail et l'importance de la ligne hiérarchique et de la règle de l'ancienneté dans ces marchés laissent peu de marges de manœuvre au sein de procès de travail qui sont rationalisés et standardisés. Ayant des connaissances pointues en langue française²⁷¹, Marie (44 ans, Bac+5, ancienne institutrice, devenue gestionnaire de mutuelle) souhaite ainsi dès son embauche retoucher des modèles de lettres à envoyer aux assurés qui, selon elle, comportent des « fautes d'orthographe » et des phrases qui « ne sont pas construites ». Sa hiérarchie lui interdit cependant de les modifier et elle déplore ainsi d'être encadrée par des personnes qui ont pour la plupart un niveau de formation moins élevé qu'elle, tandis que les règles de promotion à l'ancienneté lui laissent peu de perspectives d'avancement dans un futur proche.

Ces chômeurs en reconversion ne restent pas dans ces entreprises ou expriment comme Catherine une forte envie de se « sauver en courant » pour essayer de trouver une meilleure place ailleurs dans le nouveau métier qu'ils ont commencé à exercer ou dans un autre.

Le sentiment de déclassement se nourrit ainsi de l'écart de qualification entre l'ancien métier et le nouveau, mais aussi du sentiment d'être embauché à un emploi qui est largement en deçà des compétences qu'ils peuvent apporter à l'entreprise. Les problèmes qu'ils perçoivent dans certains collectifs de travail tendent à leur fermer ou à rendre très incertaines des possibilités de reconversion durable.

²⁷¹ Qu'elle a travaillé notamment pour préparer le concours d'orthophoniste.

5.4. Désintérêt du métier et comportements sexués face au déclassement professionnel

Les métiers subalternes « de bureau » ou des entrepôts dans lesquels les chômeurs se reconvertissement répondent globalement à l'impératif de concilier vie familiale et professionnelle en termes d'horaires de travail et de proximité du domicile. Dans leur nouvel univers professionnel, ces chômeurs reconvertis adhèrent principalement à des règles qui remettent en cause le principe de l'ancienneté. Elles peuvent leur ouvrir une opportunité d'embauche en CDI et des possibilités de carrière plus rapide dans le nouveau métier, depuis le « bas » de la hiérarchie de ces entreprises. Ces règles sont globalement celles de la polyvalence, la productivité, les capacités d'adaptation et d'investissement au travail auxquelles on peut rattacher la prise d'initiative comme forme d'affirmation professionnelle et de compétences qui devraient être reconnues.

Ces règles plus ou moins explicites au moment de l'embauche semblent ouvrir davantage de perspectives à plus long terme dans les métiers de la logistique dans lesquels les chômeurs hommes espèrent progresser professionnellement. Les reconversions féminines dans les métiers subalternes de bureau, qui sont davantage sujettes à un déclassement important, sont en revanche plus transitoires, de leur fait ou de celui de l'employeur. L'intérêt du métier et les perspectives professionnelles sont faibles tandis que certains contextes professionnels sont sources de souffrances psychologiques. De fait, le souhait de quitter un domaine professionnel dans lequel l'organisation du travail est moins anxiogène paraît plus compliqué à réaliser dans les bureaux que dans les entrepôts.

5.4.1. Des reconversions féminines transitoires dans les bureaux

Si les métiers exercés « dans les bureaux » correspondent globalement en termes d'horaires de travail à un emploi recherché par les femmes qui s'y reconvertissement, le travail déprécié qui s'y exerce prend le pas sur la satisfaction d'exercer un métier compatible avec la vie familiale dans les récits. Ces espaces de travail ouvrent peu de perspectives professionnelles. Certaines s'avèrent anxiogènes. L'ensemble de ces facteurs favorisent ainsi le caractère transitoire de ces reconversions.

5.4.1.1. Un travail déprécié

Les « petits » métiers d'employées de bureau tels qu'opératrice de saisie de mutuelle, aide-comptable, secrétaire ou encore téléconseillère qui sont exercés à la sortie du chômage ne sont pas des métiers jugés « passionnants ». Le travail en lui-même ne présente pas pour les femmes qui se reconvertissent dans ces métiers un grand intérêt d'autant qu'il n'exige pas, à leurs yeux, de mobiliser beaucoup de compétences et ne sont pas stimulantes intellectuellement (notamment pour saisir des factures ou suivre des trames de réponse au téléphone par exemple). Les échanges entre collègues sont par ailleurs limités.

Certaines chômeuses qui connaissent déjà le travail « de bureau » et qui ont déjà expérimenté certains de ces « petits » métiers par le passé comme par exemple Amandine (29 ans, Bac+2, *manager en centre d'appel, devenue assistante de régulation médicale*) se font relativement peu d'illusions sur l'intérêt des tâches et la considération sociale du métier qu'elles exercent à la sortie du chômage. L'objectif, pour elles, est d'abord de sortir du chômage qui est devenu une situation problématique financièrement et/ou insupportable moralement.

En revanche les chômeuses issues du milieu de la vente et de la restauration découvrent une réalité du travail dans les bureaux et du métier en deçà de leurs espérances. Carole (44 ans, *serveuse/vendeuse, devenue aide-comptable*) constate ainsi que l'activité de comptabilité qu'elle considère comme « *le pivot d'une entreprise* » est beaucoup moins valorisée et valorisante que ce qu'elle avait imaginé. La « *fierté* » personnelle qu'elle exprime d'avoir réussi sa reconversion est ainsi nuancée par une forme de déception. Elle estime que travailler « *dans des bureaux* » demeure plus valorisant pour soi et pour les autres que de travailler au service de clients dans un bar ou à la caisse d'une boulangerie. Mais l'image du comptable « *en interne* » n'est pas pour elle à la hauteur de son utilité pour la gestion de la bonne santé financière de l'entreprise, même s'il s'agit pour elle d'effectuer une tâche répétitive, saisir des factures et les payer :

« [...] Alors moi je crois que j'ai beaucoup de fierté déjà de par moi-même d'avoir réussi à atteindre mon objectif. Euh je pense que le fait déjà de travailler dans des bureaux, ça fait... c'est l'image que ça me donne à moi hein. euh... ça fait mieux, ça fait ci, ça fait là quoi. Euh... Et au final en fait euh... Au... Au niveau interne, dans l'entreprise et bah les comptables ils ne sont pas très considérés en fait. [...] Et... En fait au final... Je trouve que la compta est pas très, très valorisée, pas très... Reconnue. Voilà. Ouais. Euh... pourquoi j'en sais rien... Peut-être parce que c'est vrai que saisir des factures toute la journée... [...] Mais moi pour moi... pour moi... Vraiment ce boulot moi je trouvais que c'était... Un truc... vachement bien quoi. Vraiment je trouvais enfin... Voilà. En fait. »

Entrée au plus bas niveau de qualification de cette activité, son nouveau métier d'aide-comptable est donc un nouveau « *petit boulot mais dans la compta[bilité]* » qui s'inscrit finalement pour elle dans la continuité d'un parcours professionnel jalonné d'emplois peu qualifiés dans la restauration et la vente.

L'activité de téléconseillère dans un centre d'appel s'avère encore moins satisfaisante qu'anticipée au cours de la formation préalable à l'embauche pour Florence (47 ans, CAP, ancienne vendeuse, devenue femme de ménage). Au départ cette activité lui plaît mais rapidement le contrôle hiérarchique permanent en double écoute, l'injonction de respecter scrupuleusement les trames pré-écrites et une durée de trois minutes par appel s'avèrent extrêmement pesants. Les cadences sont jugées trop importantes et ne permettent pas de rendre un service adéquat à des retraités en attente du paiement de leur pension qui manifestent parfois une profonde détresse. À cela s'ajoutent la variabilité des horaires de travail (décidés parfois le jour même) en fonction des pics et des creux d'activité ainsi que la pénibilité d'un environnement bruyant dans la mesure où tous les téléconseillers sont regroupés sur le même plateau téléphonique les uns à côté des autres.

Les reconversions féminines vers des métiers plus qualifiés de gestionnaire de mutuelle et plus encore de conseillère à l'emploi souffrent également de règles prescriptives soumises à un contrôle hiérarchique important auquel il faut s'adapter. Les relations de travail sont par ailleurs globalement peu coopératives, qu'il s'agisse de la transmission du métier ou de l'échange d'informations au sein d'une même équipe. La polyvalence et les capacités d'adaptation recherchées par les employeurs à l'embauche sont finalement peu reconnues. L'importance de l'ancienneté, des relations interpersonnelles et du réseau ainsi que de la connaissance d'informations clés pour résoudre des problèmes (qui octroient un moyen de se valoriser individuellement en termes d'expertise) priment ensuite dans le quotidien.

En dehors de Marie (44 ans, Bac+5, institutrice, devenue gestionnaire de mutuelle) qui parvient finalement à obtenir un poste plus intéressant et surtout mieux rémunéré grâce à son réseau personnel, les faibles niveaux de salaires dans ces métiers représentent un autre marqueur important de la mobilité horizontale ou du déclassement professionnel. Ils sont en effet rémunérés au SMIC ou un peu au-dessus (100 à 200 euros net de plus). Pour Carole et Florence ce niveau de salaire est à peu près équivalent aux taux horaires qu'elles ont connus dans leur ancien métier. Il est toutefois jugé faible dans la mesure où l'ancien métier a pu permettre par le passé d'être rémunérée davantage, notamment grâce à des heures supplémentaires ou en

cumulant deux emplois, ce qui est beaucoup moins répandu dans « les bureaux »²⁷². Pour les chômeuses anciennement cadres, la chute du niveau de salaire est en revanche vertigineuse. Celui-ci est divisé par deux ou plus par rapport à l'ancien métier. Amandine (29 ans, Bac+2, *manager en centre d'appel, devenue assistante de régulation médicale*) découvre ainsi qu'il peut exister un salaire mensuel à trois chiffres après déduction faite des tickets restaurants tandis que Catherine, qui vit seule en région parisienne, parvient difficilement à subvenir à ses besoins avec un salaire de 1 250 euros nets par mois.

Ces reconversions féminines vers des métiers subalternes de bureau représentent ainsi des transitions vers un travail « déprécié » (Sainsaulieu, 1988) et peu rémunérateur, à « fuir » dès que possible en espérant trouver mieux ou à s'accommoder en donnant davantage d'importance à ce qu'il permet de réaliser sur le plan personnel. Ces deux registres ne s'excluent pas. S'accommoder de l'emploi trouvé en attendant ou à défaut d'avoir d'autres opportunités d'emploi plus qualifiées ou plus satisfaisantes sur le plan professionnel n'est en effet pas contradictoire avec l'envie de le quitter. Ils permettent en outre d'expliquer le fait que ces reconversions féminines sont le plus souvent transitoires dans la mesure où les modes de gestion de la main-d'œuvre des employeurs ne sont pas toujours favorables à une insertion durable dans le nouveau métier. Dans notre corpus, ces reconversions vers des métiers subalternes « de bureau » durent en général de quelques mois à moins de deux ans, y compris quand ces chômeuses sont embauchées en CDI.

5.4.1.2. Des espaces de travail ouvrant peu de perspectives ou anxiogènes

Les chômeuses diplômées du supérieur et déclassées considèrent *a posteriori* ce nouveau métier en premier lieu comme un emploi transitoire. Amandine (29 ans, *manager en centre d'appel, devenue assistante de régulation médicale*) affirme ainsi qu'elle savait qu'elle ne resterait pas opératrice de saisie. Elle quitte ce métier « *inintéressant à souhait* » et peu rémunérateur au bout de plusieurs mois en CDD. Grâce à une collègue, ancienne secrétaire, qui vient de quitter un poste de régulatrice, Amandine apprend l'existence de ce métier mieux rémunéré qui l'intéresse et qui peine à recruter. Elle postule ainsi rapidement pour s'y reconverter et demande ensuite à rompre son CDD d'un an pour commencer dès que possible son nouvel emploi (cf. chap. 4).

²⁷² Le fait que le contrat de travail interdise de cumuler l'activité actuelle avec un autre emploi est évoqué à ce propos. Cela représente un changement notable et une limitation en termes de rémunération pour elles par rapport aux milieux de la restauration et de la vente.

Le déclassement professionnel associé à un faible intérêt du travail peut se traduire ainsi par un départ rapide du nouveau métier (après quelques mois) dès que l'opportunité se présente d'exercer encore un autre métier, dont les tâches apparaissent plus intéressantes et dont les conditions d'emploi et de travail sont plus favorables, et cela sans nouveau passage par le chômage.

L'anticipation du caractère provisoire et incertain de la reconversion peut relever également d'autres facteurs liés à la « carrière familiale » (Bonnet et al., 2006) dans laquelle les arrangements de couple peuvent donner la priorité à la carrière d'un des conjoints au sein d'un projet familial négocié et partagé. Les étapes de la carrière professionnelle de l'un contraignent ainsi celles de l'autre, en particulier quand l'avancement est dépendant de mobilités géographiques. Compte tenu de la persistance de rapports sociaux inégaux aussi bien dans la famille que dans le travail cette contrainte est le plus souvent supportée par les femmes (*ibid*).

La reconversion de Marie dans le métier de gestionnaire de mutuelle est en outre avant tout un emploi disponible localement dont elle est parvenue à négocier les conditions d'emploi grâce à son réseau « en attendant » une potentielle nouvelle mutation de son époux signifiant un nouvel avancement dans sa carrière de fonctionnaire de police, et la concrétisation de leur projet de vendre leur maison afin d'en acheter une nouvelle avant que celui-ci soit à la retraite. Moins de deux ans après son retour à un poste de gestionnaire (et moins d'un an après notre entretien) elle quitte son CDI pour se retrouver à nouveau au chômage pendant plus de deux ans²⁷³. Le couple et leurs quatre enfants ont déménagé dans une autre région.

Le caractère transitoire de ces reconversions vers des métiers subalternes « de bureau » peut enfin être attaché à des conditions de travail jugées difficiles, voire devenues rapidement insupportables et sources de mal-être tandis que la précarité de l'emploi le favorise également. Outre la dévalorisation et la souffrance au travail que peut provoquer l'ennui dans un métier en deçà des compétences acquises certaines configurations de travail « dans les bureaux » apparaissent particulièrement pernicieuses et génératrices de risques psychosociaux dans ces emplois féminisés de service (Briard, 2022). Les récits des expériences de reconversion dans les métiers de téléconseillère, secrétaire dans un hôpital ou de conseillère à l'emploi décrivent des environnements professionnels immédiats anxigènes dans lesquels sont soulignés des états dépressifs ou l'expression d'une détresse (pleurs au téléphone, en réunion ou devant le poste de

²⁷³ Elle tente par la suite de se reconvertir en tant qu'agent commercial en immobilier, un métier qu'elle exerce moins d'un an.

travail) ainsi que des *burnout* parfois suivis par des arrêts maladie. Le management est d'ailleurs décrié soit par son inexistence (absence de coordination et d'encadrement), soit par son omniprésence dans le contrôle de l'activité.

Les chômeuses qui retrouvent un emploi à la sortie du chômage dans ces métiers ont par ailleurs connu par le passé des situations professionnelles difficiles de ce type et des « *dépressions* » liées à leur activité professionnelle. S'exprime ainsi « *la peur* » d'être à nouveau touchée par des épisodes dépressifs et l'envie de fuir l'organisation du travail de ces activités qui leur apparaît dysfonctionnelle.

En plus de l'ennui que lui procure son activité, Catherine met ainsi fin à sa période d'essai en tant que secrétaire (en CDI) à l'hôpital pour ces raisons²⁷⁴ après avoir reçu la confirmation de son embauche en CDD à Pôle emploi et en espérant exercer une activité plus intéressante, ce qui est le cas. Or, comme nous l'avons vu précédemment l'accueil des nouveaux n'est pas pour elle à la hauteur tandis que l'ensemble du collectif de travail apparaît en souffrance²⁷⁵ face à un management qui paraît dépassé par la situation, à des directives changeantes et peu claires et à une quantité de travail qui ne cesse d'augmenter.

Malgré l'envie de fuir à nouveau, elle espère tout de même être renouvelée voire même embauchée en CDI car elle a besoin de cet emploi. Se sentant discriminée par son âge - 58 ans – elle craint d'éprouver encore une fois de grandes difficultés à retrouver du travail si elle se retrouve à nouveau au chômage. Le réseau national des agences Pôle emploi lui permettrait aussi peut-être de se rapprocher du lieu de vie de son fils dans le sud de la France en postulant dans d'autres régions. Elle espère en effet vendre sa maison en région parisienne où la vie est devenue trop onéreuse pour son niveau de revenu. Elle n'est toutefois pas renouvelée car les campagnes régulières de recrutement de conseillers effectuées par Pôle emploi sont d'abord des renforts ponctuels avec peu de places en CDI à la clé.

Florence est, elle, en CDI mais elle exerce pendant moins d'un an son nouveau métier de téléconseillère qui est pour elle une expérience traumatisante. Elle supporte difficilement les cadences et le contrôle hiérarchique qu'elle a cherché à fuir en se reconvertissant auparavant en

²⁷⁴ Elle relate notamment une réunion de concertation organisée par la hiérarchie qui l'a marquée à son arrivée entre les membres du service au cours de laquelle une de ses collègues secrétaire se met à pleurer. Elle remplace également une secrétaire qui est partie à cause d'une dépression. En l'espace de trois mois, elle-même pleure à deux reprises en raison des tâches peu valorisantes qu'elle a à effectuer (classement administratif, fléchage des événements), des problèmes de communication dans le service, etc.

²⁷⁵ Notamment la directrice de l'agence est en arrêt maladie après avoir pleuré au cours d'une réunion, une collègue nouvellement embauchée en CDI après deux CDD lui confie qu'elle est déjà « *en burn-out* ».

tant que femme de ménage. Ainsi, c'est elle qui prend un congé de proche aidant de 21 jours pour s'occuper de sa belle-mère en fin de vie. Son médecin le prolonge ensuite par des arrêts maladie pendant trois mois jusqu'au décès de la mère de son conjoint. Ayant perdu beaucoup d'audition à cause de son activité de téléconseillère et se sentant psychologiquement incapable de retourner au travail car cela lui provoque des angoisses²⁷⁶, elle est déclarée inapte pour la médecine du travail, ce qui met fin à son contrat.

Ces chômeuses se retrouvent ainsi à nouveau au chômage. Catherine parvient à retrouver d'autres contrats courts dans le domaine du conseil en insertion professionnelle mais pas de contrat stable.

Leurs expériences douloureuses de reconversion « dans les bureaux » les poussent à essayer de se reconvertir à nouveau mais vers des emplois « indépendants », sans hiérarchie, où elles peuvent gérer elles-mêmes leur propre activité (Landour, 2019), et qui doit se concrétiser suite à ou par l'achat d'une (nouvelle) maison. Catherine essaie ainsi de se reconvertir comme sophrologue en suivant une nouvelle fois une formation à l'université dans la région où elle a déménagé suite à sa vente immobilière tandis que Florence compte essayer de se reconvertir comme assistante maternelle dans la maison qu'elle souhaite acheter avec son conjoint.

Les reconversions féminines vers des métiers subalternes « des bureaux » sont le plus souvent des reconversions par défaut, faute de mieux, et des déclassements professionnels parfois importants. Ces femmes y découvrent un travail déprécié, peu rémunéré et pour les métiers les moins qualifiés, peu intéressants par rapport à ce qu'elles ont connus dans le passé et souvent en deçà des compétences qu'elles pourraient mobiliser. Certaines chômeuses en déclassement les considèrent d'emblée comme des emplois transitoires pour ne plus être au chômage ou pour des raisons personnelles. D'autres en revanche espèrent pérenniser une nouvelle carrière. Or le quotidien « des bureaux » dans certaines configurations s'apparente à une expérience douloureuse à fuir en raison de la souffrance professionnelle qui y règne. Celle-ci semble révélatrice « d'un déficit de bien-être psychologique » davantage exprimé par les employés administratifs et les employés de commerce et de service (Insee, 2020, p. 136).

La raison principale de vouloir rester est de ne pas se retrouver à nouveau privée d'emploi. Ces configurations d'emploi semblent en outre des espaces plutôt favorables à une nouvelle

²⁷⁶ Elle évite même de passer en voiture devant l'immeuble du centre d'appel en faisant un détour car elle se sent physiquement mal quand elle s'en approche.

mobilité, à des « formes de retrait » et à un repli sur des problématiques personnelles et familiales caractéristiques des modes de gestion par les entreprises de l'emploi peu qualifié (Dubar ; Amossé et Chardon, 2006) plutôt qu'à un investissement professionnel. Ainsi la plupart de ces chômeuses ne restent pas dans ces métiers quel que soit le statut de leur emploi et essaient par la suite de se reconverter à nouveau.

5.4.2. L'adhésion à la polyvalence ou essayer de faire carrière dans les entrepôts

Les chômeurs masculins qui se reconvertisent vers des métiers de la manutention envisagent quant à eux leur reconversion de façon durable. Leur activité recouvre, comme pour leurs homologues féminines, des tâches dépréciées, qui exigent une bonne condition physique et une rapidité d'exécution synonyme de productivité.

Provenant de métiers manuels (cuisinier, pâtissier-chocolatier, agent d'exploitation agricole), la manutention est pour eux un niveau professionnel proche de « zéro » dans la mesure où elle n'exige pas de connaissances techniques. En outre, « *la matière [manipulée] ne parle pas* », les colis, les matériaux sont déplacés, rangés, emballés, expédiés. L'activité ne produit aucun rapport singulier à une matière brute ou déjà transformée contrairement à l'acte de fabrication manuel d'une pâtisserie, d'un met, ou à l'activité de maintenance de silos pour la conservation d'un grain voué aux meuneries ou à la plantation. Ils estiment toutefois qu'ils n'ont pas de meilleures possibilités de reconversion sans accès à une formation diplômante²⁷⁷. Le secteur de la logistique, en plein développement dans leurs secteurs géographiques, leur apparaît par ailleurs être une orientation professionnelle relativement sûre.

5.4.2.1. Pénibilité du travail et hiérarchies de statut

Le rythme de travail est le plus souvent dicté par une machine, un casque à commande vocale, un chariot conduit par un collègue ou un écran indiquant les produits à ranger et leur emplacement. Ce rythme soutenu est souligné dans les récits par l'exigence d'avoir une « *bonne condition physique* » dès le départ ou qui le devient au bout de quelques semaines. Il peut être source de pathologie à moyen et long terme (Gaboriau, 2015).

Comme nous avons déjà pu le souligner ces exigences physiques sont sélectives à l'entrée du métier compte tenu des exigences de productivité. Celles-ci nécessitent d'accepter un travail

²⁷⁷ Ils n'expriment pas nécessairement le souhait d'en effectuer une, comme dans le cas de Yves.

répétitif et pénible pour espérer que le statut d'emploi précaire à l'entrée (stage, intérim, CDD) soit prolongé et à termes pérennisé par un CDI. En outre, à la nature du contrat est associée une hiérarchie des postes et un degré de pénibilité (Barbier et al., 2020), le CDI ouvrant l'accès à des postes moins pénibles et plus techniques de cariste ou à la formation interne de conduite du chariot.

Faisant partie des cinq salariés les plus productifs, Antoine (47 ans, ancien artisan pâtissier-chocolatier, devenu préparateur de commande/cariste) vit ainsi comme une injustice le fait d'être embauché en CDI par le groupement d'employeurs plutôt que par l'entreprise elle-même. Présenté par sa hiérarchie comme un emploi d'attente avant un CDI interne à l'entreprise, il est en effet maintenu dans un système de relation triangulaire typique de l'intérim (Glammann, 2007) entre un travailleur, une entreprise utilisatrice et un tiers employeur à qui est confié la gestion d'un « vivier de compétences locales » (Dif-Pradalier, 2020). Cette forme d'emploi « sans statut » (Schnapper, 1989) représente pour lui une « *une épée de Damoclès* » qui l'exclut des avantages salariaux et sociaux de l'entreprise où il travaille (primes, comité d'entreprise, etc.).

Ces règles présentent toutefois des limites et apparaissent plus facilement appliquée grâce à la cooptation ou à cause d'un besoin particulier de l'employeur de fidéliser sa main-d'œuvre. Dans la petite entreprise où est embauché Yves, la pénibilité du travail tend à éliminer la concurrence d'une main-d'œuvre jeune qui refuse de telles conditions de travail pour un salaire jugé trop maigre. Yves doit en effet courir toute la journée à côté du chariot que conduit un de ses collègues afin d'y charger les matériaux nécessaires aux commandes reçus. Il souligne ainsi que la plupart des jeunes recrues embauchées régulièrement ne restent pas :

« C'est très souvent qu'ils... ils prennent des jeunes pourtant mais... euh... ils restent une journée ou deux et puis ils reviennent plus parce que... parce que pfff... ils sont... "ils sont fous eux !" ²⁷⁸ (il rit) Ouais c'est pas évident hein. [...] C'est très très fatiguant, les premières semaines (il siffle), faut être en forme hein. Même... même après, même au bout d'un an euh... après avoir pris du muscle et tout, c'est vrai que faut tenir le choc des fois... c'est... c'est costaud quand même. »

²⁷⁸ Il rapporte ici la réaction des jeunes embauchés qui ne restent pas à cause des conditions de travail pénibles. Les « fous » dans le discours d'Yves sont les salariés en CDI qui acceptent de travailler dans ces conditions et dont il fait partie.

Les chômeurs plus âgés qui acceptent ces conditions de travail et qui parviennent à suivre le rythme soutenu de la production parce qu'ils recherchent un emploi stable comme lui n'ont donc pas trop de difficulté à être embauchés en CDI dans la mesure où l'entreprise peine à recruter et à fidéliser sa main-d'œuvre. Yves a ainsi trouvé le CDI qu'il souhaitait à moins de 20 kilomètres de chez lui²⁷⁹ afin de sécuriser le remboursement de son prêt immobilier.

Dans les récits, les horaires de travail correspondent par ailleurs à ce qui était recherché, en particulier pour les chômeurs qui proviennent de métiers de bouche. Il s'agit d'horaires « *de bureau* » ou d'un roulement entre des horaires « *du matin* » ou « *de l'après-midi* » tandis que le travail le samedi n'est pas systématique et obéit à un planning régulier fixé à l'avance. Tristan (27 ans, Bac, cuisinier/pizzaïolo, devenu magasinier) déclare ainsi être « *content* » d'avoir « *des weekend fixes* » libres qui lui permettent de gérer la garde alternée de son fils. Antoine souligne également le rôle de la « *badgeuse* » qui fixe une limite au temps qu'il consacre à une activité professionnelle ; une limite qu'il ne parvenait pas à s'imposer dans son ancien métier d'artisan pâtissier-chocolatier²⁸⁰. Cette limite imposée de l'extérieur lui permet de retrouver du temps pour d'autres activités personnelles ainsi que pour sa famille et ses amis.

« [...] *Si je continuais à mettre autant de pourcentage de temps et cetera enfin de compte tout le reste de ma vie, j'en profitais pas quoi. [...] Le fait de retrouver une activité où je retrouvais du temps et tout et bon c'est... C'est bien. Enfin aujourd'hui je veux dire... Euh... Bon là je travaille encore quelques weekends mais je vais dire... euh... aujourd'hui ça n'a rien à voir. Je vais pointer. J'ai une badgeuse. Je vais... Voilà... C'est... ça change, on va dire entre guillemets toute la donne. [...]* »

L'évocation d'une différence notable dans les relations de travail au quotidien entre le nouveau et l'ancien métier est en premier lieu relevée quand celles-ci étaient jugées délétères dans le métier exercé avant le chômage. Tristan apprécie ainsi les échanges « *respectueux* » entre les salariés et en particulier entre la hiérarchie et leurs équipes, ce qui n'était pas le cas selon lui dans la restauration. Ce respect qu'il apprécie dans son nouvel univers professionnel est aussi un « *respect du droit du travail* » qui n'était pas non plus appliqué à la lettre dans les restaurants où il a travaillé auparavant.

²⁷⁹ Il souligne d'ailleurs que l'entreprise se trouve à 19 kilomètres de son domicile.

²⁸⁰ Il dispensait également des formations à la chambre des métiers locale.

Par ailleurs, les chômeurs comme Antoine et Yves qui passent par plusieurs emplois en intérim avant d'obtenir un CDI cherchent, en accumulant progressivement de l'expérience, à travailler pour des employeurs qui apparaissent respectueux de leur main-d'œuvre en fixant des règles claires sur les conditions possibles d'embauche ou qui n'offrent pas des salaires trop bas sans possibilité d'augmenter sa rémunération par des heures supplémentaires. C'est peut-être un autre sens de la « liberté » (Glazmann, 2007) que peut permettre le passage par l'intérim : celle d'avoir quelques marges de manœuvres pour « choisir » son employeur. Ces comportements rappellent en tout cas le fait que « la confiance est un élément constitutif de la capacité à nouer une relation d'emploi et à la stabiliser » (Maruani et Reynaud, 2004).

Yves aurait ainsi souhaité être embauché en CDI à un poste de livreur de produits pharmaceutiques par une entreprise pour laquelle il travaille en intérim pendant deux mois. Ceux-ci hésitent selon lui à l'embaucher alors qu'ils sont très satisfaits de son travail. Ce poste aurait été moins pénible physiquement qu'un emploi de manutentionnaire mais ils mettent fin à sa mission afin de ne pas rémunérer un jour férié avant de lui proposer de reprendre le travail en intérim ensuite. Il juge cette attitude « *pas très correcte* » d'autant qu'il a déjà connu, lors d'expériences antérieures, des employeurs peu scrupuleux²⁸¹ et postule dans l'intervalle une entreprise qui lui propose en revanche un CDI tout de suite. Ces hésitations de l'autre employeur et les économies qu'il souhaite réaliser sur un jour férié ne sont pas rassurantes pour lui. Un emploi plus pénible chez un employeur qui apparaît, au contraire, « *fiable* » est donc préférable.

Si au travail l'ambiance est globalement bonne, ces chômeurs découvrent en revanche des lignes de conflit importantes entre les anciens et les nouveaux autour de l'acceptation ou non de la polyvalence, d'une productivité et d'un investissement important au travail attendu par la hiérarchie. Ces lignes de division dans le collectif de travail sont principalement sensibles dans les récits de Tristan et Antoine. L'acceptation de ces règles hiérarchiques par les nouveaux, stagiaires ou intérimaires, est un moyen pour eux d'espérer un emploi stable. Or, elle s'oppose aux règles des anciens en CDI qui refusent pour la plupart cette polyvalence et de faire des heures supplémentaires. Tristan et Antoine ne sont d'ailleurs pas avares de critiques envers les anciens qui les entourent et qui pour eux n'ont rien connu d'autres que leur emploi actuel et ne se rendent pas compte des avantages sociaux dont ils bénéficient (primes, comité d'entreprise, possibilité de faire des heures supplémentaires pour augmenter leur salaire, etc.) ainsi que des opportunités professionnelles que peut offrir selon eux la polyvalence.

²⁸¹ Il a notamment déjà gagné un procès aux Prudhommes contre un ancien employeur quand il exerçait le métier d'agent de surveillance et de sécurité.

Dans l'entreprise où travaille Yves, l'opposition entre salariés en CDI et intérimaires est inversée et se situe au niveau de l'acceptation d'un travail pénible. Elle n'est donc pas source de conflits entre les ouvriers mais source de turn-over et de difficultés de recrutement pour l'entreprise.

L'acceptation de ces règles hiérarchiques et de la pénibilité ne sont pas vues par ces chômeurs reconvertis uniquement comme un moyen de pérenniser leur reconversion et leur emploi. Si préparer des commandes peut être « *envisageable* » sur le long terme et même jusqu'à la retraite pour les chômeurs reconvertis les plus âgés, ils souhaitent en effet monter en qualification et si possible gravir les échelons vers des postes plus intéressants, mieux rémunérés et moins pénibles. La rémunération dans ces métiers est le principal problème pour ces reconvertis. Elle est jugée « *un peu juste* » ou trop faible en se situant un peu au-dessus du SMIC. Pour espérer être mieux rémunéré et réduire la pénibilité du travail, il faut selon eux s'investir et « *se démarquer* » de ses collègues.

5.4.2.2. « *Se démarquer* » pour une nouvelle carrière dans les entrepôts ?

Ce souhait de progresser professionnellement dans le nouveau métier concerne principalement Tristan et Antoine. Leur reconversion à la sortie du chômage est pour eux un véritable déclassement dans la mesure où ils la considèrent comme un retour au plus bas d'une nouvelle échelle de qualification.

Ce sentiment est moins exprimé par Yves qui entretient un rapport davantage instrumental avec son activité professionnelle et le monde du travail en général, même s'il souhaiterait percevoir un salaire plus élevé. Il valorise plutôt « la place » (Demazière & Zune, 2016), c'est-à-dire un emploi stable proche de son domicile. Il est aussi moins diplômé. Il dispose d'un CAP en métallerie qu'il n'a jamais utilisé dans sa vie professionnelle en exerçant des métiers qui n'exigent pas de diplôme²⁸². Un an après son embauche, son objectif est d'abord de réduire la pénibilité de son travail en demandant à être formé à la conduite du chariot, ce qui lui éviterait de courir toute la journée pour préparer les commandes, ce qui le fatigue énormément²⁸³. Cette formation réalisée par le chef-adjoint est prévue selon lui pour bientôt.

²⁸² Son souhait initial était de devenir gendarme mais il échoue aux épreuves de sélection. Il a ensuite exercé le métier d'agent de surveillance et de sécurité pendant quinze ans avant de se reconverter une première fois au chômage dans le domaine agricole.

²⁸³ L'entretien a lieu d'ailleurs alors qu'il est en arrêt maladie pour se reposer.

Le statut de l'emploi est également important pour Tristan et Antoine, mais il se double du souhait d'un statut social plus valorisant que la position subalterne de préparateur de commande dans un entrepôt. L'objectif pour eux est en effet que le déclassement dû à la reconversion à la sortie du chômage soit un passage temporaire ou du moins limité au maximum, soit le début d'une autre carrière professionnelle même si elle doit rester modeste. Cet objectif tient à l'acceptation d'une polyvalence qui remet en cause des règles de progression à l'ancienneté et d'attitudes qui consistent à se distinguer du collectif des « anciens ».

De son initiative Tristan (27 ans, Bac, séparé, 1 enfant, cuisinier/pizzaïolo pendant 4 ans, devenu magasinier) s'investit ainsi successivement et « officieusement » à d'autres postes que le sien dans l'entrepôt du magasin de bricolage et d'ameublement où il travaille afin de « montrer » qu'il est polyvalent. Il apprend ainsi à gérer une caisse, la réception des marchandises et le service après-vente. Cela lui permet à la fois de mieux comprendre le fonctionnement de l'entreprise et d'exercer des tâches plus variées et plus intéressantes que la manutention qui présente peu d'intérêt en elle-même. Son objectif est de devenir « chef ». Selon une règle tacite et semble-t-il coutumière dans son entreprise, il faut selon lui d'abord occuper le poste pendant quelques années avant d'espérer être promu. Il voit ainsi le départ de l'adjoint non officiel au chef du dépôt (promu dans un autre entrepôt) comme une opportunité pour lui de le remplacer afin d'espérer devenir chef de dépôt à son tour. Son nouveau métier lui permet ainsi d'envisager d'évoluer professionnellement, ce qui n'était pas le cas selon lui dans son ancien métier de cuisinier, à son grand regret.

Par son investissement et la constance de sa productivité, Antoine parvient également à ce que sa hiérarchie lui confie petit à petit et de plus en plus souvent des tâches plus qualifiées habituellement réservées aux anciens. Il réprimande aussi les collègues qui ne font pas assez attention à ne pas abîmer l'emballage des marchandises et tient un discours tourné vers la satisfaction du client final. Ce discours correspond, par ailleurs, à sa socialisation professionnelle de compagnon du devoir et d'ancien chef d'entreprise dans laquelle le souci d'un travail irréprochable et de la satisfaction du client est primordial. Il rejoint les préoccupations de l'entreprise et de son personnel d'encadrement.

Leurs attitudes respectives sont ainsi peu appréciées par leurs collègues et en particulier des « anciens ». Antoine se dit ainsi « *mal vu* » et considéré comme un « *fayot* » tandis que les collègues de Tristan le surnomment « *petit chef* » sur un ton de reproche.

Ces attitudes s'opposent en effet à des règles collectives des anciens en s'inscrivant dans des logiques plus individuelles. Ces tensions renvoient ainsi à des intérêts divergents entre deux populations ouvrières (Beaud et Pialoux, 1999), d'une part les anciens en contrat stable et d'autre part les intérimaires et parmi eux les nouveaux reconvertis embauchés en CDI qui espèrent sortir de leur condition en bas de l'échelle de qualification de l'entreprise.

L'adoption de logiques individuelles en accord avec des règles hiérarchiques sont jugées normales pour ces anciens chômeurs, d'autant plus que petit à petit elles semblent s'avérer payantes. Ils ne comprennent ainsi pas pourquoi certains de leurs collègues travaillent toujours au même poste avec un niveau de salaire inchangé depuis plus de quinze ans.

Leur rapport à l'emploi se décrit ainsi comme un « *échange* » réciproque entre un employeur et un salarié dans lequel ce dernier est un acteur à part entière de sa réussite professionnelle. En outre ils proviennent de milieux professionnels où ils ont été socialisés à un investissement important dans le travail. Le salaire a pour eux toujours nécessité de faire « *des heures* » qu'elles soient rémunérées ou non et d'accepter des formes de polyvalence et de flexibilité.

À l'instar des reconversions féminines, les expériences de reconversion des chômeurs masculins renvoient à l'exercice d'un travail peu valorisé et une perte importante en qualification par rapport au métier qu'ils exerçaient avant le chômage. Toutefois, contrairement aux expériences féminines « dans les bureaux », ces espaces des entrepôts semblent offrir davantage de possibilités de « valorisation du travail » (Friedmann, 1956) en ouvrant, sur la base du volontariat, des opportunités d'élargissement des tâches ou à des tâches plus qualifiées. Des opportunités de formation professionnelle (formation interne à la conduite du chariot, à la gestion d'une caisse, etc.) peuvent s'ouvrir avec le temps, et au fond avec une ancienneté qui s'ajoute à l'acceptation de la polyvalence. Ces chômeurs reconvertis dans des métiers de la manutention ont ainsi le sentiment que leur implication au travail leur permet de se voir confier progressivement un peu de responsabilités en réalisant des tâches plus variées, moins pénibles et moins répétitives. Même si cette implication au travail peut être source de conflits avec les ouvriers permanents, elle apparaît ainsi en valoir la peine. Ces possibilités certes limitées « de carrière » étaient en outre recherchés par ces chômeurs, justifiant pour deux d'entre eux de ne pas attendre ou de refuser des propositions d'embauche dans d'autres entreprises²⁸⁴.

²⁸⁴ Nous faisons référence ici au refus d'Antoine d'effectuer un apprentissage conflictuel dans une entreprise de semences et à la recherche d'emploi d'Yves en attendant le renouvellement de sa mission d'intérim car les pratiques de l'entreprise de livraison de produits pharmaceutiques ne lui inspirent pas confiance.

Ces possibilités offertes par les entreprises où ils s'insèrent, mais en sélectionnant de fait les plus volontaires parmi les nouveaux, font écho à des modes d'organisation du travail qui étaient déjà pratiqués dans des firmes industrielles pour favoriser un intérêt des ouvriers pour leur entreprise (*ibid*). Dans les cas étudiés ici, les statuts d'emploi en périphérie tels qu'un CDI contracté avec le groupement d'employeur ou des missions d'intérim sont ainsi présentés par les employeurs comme des statuts d'emploi d'attente avant une embauche effective dans le noyau dur des anciens. Ces statuts sont sources d'incertitudes car ils ruineraient les efforts consentis si cette promesse n'est pas tenue. Ils présentent le risque d'avoir à faire à nouveau ses preuves au plus bas de l'échelle dans une autre entreprise.

Conclusion

Des chômeurs provenant pour la plupart de métiers « recherchés » par les employeurs entrent au chômage avec la volonté de se reconverter, cela en premier lieu pour trouver un meilleur équilibre entre vie personnelle et professionnelle. Cette privation d'emploi est le plus souvent anticipée. Ces chômeurs ont pour la plupart de fortes attentes envers Pôle emploi pour accéder à une formation ou être guidé dans la démarche réflexive et les actions à mener, en particulier de la part des travailleurs qui connaissent le chômage pour la première fois. Or, leur employabilité semble être une difficulté face à l'injonction de rechercher un emploi. Elle met en évidence le poids des catégorisations institutionnelles des chômeurs définies par les politiques d'emploi sur l'accès à un accompagnement personnalisé et renforcé (Lavitry, 2009). En outre, la temporalité de l'échec de l'accès à un accompagnement jugé adéquat avec celui d'une autre reconversion est très caractéristique de cette configuration. Elle est suivie le plus souvent par un basculement vers l'urgence de trouver un emploi.

À partir de critères de sélection peu formalisés (niveau de diplôme, motivation, expérience, etc.), leur reconversion est orientée par Pôle emploi, par leur réseau et l'emploi disponible sur le marché de l'emploi local, vers des métiers subalternes « des bureaux » ou des entrepôts.

Ces reconversions effectuées le plus souvent par défaut représentent des concessions importantes sur les plans statutaire, salarial et en termes d'intérêt du travail. Elles sont, pour la plupart, vécues comme un déclassement professionnel ou représentent une transition horizontale dans des métiers situés au plus bas de la hiérarchie professionnelle d'entreprises. La primauté de la formation au poste qui justifie des critères d'embauche peu précis s'avère en outre peu socialisante et potentiellement conflictuelle. La transmission du métier par les anciens dans ces configurations, et la réception de règles prescrivant fortement le travail par des chômeurs déclassés, ne sont pas d'une évidence pratique. Un manque de transmission du métier peut créer en outre des tensions majeures et contribuer au sentiment de déclassement.

Les logiques d'insertion/intégration de ces chômeurs dans ces systèmes d'emploi « subalternes » en périphérie de marchés internes semblent ainsi partielles et sont sources de conflits à propos de certaines règles collectives.

Les reconversions masculines dans des métiers d'ouvriers subalternes des entrepôts apparaissent durables. Leur adhésion aux règles hiérarchiques de la polyvalence leur permet d'envisager de progresser professionnellement dans leur nouveau métier ou *a minima* de réduire leur pénibilité du travail car les entreprises où ils s'insèrent semblent offrir ces possibilités. La polyvalence et l'adaptabilité, associées à la productivité, prennent la valeur d'une promesse de

montée progressive en qualification, certes modeste, pour ces chômeurs reconvertis dans les entrepôts. Celle-ci s'acquiert aussi avec le temps, en s'ajoutant à l'ancienneté. Cette « implication contrainte » (Durand, 2004) fait partie de leurs repères professionnels. En effet, même si leur attitude est mal acceptée par les « anciens », elle se justifie dans leur discours par des repères professionnels issus d'une socialisation professionnelle antérieure qui définissait leur ancienne qualification (Alaluf, 1986).

Les reconversions féminines vers ces métiers d'employées et professions intermédiaires subalternes « dans les bureaux » prennent quant à elles le plus souvent la forme d'« emplois d'attente » (Salais, 1980). Les femmes qui se reconvertissent dans ces métiers subissent un déclassement professionnel plus important et une exposition à des souffrances psychologiques au travail. La sélection qui s'opère sur des critères variés de productivité, de statut d'emploi précaire, d'intérêt du métier etc. tend par ailleurs à les « redistribuer » dans d'autres configurations de reconversion en reproduisant des inégalités sociales. C'est ce que nous avons essayé de mettre en évidence en incluant des reconversions analysées également dans les chapitres 4 et 6. Parmi ces chômeuses, celles qui possèdent le plus de capitaux (scolaires, culturels, sociaux et financiers) se reconvertissent finalement vers des métiers qualifiés (chapitre 4). Les plus dépourvues en la matière sont en revanche reléguées dans d'autres métiers subalternes des services à la personne et à la collectivité qui sont analysés dans le chapitre suivant.

Chapitre 6. Travailler seul ou isolée, des reconversions-refuge aux marges du salariat ?

Dans les chapitres précédents, nous avons analysé des logiques sociales variées de reconversion dans des métiers qualifiés au cours du chômage, puis des logiques conduisant des chômeurs à se reconvertir vers des métiers subalternes dans « les bureaux » et dans les entrepôts. Ce dernier chapitre porte sur des configurations de reconversion vers d'autres métiers subalternes et peu qualifiés qui s'exercent le plus souvent seul ou de façon isolée, soit en marge de l'activité d'autres métiers. Elles regroupent d'une part des reconversions principalement féminines vers des métiers domestiques, de l'animation socio-culturelle et de la livraison, et d'autre part, des reconversions exclusivement masculines vers un entrepreneuriat « de proximité » (Uzunidis, 2001). Elles renvoient plus globalement au développement de métiers et de formes d'emploi « de proximité » (Dussuet, 2006). Cette configuration questionne l'idée de l'expansion de marges de la société salariale (Castel, 2009) qui peuvent constituer un des versants d'une précarisation sociale et économique plus globale et aux multiples facettes (Appay & Thebaud Mony, 1997) qui s'étend petit à petit au fil des crises et des effets délétères de la mondialisation et qui est accompagnée par les pouvoirs publics. Elle renvoie également à « la généralisation des valeurs de l'autonomie » (Ehrenberg, 2010) qui sont promues par les politiques publiques et intériorisées par les individus, transformant l'autonomie en injonction normative loin d'un idéal d'émancipation (Soulet, 2009 ; Jouan, 2012).

La plupart des chômeuses et des chômeurs qui se reconvertissent dans ces métiers (11/15) ont un niveau d'études peu valorisé sur le marché du travail (aucun diplôme, équivalent ou inférieur au baccalauréat) ou une spécialisation de diplôme difficilement valorisable en dehors du métier d'origine. Nous appuyons notre analyse dans ce chapitre sur les récits biographiques de six hommes et huit femmes âgés de 29 à 55 ans. Comme pour les autres configurations de reconversion au chômage, nous allons tout d'abord préciser en introduction les caractéristiques qui ont justifié de les rassembler dans la même configuration, avant d'entamer l'analyse.

Un des critères structurants déjà mentionné est celui d'exercer un nouveau métier qui se pratique seul ou de façon isolée en relation avec d'autres professionnels. Il renvoie à une autonomie au travail fortement valorisée à la fois par ces chômeurs et dans des configurations

où le nouveau métier s'apprend et s'exerce essentiellement seul. Les processus d'entrée dans le nouveau métier n'excluent pas des formes de tutorat mais celles-ci ont lieu dans un cadre individualisé. Le cas échéant, l'expérience de liens de subordination est globalement peu présente au quotidien, de tels liens éventuels étant distendus et individualisés. Des normes et des formes de contrôle du travail ne sont donc pas absentes mais les contacts et les collaborations avec d'autres professionnels s'effectuent essentiellement sur un mode ponctuel. La qualité du travail est évaluée, et surtout auto-évaluée, sur les résultats obtenus tandis que l'exercice du travail repose sur des tâches relativement variées et laisse de larges marges de manœuvre pour leur réalisation. Les conditions d'entrée dans ces métiers sont régulées de façon à être ouverte à une main-d'œuvre peu qualifiée ou dont la spécialisation d'un diplôme ne bénéficie d'aucune reconnaissance. La sélection ou l'« auto-sélection » repose sur des « qualités » personnelles et relationnelles reconnues à partir de jugements sur le parcours personnel et professionnel, et notamment sur des « qualités » genrées féminines et masculines.

Les reconversions, les unes vers le salariat, les autres vers l'entrepreneuriat, qui composent cette configuration se rejoignent également sous des formes de précarisation du travail : des statuts « hybrides » entre salariat et indépendance (Azaïs, 2019), des formes de multi-activité et des transitions depuis un statut d'indépendant vers des métiers « domestiques », de l'animation socio-culturelle et de la livraison. Il n'est pas rare que les reconversions vers les métiers « domestiques », de l'animation socio-culturelle et de la livraison aient lieu suite à l'échec d'une création d'entreprise au cours du chômage ou d'une activité exercée en indépendant qui n'est plus rentable ou qui ne l'a jamais été. Nous analyserons toutefois ces deux configurations de reconversion, l'une après l'autre dans la mesure où si elles peuvent se rejoindre et s'alimenter, elles présentent des logiques sociales différentes qui peuvent se succéder.

Nous analyserons en premier lieu les logiques de reconversion principalement féminines vers les métiers « domestiques », de l'animation socio-culturelle et de la livraison. Ces reconversions s'orientent ou sont orientées (par Pôle emploi, le réseau personnel) dans la continuité de trajectoires précarisées de façon diverses par l'expérience du chômage, les échecs de l'entrepreneuriat, les effets de la crise économique, des problèmes de santé. Elles sont mues principalement par l'urgence de trouver un emploi rapidement (absence ou fin de droits à l'assurance chômage). Nous analyserons dans un second temps celles vers l'entrepreneuriat de « proximité ». Elles sont davantage mues par une logique de « projet » même si la mise à son compte est en premier lieu « la seule voie ouvrant des perspectives » à des hommes peu diplômés (Chapoulie, 2000, p. 43) au cours du chômage ou par anticipation, avant l'entrée au

chômage. La création d'une petite entreprise est, de fait, identifiée depuis longtemps comme une « filière de mobilité ouvrière » (Mayer, 1977).

6.1. Les reconversions incertaines vers des « gisements d'emploi » : entre précarité et métier de « seconde partie de carrière »

Avec le mouvement de tertiairisation de l'économie française et la crise du chômage dans les années 1980, le développement de nouvelles domesticités considérées comme des « gisements d'emploi » sont soutenues par les politiques d'emploi dès les années 1990 (Dussuet, 2006 ; Devetter & Horn, 2012). Le nombre d'emplois d'aides à domicile, aides ménagères et assistantes maternelles a triplé en 30 ans pour s'élever à 1 million en 2014 (Babet, 2016). Ces emplois majoritairement féminins d'assistance à l'éducation des enfants, à l'autonomie des adultes et à l'activité domestique des familles s'exercent généralement seul, à domicile (assistantes maternelles, famille d'accueil) ou au domicile du bénéficiaire du service (aide à domicile, aide-ménagère, auxiliaire de vie).

D'autres activités d'assistance aux enfants se sont également développées en périphérie des métiers de l'Éducation nationale et de l'emploi public. Tel est le cas des emplois exercés par les auxiliaires de vie scolaire (AVS), désormais appelés accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)²⁸⁵ qui étaient destinés à leur création à des jeunes en insertion. Ces emplois en contrat aidé se sont étendus ensuite à une main-d'œuvre féminine plus âgée et jugée éloignée de l'emploi (au chômage de longue durée ou en reprise d'activité salariée). À côté du travail d'accompagnement en classe, l'activité de surveillance et d'animation d'activités des AVS

²⁸⁵ Ces emplois d'auxiliaires de vie scolaire (AVS) sont d'abord apparus sous la forme d'Emplois Jeunes dans années 1999-2000 pour accompagner les enfants en situation de handicap dans leur scolarité. Depuis la rentrée 2019, le statut d'accompagnant d'élève en situation de handicap (AESH) remplace celui d'assistant d'éducation-auxiliaire de vie scolaire (AED-AVS) avec l'objectif affiché de professionnaliser leur activité et réduire la précarité de leur activité. Or seule une partie de ces postes est progressivement transformée en poste d'AESH assorti d'un statut de contractuel de la fonction publique ouvrant éventuellement droit à un CDI au bout de six ans d'exercice dans la même administration. Ces mesures sont censées réduire l'incertitude qui pèse sur l'activité de ces salariées précaires (majoritairement des femmes) qui étaient recrutées en contrat aidé par l'Éducation nationale, ce qui reste selon nous à démontrer. En outre la décision de l'État de réduire drastiquement le nombre de contrats aidés destinés aux publics les plus éloignés de l'emploi à partir de l'été 2017, puis de les remplacer à partir du 1^{er} janvier 2018 par un accompagnement renforcé (le « parcours emploi compétence ») dispensé par le service public de l'emploi, avait grandement fragilisé l'existence de ces emplois et d'autres activités (notamment associatives) ayant recours à ces contrats.

pendant les temps collectifs hors classe (cantine, études) rejoint celle de certains postes d'animation proposés par les mairies pour gérer les activités périscolaires, qui se sont également développés. Sur la période récente, les activités d'animation socioculturelles dans le milieu scolaire ont connu un certain essor impulsé par la réforme des rythmes scolaires de 2013. Celle-ci implique la mise en place de nouvelles activités périscolaires pour compenser la limitation des heures de cours sur neuf demi-journées de trois heures et demie. Cette réforme a été vue par les syndicats d'animateurs comme une opportunité de créations d'emplois, voire l'occasion d'améliorer les conditions d'emploi des animateurs déjà mobilisés par certaines mairies (Lebon & Simonet, 2017). Ces emplois d'animation et d'accompagnement des élèves en milieu scolaire constituent ainsi une part non négligeable des « professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants » dont le nombre a presque doublé en 30 ans (Babet, 2016). Plus d'un tiers de ces emplois sont exercés dans le secteur de l'enseignement.

Les femmes peu qualifiées ou précaires apparaissent ainsi comme « une armée de réserve » dans cet « archipel des "petits métiers" au féminin » (Mozere, 2000) pour combler des besoins en main-d'œuvre croissants²⁸⁶. En outre le domaine des services aux particuliers et à la collectivité (nomenclature des FAP) représente le principal domaine d'arrivée des reconversions d'une main-d'œuvre féminine peu qualifiée à la sortie du chômage (Matus & Prokovas, 2017). Ces résultats sont confirmés par notre analyse des flux à la sortie du chômage à partir de l'enquête Emploi (voir chapitre 3).

Nous verrons dans un premier temps que les reconversions vers des métiers domestiques, de l'animation ou de la livraison s'effectuent principalement en raison d'une nécessité de trouver un emploi à la suite de parcours marqués par le chômage de longue durée, des tentatives échouées de création d'entreprise ou de reconversion dans d'autres métiers, la maladie. Ces reconversions sont orientées par des proches ou par le service public de l'emploi vers ces métiers suite à la reconnaissance de « qualités » repérées à partir du parcours professionnel (autonomie, débrouillardise, fiabilité) ou du genre. Ces reconversions reproduisent, voire renforcent des assignations sociales et professionnelles de genre.

Dans un deuxième temps, nous verrons qu'au regard des exigences d'autonomie et de débrouillardise dans l'exercice du travail, l'entrée dans le métier peut être difficile en l'absence

²⁸⁶ Ces métiers font partie chaque année des 10 métiers pour lesquels le nombre de projets de recrutement est le plus important depuis la création de l'enquête Besoins en main-d'œuvre à l'initiative de Pôle emploi. Voir <https://statistiques.pole-emploi.org/bmo/bmo?le=0&pp=2022&ss=1>

d'une formation préalable formalisée ou en situations de travail. La faible importance accordée à la formation est liée au flou des normes d'exercice du métier qui sont en quelque sorte bricolées. Cette ambiguïté des normes induit selon nous une difficile reconnaissance des compétences mobilisées. Le contrôle hiérarchique et l'auto-évaluation de la qualité du travail s'effectue essentiellement sur les résultats obtenus (satisfaction du client ou du bénéficiaire, progrès visibles de l'enfant). Le travail évalué (et surtout auto-évalué) repose sur des tâches variées laissant de larges marges de manœuvre pour leur réalisation. Cette autonomie dans la pratique professionnelle nécessite cependant à la fois des capacités d'analyse des situations et des actions appropriées.

Nous verrons enfin que les conditions de travail souvent pénibles favorisent ainsi le caractère transitoire des reconversions dans les métiers domestiques. Les reconversions vers des métiers à la périphérie de collectifs éducatifs alimentent quant à elles un « précarité » (Castel, 2011) organisé par l'État employeur. D'autres reconversions, dans ces métiers de « seconde partie de carrière » (Dares et France Stratégie, 2022), s'avèrent pérennes mais elles concernent davantage les travailleurs les plus âgés.

6.1.1. Nécessité de travailler et sélection par défaut sur des « qualités »

L'urgence ou l'obligation de trouver du travail en l'absence d'alternative est le premier motif d'un changement de métier à la sortie du chômage pour près de six demandeurs d'emploi sur dix (Matus & Prokovas, 2014b). Les femmes, les travailleurs âgés de 50 ans ou plus, les personnes n'ayant pas de diplôme et les bénéficiaires des minimas sociaux ont une probabilité plus importante à caractéristiques égales de se trouver dans cette situation quand ils changent de métier à la sortie du chômage. L'existence d'un handicap, la maladie ou une inaptitude médicale peuvent à la fois fermer les possibilités de retrouver un emploi dans l'ancien métier et limiter celles d'une reconversion parfois inévitable.

Les transitions variées vers les métiers des services à la personne, de l'animation socioculturelle et de la livraison sont orientées de façon saillante par cette nécessité de trouver un emploi dans une seule ou quelques opportunités « accessibles » (Demazière & Zune, 2016). L'acuité de la précarité au chômage presse une révision à la baisse du niveau des exigences sur le contenu du travail, aussi ces trajectoires résistent difficilement au déclassement professionnel (Lizé & Prokovas, 2009).

6.1.1.1. Une précarité déjà installée et l'urgence de trouver un emploi

Exerçant auparavant les métiers de vendeuse, secrétaire comptable, directrice de centre de loisir, responsable de production et qualité dans la confection industrielle, bijoutière-joaillière, assistante de caisse, graphiste ou consultante en commerce international, huit de nos enquêtées se reconvertissent vers les métiers variés de femme de ménage, d'assistante familiale (famille d'accueil), d'auxiliaire de vie pour personnes âgées ou handicapées, d'accompagnante d'enfants atteint d'autisme, d'auxiliaire de vie scolaire (AVS), d'animatrice périscolaire ou de coordinatrice culturelle dans une petite association de personnes âgées²⁸⁷. Les reconversions masculines dans cette configuration s'orientent vers des métiers exercés majoritairement par des hommes²⁸⁸ : les métiers domestiques de gardien d'immeuble ou de propriété privée (manoir)²⁸⁹, ou vers celui de chauffeur-livreur. Sur longue période, les dynamiques positives de l'emploi dans ces métiers sont plus modérées que dans les métiers dits « féminins » évoqués précédemment. Ils sont en revanche marqués par un *turnover* important, une ouverture à des profils jeunes ou seniors (50 ans ou plus) peu qualifiés et par des horaires atypiques (travail le week-end, travail de nuit) (Babet, 2016).

Ces reconversions ont lieu suite à une précarisation sociale et économique qui dans la plupart des cas est antérieure à la période de chômage qui précède la reconversion. À l'exception d'Aina (52 ans, Bac+5, consultante en commerce international, devenue coordinatrice culturelle) qui bascule progressivement vers une précarité financière avec le déclin de son activité en indépendant suite à la crise de 2008, tous les enquêtés ont connu d'autres expériences du chômage suite à des licenciements ou des départs volontaires, de faibles salaires, des conditions d'emploi précaires (intérim, CDD ou à temps partiel).

²⁸⁷ Les métiers exercés après le chômage sont listés en miroir des métiers exercés auparavant.

²⁸⁸ Nous analyserons dans la seconde partie de ce chapitre un cas atypique d'un entrepreneur de proximité qui exerce également le métier d'assistant maternel.

²⁸⁹ Les gardiens de propriété sont classés dans la catégorie des « concierges » (FAP) avec les gardiens d'immeubles et regroupés avec les agents de sécurité et de surveillance dans la catégorie des agents de gardiennage et de sécurité en raison de l'importance de leur fonction d'assurer la sécurité de la propriété du particulier-employeur et d'empêcher les intrusions. Toutefois une partie non négligeable de leur activité relève d'une domesticité proche de celle des employés de maison (travaux d'entretien, ménage, etc.), en particulier quand ils occupent un logement sur place à l'année.

Encadré 16. Caractéristiques sociodémographiques et situation des enquêtés de la configuration au moment de l'interview

Aïna, 52 ans, Bac+5, consultante en commerce international (indépendante) pendant 20 ans devenue coordinatrice culturelle dans une petite association, en couple, 1 enfant à charge.

Céline, 32 ans, Bac, bijoutière-joaillière pendant 11 ans (création d'entreprise au cours du chômage deux ans), devenue auxiliaire de vie scolaire (AVS), séparée, pas d'enfant.

Élodie, 29 ans, directrice de centre de loisir/animatrice pendant 10 ans, devenue auxiliaire de vie à domicile, en couple, pas d'enfant.

Florence, 47 ans, CAP, vendeuse pendant 17 ans, devenue femme de ménage pendant 3 ans, au chômage au moment de l'interview, en couple, 3 enfants dont 1 enfant à charge.

Franck, 45 ans, sans diplôme, graphiste²⁹⁰ pendant 5 ans, devenu chauffeur-livreur (photographe indépendant au cours du chômage), séparé, 3 enfants non à charge

Laura, 55 ans, niveau collègue, couturière/responsable de production et qualité dans la confection industrielle pendant 20 ans (également esthéticienne indépendante pendant trois ans avant une première période de chômage), devenue auxiliaire de vie à domicile, mariée, 3 enfants non à charge.

Maé, 40 ans, Bac, assistante de caisse pendant 9 ans, devenue AVS, mariée, 4 enfants à charge.

Nadine, 41 ans, Bac+3, graphiste pendant 20 ans (création d'entreprise au cours du chômage), devenue animatrice pour enfants, en couple, 2 enfants à charge

Pierre, 33 ans, Bac, chauffeur routier pendant 8 ans (dont 5 ans dans l'Armée de terre), devenu gardien dans un manoir, en couple, pas d'enfant

Pauline, 54 ans, Bac, secrétaire comptable pendant 31 ans, devenue assistante familiale, mariée, 1 enfant non à charge

Les reconversions vers des métiers domestiques, de l'animation ou de la livraison sont le plus souvent précédées par un chômage de longue durée qui peut être ponctué de périodes de travail en « activité réduite » (création d'entreprise, contrats aidés, missions d'intérim courtes, CDD). Huit enquêtés sont inscrits au chômage depuis plus d'un an jusqu'à plus de six ans au moment où ils se reconvertissent dans ces métiers (Tableau 12). Seules deux enquêtées se reconvertissent dans ces métiers au bout de quelques mois de recherche d'un nouvel emploi.

²⁹⁰ Avant de devenir graphiste par promotion interne Franck a exercé de nombreux métiers : mannequin enfant, homme de main (travail au noir), militaire (régiment d'artillerie parachutiste), « travailleur social » dans des associations de réinsertion, tailleur de pierre, marin pêcheur, garde du corps, agent de sécurité.

Tableau 12. Caractéristiques de la dernière période d'inscription au chômage avant la reconversion

	Durée d'inscription²⁹¹	Indemnisable (ARE)	ASS	RSA	Activités réduites²⁹²	Création d'entreprise au chômage
Aina	3 mois	Non (indépendante)	-	Non	Non	Non
Céline	3 ans et 5 mois	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Élodie	1 an et 8 mois	Non (démarches inabouties)	-	Oui	Non	Non
Florence	2,5 mois	Oui	Non	Non	Non	Non
Franck	6 ans et trois mois	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Laura	Supérieure à 3 ans (Portugal/France)	Oui - Durée >3 and	-	Non	n.c.	(Non) Avant ²⁹³
Maé	Supérieure à 3 ans	Oui	Non	Non	Non	Non
Nadine	4 ans et 8 mois	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Pauline	22,5 mois	Oui	Non	Non	Oui	Non
Pierre	3 ans et 6 mois	Oui	Oui	Oui	Oui	Non

Sources : entretiens, FH et FNA

Aina fait partie des indépendants et des chômeurs qui s'inscrivent à Pôle Emploi en espérant obtenir une aide au financement d'une formation. Florence (47 ans, CAP, vendeuse, devenue femme de ménage) cherche quant à elle à quitter le domaine de la vente et à exercer un métier dont les horaires sont compatibles avec sa vie conjugale²⁹⁴.

²⁹¹ Durée d'inscription quelle que soit la catégorie administrative.

²⁹² Activités exercées en intérim, en contrat aidé, ... dont les revenus sont cumulables avec l'indemnisation chômage. L'indemnisation non consommée reporte d'autant la fin des droits à l'assurance chômage.

²⁹³ Elle retourne au Portugal avec son mari et ses enfants après avoir travaillé 20 ans dans l'industrie textile en France. Elle crée une entreprise avec sa sœur coiffeuse. Elle se retrouve toutefois au chômage quand cette dernière décide de revenir travailler en France. Son parcours ensuite est ponctué de longues périodes de chômage, d'une formation dans l'aide à la personne sans trouver de contrat durable, de retours précaires dans son ancien métier. Elle décide dès lors de revenir vivre en France avec son époux.

²⁹⁴ À propos de ces deux logiques, voir plus spécifiquement le chapitre 5 dans lequel elles sont typiques des configurations de reconversion des chômeurs dans notre échantillon.

Quatre enquêtées entrent dans leur nouveau métier (AVS, aide à domicile, coordinatrice culturelle) par des dispositifs de contrats aidés destinés à des populations éloignées de l'emploi et en difficultés sociales. Ces dispositifs qui permettent à l'employeur de bénéficier d'une contrepartie financière à l'embauche sont des canaux importants voire principaux de recrutement de ces « petits métiers » dans le secteur associatif et dans l'Éducation nationale²⁹⁵. Ils peuvent être proposés directement par l'employeur (association, école) ou par Pôle emploi.

Ces trajectoires de précarité au chômage sur une longue période sont marquées principalement par des projets de création d'entreprise insuffisamment rémunérateurs, des problèmes de santé physiques et psychologiques, des échecs de reconversion dans d'autres métiers, d'accès à une formation qualifiante et par la crise qui touchent plus particulièrement certains secteurs. Des périodes d'« inactivité » (activités associatives hors emploi, congé parental) peuvent permettre de temporiser une réflexion latente sur l'avenir professionnel.

Des tentatives de création d'entreprise au cours du chômage dans l'ancien métier ou dans un autre par vocation s'avèrent non rentables et fragiles. Elles s'effectuent dans des métiers créatifs et artisanaux (graphiste, photographe, bijoutière-joaillière). Or ces métiers évoluent dans des domaines très concurrentiels. Ces chômeurs bénéficient d'aides et d'accompagnement à la création d'entreprise de la part du service public au cours du chômage. Les allocations chômage permettent de soutenir l'activité.

Suite à son licenciement, Nadine (*41 ans, Bac+3, graphiste, devenue animatrice pour enfants*) obtient d'abord une formation de remise à niveau sur des logiciels pendant six mois puis d'un suivi du lancement de son activité en indépendant par un dispositif de couveuse d'entreprise.

En revanche ces chômeurs ne bénéficient pas d'une autre sécurité de revenu comme celui d'un conjoint pour faire face à des aléas financiers de l'activité. Soit les revenus de celui-ci sont insuffisants, soit ces chômeurs vivent seuls. Le support d'un réseau personnel est essentiellement matériel (e.g. grange pour installer l'atelier) tandis qu'il faut gérer seul à la fois la production et sa commercialisation.

Malgré les aides et des accompagnements à la création d'entreprise, Céline (*32 ans, Bac, bijoutière-joaillière, devenue auxiliaire de vie scolaire*), Nadine (*41 ans, Bac+3, graphiste, devenue animatrice pour enfants*) et Franck (*45 ans, sans diplôme, graphiste, devenu chauffeur-livreur*) ne parviennent pas à vivre de leur activité d'entrepreneurs individuels, les deux

²⁹⁵ Ces dispositifs de contrat aidé sont aujourd'hui intégrés dans un dispositif plus global nommé « Parcours emploi compétences » (PEC).

premières dans leur ancien métier, le second dans le métier de photographe dans lequel il souhaite faire carrière²⁹⁶. La fin des droits à l'assurance chômage se traduit par un basculement vers des situations précaires dépendantes des minimas sociaux (ASS, RSA). Nadine alterne ainsi chômage et activité réduite pendant plus de quatre ans en cumulant son activité de graphiste indépendante avec des activités d'animatrice périscolaire dans une école et ponctuellement de formatrice en communication. Son activité d'animatrice à temps partiel devient au final son activité principale qui lui assure un revenu régulier.

Les problèmes de santé physique et psychologiques contribuent également à précariser ces parcours professionnels de façon diverses. Ils peuvent être à l'origine de l'entrée au chômage en cas de licenciement pour inaptitude à exercer l'ancien métier, du vécu d'une situation de harcèlement et d'une dégradation des conditions de travail conduisant à un abandon de poste ou à la négociation d'une rupture conventionnelle en raison d'un état dépressif, ou survenir au cours du chômage.

Licencié car la médecine du travail a détecté qu'il avait des micro-absences épileptiques et l'a jugé inapte à la conduite professionnelle, Pierre (*33 ans, baccalauréat professionnel, chauffeur routier pendant 8 ans devenu gardien*) passe ainsi de longs mois au chômage à attendre que des diagnostics médicaux puissent définir quels types de métiers il peut exercer. Ces difficultés s'ajoutent à un état dépressif traité médicalement qu'il a développé au cours d'une expérience de 5 ans dans l'Armée de terre.

La survenue de (nouveaux) problèmes de santé précarise ainsi encore davantage des parcours professionnels déjà fragiles notamment chez des travailleurs jeunes (moins de 35 ans) qui ne bénéficient pas d'un soutien conjugal ou familial (peu de ressources ou refus d'aide). Ils signifient une rupture dans ces trajectoires dans lesquels des professionnels de santé interviennent pour interdire l'exercice de l'ancien métier en raison de contre-indication médicales. Une reconversion devient inévitable alors que ces chômeurs sont déjà dans des situations financières délicates. Par effet de cumul, la précarité devient alors rapidement une détresse sociale en raison d'un engrenage caractérisé par l'endettement (dettes de loyer, emprunt pour subvenir à ses besoins), le risque d'être expulsé de son logement et des difficultés pour se nourrir normalement.

²⁹⁶ Il a en effet quitté son emploi de graphiste en demandant une rupture conventionnelle afin de se reconvertir dans la photographie.

Le cas le plus extrême est celui de Céline (32 ans, Bac, bijoutière-joaillière, devenue *auxiliaire de vie scolaire*) qui cumule les difficultés à vivre de son entreprise artisanale de fabrication de bijoux, puis un accident du travail dans son atelier qui lui interdit brutalement d'exercer son métier²⁹⁷. Elle développe ensuite d'une maladie de peau qui provoque des tâches noires sur son corps et son visage. Percevant uniquement l'ASS et vivant seule, elle contracte des dettes de loyer et elle ne peut plus se nourrir normalement²⁹⁸. Ces dettes la privent ensuite de la perception de l'aide au logement.

Par ailleurs, certains handicaps comme la dyslexie et la dysorthographe, qui ont déjà pu poser problème dans l'ancien métier, peuvent rendre aussi difficile des démarches pour accéder à une indemnisation chômage, d'autant plus quand le métier a été précédemment exercé de façon précaire en multipliant les contrats.

Le vécu d'une souffrance psychologique importante au travail par le passé ou dans la dernière expérience professionnelle avant l'entrée au chômage tend également à fragiliser les parcours par des épisodes dépressifs et de perte de confiance en soi qui peuvent se traduire par un besoin de trouver refuge dans d'autres activités plus rassurantes et valorisantes : familiales, religieuses ou associatives. Celles-ci peuvent être investies aussi seulement en raison de l'impossibilité de retrouver un emploi dans l'ancien métier. Le chômage peut ainsi être entrecoupé de périodes « d'inactivité » qui temporisent la réflexion sur l'avenir professionnel dans le sens où cette réflexion demeure même si elle devient secondaire.

Dyslexique et ne parvenant pas à faire aboutir son dossier d'indemnisation chômage à la fin de son dernier contrat, Élodie (29 ans, Bac, animatrice et directrice de centre de loisir, devenue *auxiliaire de vie à domicile*) s'engage ainsi un an dans une communauté catholique à l'étranger qui propose de s'occuper de personnes en situation de handicap mental contre une petite indemnité tandis qu'elle loue son appartement en loyer social.

Les épisodes dépressifs et la perte de confiance en soi peuvent par ailleurs se cumuler à des handicaps²⁹⁹ mais aussi à des formes de discriminations sur le marché du travail, perçues

²⁹⁷ Elle échappe de peu à l'amputation d'un pouce suite à une blessure causée par un objet métallique et qu'elle a négligée afin de fabriquer suffisamment de bijoux en vue des marchés de Noël qui constituaient une grande partie de son chiffre d'affaires annuel.

²⁹⁸ Elle perd 29 kilos en un an par défaut de nourriture.

²⁹⁹ Certains sont connus depuis l'enfance et peuvent d'ailleurs être à l'origine des difficultés professionnelles passées.

comme telles par les enquêtés, qui limitent selon eux leurs possibilités de reconversion et de maintien en emploi (voir *infra*).

Les reconversions à la sortie du chômage dans ces configurations n'ont toutefois pas nécessairement lieu suite à une longue période d'inscription au chômage. En raison des besoins en main-d'œuvre dans les métiers domestiques et d'animation, la reconversion peut être rapide. Elle peut ainsi s'inscrire dans une fuite d'un secteur en crise ou d'un domaine d'activité comme la vente dans laquelle les conditions d'emploi et de travail sont jugées conflictuelles avec la hiérarchie et sont devenues incompatibles avec la vie familiale (travail le weekend).

Au chômage suite à une fin de contrat et son refus d'un CDI dans une grande enseigne de bricolage, Florence (47 ans, CAP, vendeuse, devenue femme de ménage) postule ainsi rapidement à un poste de femme de ménage car il correspond à ce qu'elle recherche : des « horaires de bureau », l'exercice d'un travail à distance de liens hiérarchiques et une rémunération supérieure au SMIC. Dans le cas d'Aïna, la reconversion peut s'appuyer aussi sur un réseau communautaire et associatif (immigrés espagnols) afin de mettre un premier pied dans le domaine d'activité visé. Le nouveau métier doit répondre ainsi à un certain nombre de critères et le premier emploi trouvé qui y correspond est celui « qui convient ».

Ces trajectoires variées sont précarisées par une « violence économique ordinaire » (Maruani & Puech, 2006) qui est polymorphe et « polytemporelle »³⁰⁰. La dégradation des conditions de travail et d'emploi, les crises économiques et industrielles (crise du secteur textile, déclin de l'activité commerciale suite à la crise de 2008), le développement du travail à temps partiel (féminin) et des contrats précaires, l'expérience du chômage et l'infortune de l'entrepreneuriat individuel au cours du chômage mais aussi la maladie et le handicap (inaptitude à exercer l'ancien métier) contribuent à précariser davantage des parcours professionnels déjà fragilisés. Les facteurs de cette précarité et leur combinaison sont multiples et complexes. Ils tendent ainsi à se cumuler et réduisent le champ des possibles. Ils renvoient à des mécanismes d'exclusion d'autres possibilités de reconversion envisagées tandis que les critères de sélection basés sur des « qualités » sont en revanche moins restrictifs.

³⁰⁰ Nous empruntons ce terme au lexique musical pour désigner plusieurs phénomènes distincts qui contribuent de façon concomitante à des processus.

6.1.1.2. L'exclusion d'autres possibilités de reconversion et sélection par défaut à partir de « qualités »

À partir des développements précédents, nous identifions quatre mécanismes de sélection et de discrimination qui ont pu exclure certains enquêtés d'autres possibilités de reconversion. Nous aborderons ensuite les processus de sélection vers le nouveau métier.

6.1.1.2.1. Discriminations et exclusion d'autres possibilités de reconversion

Le premier mécanisme touche à la maladie et aux handicaps visibles ou perceptibles des recruteurs ou qui sont perçus négativement par la hiérarchie et les collègues dans le quotidien de l'activité de travail. Il renvoie à des discriminations directes ou indirectes qui tendent à exclure du marché de l'emploi certaines catégories de travailleurs (Bouvier et Niel, 2010). Il représente à la fois un écueil au recrutement et au maintien en emploi³⁰¹. La maladie et les handicaps visibles et sensibles peuvent se cumuler pour exclure d'autres possibilités d'emplois peu qualifiés.

Le cas de Céline en est une illustration caractéristique, d'autant plus qu'elle cumule plusieurs handicaps : aspect physique, diminution de sa condition physique générale et déficience auditive. Elle a développé une maladie de peau qui se manifeste par des taches brunes sur son corps et sur son visage³⁰². Les potentiels recruteurs dans le commerce lui signifient ouvertement qu'elle risque de faire peur aux clients. Pour contourner ce premier obstacle lié à son apparence physique, elle postule alors *via* internet à toutes les offres d'emploi proches de chez elle. Or, son embauche à un poste de plonge³⁰³ dans une grande enseigne de la restauration rapide tourne court à cause de sa déficience auditive (elle est sourde d'une oreille). Elle agace sa hiérarchie à cause de l'environnement bruyant. Elle est licenciée également au bout d'un mois d'un poste de préparateur de commandes dans le service « drive » d'une enseigne de la grande distribution qui embauche selon elle « *facilement* », et notamment « *beaucoup d'étudiants, beaucoup de jeunes* ». Elle ne parvient pas à atteindre les objectifs de productivité imposés contrairement aux étudiants de grande taille (« *Im80* ») et « *costauds* ». Elle l'explique ainsi par la diminution

³⁰¹ Nous excluons ici l'impossibilité d'exercer son métier pour des raisons médicales qui est décidée par la médecine du travail.

³⁰² La cause possible est un stress intense. Les traitements médicaux parviennent seulement à les atténuer et à éviter qu'elles s'infectent et se creusent.

³⁰³ Sa hiérarchie lui confie la plonge et la gestion des déchets dans les cuisines afin qu'elle ne soit pas vue des clients

de sa condition physique en raison du manque de nourriture et par sa taille qu'elle juge trop petite pour parvenir à saisir rapidement des objets situés en hauteur.

La maladie et les handicaps visibles et sensibles, des exigences de productivité difficiles à tenir (voir aussi chapitre 5) se cumulent ainsi pour exclure Céline de possibilités d'emploi dans des activités qui embauchent par ailleurs de nombreux jeunes étudiants ou en insertion.

Le deuxième mécanisme de sélection et de discrimination ressenti se rapporte à l'âge. Certains chômeurs s'estiment jugés trop âgés pour être recrutés en tant que « débutants ». L'âge comme catégorie de segmentation au sein des mesures de politiques de l'emploi ont participé à l'instauration de « normes d'âge » aux effets pervers (Guillemard, 2007). Les normes et les aides au recrutement étatiques qui favorisent les jeunes défavorisent les plus âgés et inversement. Dans le cas de Maé (*40 ans, Bac, assistante de caisse, devenue AVS*), les règles qui définissent légalement une rémunération moindre pour les plus jeunes candidats à un contrat en alternance jouent en sa défaveur pour accéder à une formation qualifiante de secrétaire médicale dans un contexte où la concurrence apparaît forte en raison d'un nombre limité de places. Les employeurs qu'elle contacte par téléphone lui disent ainsi explicitement qu'elle est trop âgée pour être embauchée. Cette mesure ayant pour objectif de favoriser l'apprentissage des jeunes opère une sélection sur le salaire en fonction de l'âge. Elle désavantage ainsi les candidates plus âgées qui souhaitent se reconverter *via* l'alternance qui conjugue une formation formalisée et une formation en situation de travail³⁰⁴.

Franck (45 ans, sans diplôme, graphiste³⁰⁵, devenu chauffeur-livreur) exprime également le ressenti d'une sélection sur l'âge à partir de 40 ans à laquelle s'ajoute le fait qu'il ne possède aucun diplôme reconnu en dehors du domaine maritime³⁰⁶. Il se résout à rechercher un emploi dans des métiers tels que déménageur ou maçon mais il a l'impression de faire partie de la catégorie des « chômeurs trop vieux » (Demazière, 2002) pour être embauchés.

³⁰⁴ Cette sélection préalable qui met en concurrence des candidats pour accéder à une formation professionnelle qualifiante dans des métiers paramédicaux en cours de professionnalisation est analysée également dans le chapitre 4 à partir de la reconversion d'Édith (41 ans, CAP-BEP – niveau Bac, assistante maternelle, devenue assistante dentaire).

³⁰⁵ Avant de devenir graphiste par promotion interne Franck a exercé de nombreux métiers : mannequin enfant, homme de main (travail au noir), militaire (régiment d'artillerie parachutiste), « travailleur social » dans des associations de réinsertion, tailleur de pierre, marin pêcheur, garde du corps, agent de sécurité.

³⁰⁶ Il a obtenu des certifications dans la pêche maritime jusqu'au niveau Bac+4 pour lesquelles il n'y a pas d'équivalence dans le système des diplômes académiques.

L'exercice de métiers très différents par le passé, auquel s'ajoutent des périodes de chômage, peut aussi être vécu comme un handicap pour trouver un nouvel emploi. Franck affirme ainsi que ce type de profil ne semble pas être très « *rassurant* » pour les recruteurs.

« On ne me laissait même pas ma chance. J'avais beau dire aux gens : « Mais attendez, regardez mon CV, ok ce n'est pas rassurant »... C'est vrai qu'il n'est pas rassurant mon CV, ouha ouha ouha, ça part dans tous les sens, ok. Il n'y a même pas de fil conducteur euh : travailleur social, marin pêcheur, tailleur de pierre, il est où le lien ? Aujourd'hui photographe, assistant, aujourd'hui, chauffeur-livreur. Il est où le lien ? Il n'y a pas de lien. Je comprends qu'il n'est pas rassurant. »

Franck, 45 ans, sans diplôme, graphiste, devenu chauffeur-livreur

Alors qu'est diffusée l'idée auprès des jeunes, mais aussi à l'ensemble des actifs, qu'ils « devront occuper plusieurs métiers dans leur vie » (Bonnard et al., 2021, p. 52), il semble que ce type de parcours mobile exige une certaine habileté de la part d'un demandeur d'emploi pour lui donner une cohérence dans un CV et face à un employeur³⁰⁷.

Enfin, des mécanismes d'exclusion et l'urgence de travailler ne favorisent pas l'accès ni le recours à une aide institutionnelle permettant de « choisir » un autre métier. Ainsi, d'autres possibilités de reconversion ont été abandonnées à défaut d'accéder à une formation qualifiante au chômage, soit parce que cette demande de financement de formation a été refusée, soit parce que la formation s'est avérée obsolète par rapport à la réalité du travail en entreprise. Les formations proposées peuvent aussi être jugées inutiles et inadaptées en raison d'un rapport négatif à la formation théorique et de la valorisation de la formation pratique, c'est-à-dire une formation qui ouvre des perspectives d'apprentissage et d'emploi concrètes (Burgi, 2002). C'est le cas de Franck qui a quitté l'école à 15 ans et qui s'est formé le plus souvent sur le tas aux nombreux métiers qu'il a exercés par le passé.

L'urgence de trouver un emploi en l'absence de revenu ou à la fin des droits au chômage incite enfin à accepter le premier emploi proposé par Pôle emploi ou par l'entourage. Dans les cas les

³⁰⁷ Voir aussi chapitre 5. Il met en relief le fait que la polyvalence peut être un argument pour mettre en cohérence cette adaptabilité et cette mobilité.

plus extrêmes des candidatures sont envoyées à toutes les annonces qui n'exigent pas un diplôme spécifique et la reconversion s'oriente vers la première réponse positive d'un recruteur.

6.1.1.2.2. La sélection sur des « qualités » genrées et l'orientation vers des métiers « d'avenir »

La reconnaissance de « compétences » personnelles et relationnelles s'oppose à un modèle collectif de la qualification qui articule des systèmes de formations et des systèmes d'emploi autour de règles communes organisant les carrières professionnelles dans un marché de l'emploi (Paradeise, 1985). Les configurations de reconversion analysées ici sont régies principalement par ce type de reconnaissance tout en n'écartant pas complètement le second dans la mesure où certains métiers « non qualifiés » se professionnalisent, notamment dans les services à la personne, mais par un « processus d'individualisation des qualifications » (Devetter et al., 2015, p. 86).

Les conditions de la sélection pour exercer ces métiers s'opèrent sur des attributs *a priori* détenus par les chômeurs à partir de leur genre, féminin ou masculin, et d'indices repérés dans leur parcours personnel et professionnel. Elles tendent ainsi à reproduire et renforcer une division sexuée du travail. Ces modes de sélection sont opérés aussi bien par les services publics de l'emploi, les employeurs et le réseau personnel des chômeurs. Ils sont partagés dans une certaine mesure par ces derniers.

Les reconversions féminines vers des métiers du *care* reposent sur la reconnaissance de compétences supposées acquises par les femmes au cours de leur expérience familiale et domestique, notamment en tant que mères ou proches aidantes. Cette reconnaissance de compétences dites « féminines » (Avril, 2003) s'appuie sur des représentations sociales du rôle ménager, éducatif et affectif des femmes. Elle insinue une forme de continuité entre des activités potentiellement exercées dans le milieu familial et leur exercice dans une démarche professionnalisée. Florence (47 ans, CAP, vendeuse, devenue femme de ménage) n'a ainsi aucune difficulté à quitter le monde de la vente pour devenir femme de ménage dans une entreprise qui propose des services de ménage aux particuliers.

La reconnaissance de ces compétences dites « féminines » se double de l'argument prospectif du développement de certains emplois et de leur pérennité à l'avenir en raison du vieillissement de la population, des formes de dépendances quotidiennes qui y sont liées et des besoins familiaux de garde d'enfants. Ces deux dimensions compétences/besoins trouvent un écho à la fois dans la nécessité de trouver du travail et dans un modèle intériorisé issu d'une socialisation

féminine davantage tournée, comparativement à celle des hommes, vers le soin et l'éducation des enfants ainsi que vers l'aide aux proches dépendants.

Laura (55 ans, niveau collègue, couturière/responsable de production et qualité dans la confection industrielle, devenue auxiliaire de vie à domicile) est ainsi orientée vers une formation d'agente de gériatrie par le service public de l'emploi portugais avec l'argument qu'il s'agit d'un métier d'avenir. En fin de droits, elle accepte car elle n'a pas d'autres opportunités qui l'intéressent³⁰⁸ et parce qu'elle a réussi à s'occuper de sa mère (soins et toilette) quand celle-ci s'est trouvée diminuée par un accident vasculaire cérébrale (AVC) :

« Et ils disaient que c'était en ça que... ce serait un... un travail de futur donc je me suis dit "bon bah je vais me lancer". D'autant plus que j'avais eu ma maman qui avait eu un AVC et que... je m'étais bien débrouillée avec elle, ça ne me dérangeait pas de la changer, de la lever... Je me suis occupée d'elle sans aucun problème, je me dis "je vais essayer". »

Dans le processus d'orientation vers des métiers en marge des métiers de l'Éducation nationale et de l'emploi public, des tests destinés à évaluer des « compétences de base » peuvent toutefois être pratiqués au préalable par le service public de l'emploi. Alors qu'elle est arrivée en fin de droits, Maé (40 ans, Bac, assistante de caisse, devenue AVS) accepte sur proposition de Pôle emploi de devenir assistante de vie scolaire dans une école primaire sans avoir une idée précise de ce qui l'attend. L'institution lui fait passer un test visant à vérifier son niveau de maîtrise du français (compréhension, orthographe)³⁰⁹ ainsi que ses capacités à transmettre des connaissances à un enfant. Ce type de test de maîtrise de la langue et de connaissances est pratiqué de façon plus courante dans le domaine des services à la personne que dans d'autres (Demazière & Marchal, 2018). La réussite du test témoigne ici d'une autonomie minimale nécessaire à un accompagnement de l'apprentissage d'un enfant atteint d'un handicap (en l'occurrence un spectre autistique) en milieu scolaire.

La sélection s'effectue aussi à partir de signaux d'autonomie, de « débrouillardise », c'est-à-dire savoir « s'auto-gérer », être « réactif », faire preuve d'inventivité et d'adaptabilité aux situations, et aussi faire preuve de patience. Ces signaux sont identifiés dans le parcours de

³⁰⁸ Elle déclare avoir fait un essai d'une journée dans une boulangerie et ne pas avoir voulu poursuivre car le métier de vendeuse ne lui plaisait pas.

³⁰⁹ Maé ne l'a pas mentionné, mais il est possible également que ces tests comprennent une évaluation de la compréhension des mathématiques élémentaires.

Céline (32 ans, Bac, bijoutière-joaillière, devenue AVS) à partir de son expérience de création d'entreprise, de ses expériences passées de *baby-sitting* et d'animation bénévole auprès d'enfants. Ils sont discutés et mis en avant au cours de l'entretien d'embauche lorsqu'elle est reçue par une association spécialisée dans l'accompagnement en milieu scolaire et à domicile d'enfants et d'adolescents atteints d'autisme. L'aspect manuel de son ancien métier est également vu comme un atout pour mettre en œuvre une approche d'apprentissage adaptée au spectre autistique. Surtout les handicaps de Céline³¹⁰ et en particulier sa maladie de peau ne sont pas perçus négativement à l'embauche par cette association spécialisée dans l'accompagnement du handicap une fois le risque de contagiosité écarté³¹¹. Cette posture non discriminatoire dans le milieu prenant en charge le handicap est partagée également par la famille de l'adolescent handicapé qui lui est confié. Elle lui permet d'entrer dans un métier participant à l'inclusion de jeunes handicapés alors qu'elle se sent elle-même discriminée par son apparence physique :

« Et comme c'est une entreprise bah... qui travaille avec des handicapés et voilà... ma maladie de peau ils l'ont comprise. Et de toute façon tu travailles avec un... avec des handicapés donc... Même... Si tu vas enfin chez la famille, ils comprendront, ils m'ont comprise et... Et du moment que c'était pas... contagieux... Bah voilà. "Tu sais nous on travaille dans une société, on travaille avec des handicapés donc on va pas rejeter des gens qui ont déjà des problèmes et des handicaps" donc... [...] Elle fait "Non, non mais nous ça nous dérange pas et tout. Du moment que c'est pas contagieux" [...] Sauf que [nom de l'association] ils le comprennent, sauf que les autres ils le comprennent pas quoi. »

Concernant les hommes, un passé militaire est quant à lui considéré comme un signe de sérieux et de probité. La formation initiale, associée aux expériences professionnelles passées, peut aussi favoriser un retour plus ou moins souhaité à de « *premiers amours* », c'est-à-dire à une activité proche de l'orientation professionnelle prise au cours des études initiales. Ce retour s'effectue avec l'appui de connaissances qui peuvent attester des qualités recherchées dans le nouveau métier. Le recours au réseau (recommandation ou « piston ») pour faire reconnaître

³¹⁰ Elle est sourde d'une oreille et atteinte d'une maladie de peau qui provoque des taches sur son visage et le reste du corps. Elle est aussi devenue inapte à exercer son ancien métier suite à une blessure à la main, à la suite de laquelle elle a failli être amputée d'un pouce.

³¹¹ Cette non-contagiosité de la maladie a dû être certifiée par une lettre du médecin traitant de Céline.

des « qualités » recherchées par les employeurs n'est pas spécifique aux configurations de reconversion analysées ici, mais il y prend une importance cruciale dans la mesure où ces métiers peuvent être exercés sans qualification spécifique. Inscrit au chômage depuis plus de six ans, Franck parvient à trouver un emploi de chauffeur-livreur grâce à un ami qui occupe un poste cadre dans une entreprise qui recrute régulièrement en raison d'un *turn-over* important. Il appuie sa candidature en se portant garant de son caractère « *sérieux* », une « qualité » recherchée par l'entreprise, permettant ainsi de contrebalancer le fait qu'il ne corresponde pas selon lui, compte tenu de son âge (45 ans), au profil plutôt jeune (« 25-35 » ans) des personnes recrutées habituellement.

Les modes de sélection basés sur des dimensions relationnelles et comportementales entretiennent un flou subjectif et variable sur les critères utilisés par les « passeurs » (services publics de l'emploi, employeurs et réseau) vers un autre métier en l'occurrence peu qualifié.

Nous allons voir à présent que cette contingence des critères de sélection et d'orientation renvoie au flou des normes de production dans ces métiers exercés le plus souvent seuls ou en périphérie de collectifs de métier. L'absence d'une formation préalable ou de tutorat peut rendre difficile l'entrée dans le métier et la poursuite de son exercice. L'apprentissage sur le tas du métier se bricole par essai-erreur et par des ressources individuelles. Il se traduit par une individualisation des normes professionnelles tandis que l'autonomie et l'évaluation du travail par les résultats sont valorisées. Les qualités reconnues lors de la sélection ne bénéficient pas d'une reconnaissance professionnelle par la suite³¹². Elles n'offrent aucune perspective de carrière (précarité, absence de promotion, de perspectives d'évolution, etc.).

6.1.2. La contingence des normes professionnelles et la valorisation de l'autonomie

Les métiers des services aux personnes, de l'animation et de la livraison dans lesquels les chômeurs se reconvertissent n'exigent pas nécessairement un diplôme ou une formation spécifique pour être exercés. En cela ils sont faciles d'accès, en particulier pour des chômeurs fragilisés sur le marché de l'emploi, peu diplômés ou dont le diplôme renvoie à une qualification spécifique valable seulement dans leur ancien métier.

³¹² Ce mécanisme est assez similaire à la sélection sur la polyvalence ou sur des compétences « générales » et peu précises en particulier dans les métiers très féminisés (chapitre 5).

D'une façon générale, dans les métiers d'assistance aux personnes, les compétences relationnelle, éducatives et affectives étant attribuées naturellement aux femmes une formation préalable ou un tutorat n'est pas considéré comme indispensable (Bossard, 2010) y compris pour gérer des situations complexes de lourds handicaps. Quand une formation est dispensée après l'embauche elle ne touche pas nécessairement à l'accomplissement des tâches au quotidien. D'autres professionnels (professeurs, éducateurs) peuvent alors constituer une ressource, un « *plateau technique* » mais cette aide demeure ponctuelle quand elle n'est pas absente. D'autres ressources comme des livres ou des articles sur internet sont mobilisées pour l'activité quotidienne. Le besoin d'être accompagné dans l'exercice de ses fonctions ainsi que le recours à des ouvrages ou à des articles sur internet sont ainsi révélateur de la négation de compétences techniques liées au handicap et à la pédagogie qui sont « nécessaires, voire fondamentales » à l'exercice du métier (Bossard, 2015).

La transmission entre professionnelles est ainsi peu valorisée et encouragée dans certaines structures. Pour Laura (55 ans, niveau collège, responsable de production et qualité dans la confection industrielle, devenue auxiliaire de vie à domicile) qui a connu et pratiqué cette transmission dans la confection industrielle et qui a été formée à son nouveau métier³¹³, l'impossibilité de transmettre ses connaissances aux nouvelles recrues va à l'encontre d'un ethos professionnel reposant sur la valeur de la transmission du métier. Elle est source de conflits avec sa hiérarchie.

Les chômeuses reconverties dans des métiers d'animation (animatrice périscolaire, coordonnatrice culturelle), qui sont aussi les plus diplômés, souffrent également de l'absence de formation qui leur permettrait de se professionnaliser et de prétendre à un meilleur poste. Nadine (41 ans, Bac+3, graphiste, devenue animatrice pour enfants) regrette ainsi de ne pas avoir accès à une formation pour espérer une progression salariale dans son nouveau métier d'animatrice tandis qu'Aina (52 ans, Bac+5, consultante en commerce international, devenue coordinatrice culturelle) regrette d'apprendre peu de choses sur les façons de faire spécifiques au domaine de l'économie solidaire et sociale dans lequel elle souhaite se reconverter. Bien qu'elle assure ponctuellement une permanence au siège de l'association, elle travaille essentiellement seule chez elle pour organiser des événements avec et pour les personnes âgées de l'association, ainsi que des aides juridiques et sociales pour les jeunes émigrés. Elle passe par ailleurs beaucoup de temps à « écouter » les personnes âgées bénévoles avec qui elle travaille pour éviter d'être « mal vue ». La frontière demeure tenue entre bénévolat et travail

³¹³ Elle est la seule parmi nos enquêtés reconvertis dans des métiers domestiques à avoir bénéficié d'une formation qualifiante.

salarié dans le milieu associatif, le statut de « bénéficiaire » d'un contrat aidé relevant de l'assistance et l'absence d'interlocuteur salarié ne facilitent pas une reconnaissance professionnelle (Hély, 2009).

Dans ces métiers où les compétences relationnelles tendent à invisibiliser socialement des compétences et des savoir-faire techniques et organisationnels non négligeables (Vallery & Leduc, 2010), l'absence de formation et la faiblesse des possibilités de transmission se traduisent par l'expression d'un besoin de soutien et/ou de formation pour faciliter l'apprentissage des pratiques professionnelles et leur reconnaissance sociale. Leur position subalterne dans l'organisation du travail les rend dépendantes d'autres professionnels ou de leur hiérarchie pour mettre en place de réelles collaborations qui facilitent l'acquisition des aptitudes professionnelles du nouveau métier. De plus la précarité des contrats (à durée limitée et/ou à temps partiel) ne semble pas favoriser l'accès à une formation qualifiante (formalisée ou sur le tas). L'absence d'autres alternatives professionnelles et la crainte du chômage incite à persévérer malgré un faible salaire pour des emplois à temps partiel (20h, 30h) ou par rapport à un accueil en continu à domicile. Ces dynamiques se doublent toutefois d'un ethos familial ou d'un engagement vocationnel pour des métiers d'aide qui donnent du sens au travail. Dans le cas de Céline (32 ans, Bac, bijoutière-joaillière, devenue auxiliaire de vie scolaire) apporter de l'aide à des enfants atteints de handicap prend le sens d'un don de secours qui s'oppose d'une part au fait qu'elle n'a reçu aucun soutien de ses parents (adoptifs) quand elle s'est retrouvée sans ressource financière et d'autre part, à la discrimination qu'elle a subie sur son apparence physique et ses handicaps dans d'autres marchés de l'emploi.

« Mais moi en tout cas c'est un métier qui m'avait... qui m'a plu³¹⁴ dans le sens où bah je me sentais un peu... Voilà j'apportais de l'aide là où moi on m'en a pas apporté. Et pour moi c'était important en fait de le faire (elle a les larmes aux yeux). »

Les reconversions vers les métiers de chauffeur-livreur ou femme de ménage qui ont débouché sur un CDI après une période d'essai montrent par ailleurs que les conditions d'entrée sont variables selon les exigences du métier et selon le modèle d'intégration des novices mis en

³¹⁴ Le fait que Céline s'exprime au passé renvoie au fait qu'au moment de l'entretien la fin de son contrat est proche et qu'elle ignore si elle retrouvera du travail à la rentrée prochaine et en particulier dans l'accompagnement d'enfants atteints d'autisme.

place par l'employeur. Un tutorat est plus facilement mis en place quand le métier exige essentiellement d'être productif et de répondre à des exigences précises de la clientèle. Au début de sa nouvelle activité de femme de ménage, Florence bénéficie d'un tutorat en situation de travail d'une semaine à quinze jours³¹⁵ réalisé par une autre salariée pour lui expliquer « *les ficelles du métier* », c'est-à-dire le sens de nettoyage d'un logement (de haut en bas), les « *choses à ne pas oublier* » (nettoyer les poignées de portes par exemple), comment respecter les exigences spécifiques de chaque client (respecter les « *petites manies* ») ainsi que la gestion des alarmes, etc.

Si le métier s'apprend le plus souvent seul dès l'embauche et surtout s'exerce le plus souvent seul par la suite, il existe ainsi une diversité des modes d'insertion des novices par les employeurs. Cette variabilité semble ainsi dépendante d'un jugement sur le caractère nécessaire ou non d'un transfert de compétences entre anciens/professionnels et nouveaux pour fidéliser une main-d'œuvre qui possède les qualités recherchées. L'apprentissage sur le tas du métier fait appel à une autonomie et à une débrouillardise dans le travail qui apparaissent être potentiellement des moyens de sélection après embauche dans les premiers temps de l'exercice du nouveau métier. Cette autonomie et cette débrouillardise dans le travail sont par ailleurs fortement valorisées car elles laissent des libertés d'initiatives et d'inventivité dans l'exercice du métier. Dans leurs expériences passées (création/gestion d'une entreprise, d'un magasin, d'équipes) les chômeurs qui se reconvertissent dans ces métiers ont été socialisés à ces valeurs de l'autonomie qu'ils valorisent dans leur discours même si nombre d'entre eux regrettent l'absence de formation. Cette autonomie loin d'une hiérarchie est d'autant plus appréciée que des situations de harcèlement et de conflits au travail avec la ligne hiérarchique ont été vécues par le passé.

Ces reconversions sont toutefois rarement des vocations (Schlanger, 1997), du moins à l'entrée dans le nouveau métier. Elles sont d'abord une réponse à une nécessité de retrouver un emploi rapidement. Quand un discours vocationnel apparaît dans les entretiens, il semble le plus souvent construit *a posteriori*. Il s'accompagne d'un discours sur les compétences acquises dans le nouveau métier, sur des réussites personnelles valorisantes mesurées à partir des résultats obtenus (progression de l'enfant, efficacité dans le travail, retours satisfaits des clients, etc.) et finalement sur les apports positifs de l'expérience acquise après un an ou plus d'exercice du nouveau métier. En d'autres termes, il s'accompagne d'un discours de travailleurs qui sont

³¹⁵ Elle n'est plus très sûre de la durée au cours de l'entretien.

devenus expérimentés et qui ne sont plus « débutants » dans leur nouvelle activité (Matus, 2019).

Si l'autonomie et le travail en solitaire font partie des aspects positifs décrits du nouveau métier, ils ont toutefois un autre versant qui peut être exprimé par un isolement dans le travail d'autant qu'il n'efface pas les liens de subordination. La recherche d'un juste équilibre entre autonomie et subordination s'ajoute à des formes de pénibilité et de précarité qui laissent planer l'incertitude sur la pérennité de ces reconversions. Les reconversions en périphérie de métiers du secteur public (Éducation nationale) présentent en particulier un glissement vers des formes de précarité.

6.1.3. Des reconversions incertaines entre précarité et isolement

Dans une tribune publiée le 29 avril 2006 dans le journal *Le Monde*, Robert Castel interrogeait l'hypothèse de l'institutionnalisation progressive d'une précarité du travail qui ne toucherait plus exclusivement les jeunes en insertion : « La précarité serait alors une étape dans un parcours professionnel. Mais si elle était en train de devenir un état ? ». À l'époque, de fortes mobilisations se sont opposées au projet de loi visant la création du Contrat Première Embauche (CPE) destinés aux jeunes de moins de 26 ans. Il prévoyait la possibilité pour l'employeur de rompre sans motif ce contrat à durée indéterminée au cours des deux premières années. Or ce projet de loi qui a été rapidement abandonné s'inscrit, comme le Contrat Nouvelles Embauches (CNE, également abandonné après avoir été jugé non conforme par le BIT), dans une dynamique de développement d'emplois précaires qui n'épargnent pas les travailleurs expérimentés. Les emplois dits atypiques (en CDD, en intérim, à temps partiel), les contrats aidés et les nombreux emplois à temps partiel et peu rémunérés dans les services aux personnes ne sont pas ou plus des emplois de transition pour des travailleurs fragilisés sur le marché du travail. L'inscription dans la durée d'une partie des travailleurs jeunes ou moins jeunes dans ces emplois précaires peut être qualifiée de « précarité » afin de décrire « une précarité permanente qui n'aurait plus rien d'exceptionnel ou de provisoire » (Castel, 2011, p 422). Ce précarité, d'ailleurs soutenu par les politiques publiques de l'emploi, est particulièrement féminisé (Gadrey, 2009).

6.1.3.1. Quand la précarité devient « un état »

La précarité permanente qui s'étend à des travailleurs expérimentés est tangible dans l'analyse des parcours des enquêtées qui se sont reconverties dans des métiers subalternes en marge du corps des enseignants et du personnel administratif de l'Éducation Nationale, c'est-à-dire des emplois créés et gérés par l'État employeur au sens large (Éducation nationale et mairies). Les politiques publiques d'emploi créent ainsi des segments de « salariés pauvres » (Maruani, 2002) que l'État gère lui-même en marge d'un corps de fonctionnaires inaccessible pour les métiers concernés. Les métiers d'AVS ou d'animatrice périscolaire sont ainsi marqués sur la durée à la fois par une insécurité de l'emploi, par le travail à temps partiel associé à de faibles rémunérations et par l'absence de perspectives de carrière et d'évolution. Ces conditions d'emploi et de travail « font système » pour dessiner une précarité durable (Bossard, 2015). Ils favorisent le *turnover* des AVS comme des animateurs périscolaires.

L'expérience cumulée dans le nouveau métier « qui convient » faute de mieux peut être perçue comme un atout incitant à poursuivre dans cette voie professionnelle en acceptant des contrats successifs en espérant accéder un jour à un emploi de meilleure qualité (stable, à temps plein, mieux rémunéré). Or ces emplois demeurent précaires dans la mesure où il n'y a pas réellement d'opportunités d'obtenir un CDI ou d'être titularisé dans la fonction publique. Ces reconversions se situent ainsi à la frontière entre l'emploi et le chômage. L'incertitude du renouvellement des contrats d'AVS notamment peut aboutir à une récurrence d'emplois précaires dans des structures scolaires différentes ponctuée de périodes de chômage sur de longues années. En 2021, c'était toujours le cas pour Céline (32 ans, Bac, bijoutière-joaillière, devenue auxiliaire de vie scolaire) et cela depuis 2016³¹⁶.

Cette incertitude est perceptible également dans le discours de Maé (40 ans, Bac, assistante de caisse, devenue AVS) à propos de la promesse de son renouvellement en CDD sur cinq ans à la fin de son contrat aidé de deux ans.

« Et là vous allez pouvoir être renouvelée sur les cinq ans ou... ?

Alors... mon contrat s'arrête en février, sachant qu'il rentre en CP en septembre. [...] On m'a dit que... j'allais rester... Entre les « On m'a dit » et les vraies choses, ça diffère un peu. Euh... on m'a dit que j'allais rester sur le poste avec ce jeune homme, euh... De là euh je ne sais pas encore si je vais rester. J'aime beaucoup, mon travail mais euh... pour la période de cinq ans on est moins payés, on perd sur notre salaire. »

³¹⁶ Nous savons qu'en 2021 cette enquêtée était toujours dans la même situation de précarité.

Cette promesse incertaine s'accompagne d'une baisse d'une vingtaine d'euros par rapport à son salaire actuel qui ne dépasse pas les 700 euros mensuels pour 20h de travail hebdomadaire. Bien qu'elle déclare aimer son nouveau métier d'AVS, Maé envisage de passer le concours des Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) afin de trouver un emploi stable, potentiellement à temps plein et aussi plus rémunérateur.

Dans ces métiers, les difficultés d'accès à une formation et les barrières à une potentielle titularisation, poussent ainsi à réfléchir à une autre reconversion ou du moins à chercher une solution aux difficultés financières qu'engendre la faiblesse du montant du salaire. En effet aucun cadre collectif encourage ou facilite l'accès à une formation qualifiante ou à un concours qui permettrait l'accès à des conditions d'emploi plus favorables : « *c'est compliqué* ». De plus quand le travail à temps partiel est choisi afin de conserver une petite activité d'indépendant dans l'ancien métier (vocationnel), il a valeur d'argument pour la hiérarchie de laisser peu d'espoir à une prochaine titularisation ou à un accès à une formation. Or travailler à temps plein afin d'espérer peut-être une titularisation au bout de six ans selon les règles qui organisent le statut de contractuel de la fonction publique est trop incertain.

Nadine (41 ans, Bac+3, graphiste, devenue animatrice pour enfants) envisage ainsi de nombreuses possibilités qui semblent être des impasses : parvenir à développer son activité de graphiste en indépendant pour en vivre, ce qu'elle n'a pas réussi à faire jusque-là ; revenir à un emploi salarié de graphiste éloigné de son domicile, ce qui impacterait sa vie familiale ; ou parvenir à financer une formation de formateur ou dans l'animation, ce qui est difficile d'accès sans aide financière. L'urgence est de trouver un emploi suffisamment rémunéré pour vivre par rapport au coût de la vie³¹⁷. C'est pourquoi avec son conjoint, ils envisagent de quitter la région Hauts-de-France (proche de Paris) pour le Sud de la France³¹⁸.

L'objectif affiché de sécurisation de certains de ces emplois en marge de l'emploi public de l'Éducation nationale dans les dernières réformes étatiques n'est qu'un trompe-l'œil. La réforme du métier d'AVS devenu AESH en 2019, calquée sur le statut des contractuels de la fonction publique, en est un exemple flagrant. Elle ne semble aucunement sécuriser les conditions d'emploi et de travail de ces professionnelles de l'accompagnement du handicap en

³¹⁷ Ils ont vendu leur maison parce qu'ils ont de grandes difficultés financières.

³¹⁸ Dans une ville où son frère habite déjà.

milieu scolaire. Compte tenu des conditions de titularisation au bout de six ans en CDD dans la même institution ou collectivité, la reconversion dans ces métiers apparaît être un long parcours pavé d'incertitudes. La précarité dans ces configurations de reconversion n'est plus transitoire elle devient « un état » permanent. Ces femmes ont trouvé un nouveau métier, du travail, mais pas un emploi. Cette précarité s'ajoute à une pénibilité psychologique et physique de l'exercice du métier.

6.1.3.2. Des reconversions fragilisées par la pénibilité du travail et l'isolement professionnel
La pénibilité du travail et le sentiment d'isolement dans les métiers des services aux personnes peuvent fragiliser, voire remettre en cause, les reconversions dans ces métiers. La pénibilité physique de certaines tâches et leurs rythmes répétitifs, tels que les activités de ménage et la toilette, menace la reconversion sur le moyen et long terme. L'isolement social et professionnel renforce quant à lui des formes de pénibilité relationnelle et psychologique, qui favorise également des reconversions transitoires.

Les soins qui consistent à effectuer la toilette d'une personne âgée ou d'un enfant sont jugés très fatigants. Mais surtout les activités de ménage sont particulièrement épuisantes et usantes pour le corps, d'autant qu'elles doivent être effectuées dans un temps limité. Elles supposent des postures pénibles, des gestes répétitifs et un rythme de travail soutenu. Quand l'activité est exercée à temps plein, l'usure physique peut être très rapide.

Elle ne permet pas à Florence (47 ans, CAP, vendeuse, devenue femme de ménage) d'exercer son nouveau métier de femme de ménage au-delà de trois ans. Elle déclare apprécier ce métier mais elle est épuisée par ses journées de travail et elle perd beaucoup de poids (17 kilos). Elle explique connaître ce qu'elle appelle un « *burnout physique* » caractérisé par une grande fatigue et par une dégénérescence importante des tendons des bras, qui sont extrêmement sollicités et de façon répétitive dans son nouveau métier. Elle développe ainsi une tendinopathie qui aurait probablement pu être reconnue comme une maladie professionnelle (Hatzfeld, 2009)³¹⁹. Devenue inapte à exercer son nouveau métier, elle est « licenciée » via une procédure de rupture conventionnelle. À nouveau au chômage, elle doit envisager une nouvelle reconversion dans un métier qui non seulement ne nécessite ni de faire des mouvements répétitifs ni de porter des

³¹⁹ Les tendinopathies peuvent être reconnues comme des maladies professionnelles sous certaines conditions depuis 1982.

charges lourdes, mais aussi dans lequel elle n'est pas exposée au froid (elle est atteinte de la maladie de Raynaud)³²⁰.

Nous avons souligné plus haut les difficultés d'apprentissage du nouveau métier et de son exercice dans les services aux personnes en raison d'un isolement professionnel, en particulier quand l'activité s'exerce à domicile ou au domicile d'autrui. Ces difficultés sont d'abord relationnelles et psychologiques face à des situations pour lesquelles les chômeuses reconverties dans ces métiers n'ont souvent pas été formées. Elles renvoient à l'exercice d'activité qui exige une forte proximité physique et émotionnelle (Moré, 2014). Quand le handicap ou la sénilité provoquent des troubles du comportement des personnes accompagnées, elles doivent faire face à des formes de violence, parfois physique, difficiles à gérer. En la matière une distinction fondamentale est réalisée entre le fait de s'occuper d'enfants et celui de s'occuper d'adultes. En effet l'agression n'a pas la même signification. Elle est vécue beaucoup plus violemment quand elle provient de personnes âgées atteintes de troubles du comportement.

« [...] même si le handicap est le même mais ils sont handicapés, ils sont malades, et cetera, ils ne se rendent pas compte, quand vous vous prenez une griffure d'un enfant autiste de 3 ans c'est... ça va, quand vous prenez... une griffure d'un... d'un homme de 75 ans c'est quand même pas la même chose quoi. »

Élodie 29 ans, Bac, directrice de centre de loisir/animatrice, devenue auxiliaire de vie à domicile.

Élodie définit cette différence par l'indulgence et la patience qui serait plus « naturelle » selon elle envers des enfants qu'envers des adultes. Elle explique ainsi avoir dû apprendre à développer cette indulgence envers les personnes âgées dont elle s'occupe à leur domicile.

L'entreprise dans laquelle elle travaille a mis en place des temps de formation (par exemple sur les troubles cognitifs, l'écoute active) et des espaces de discussions sur Messenger entre des petites équipes d'auxiliaires de vie. Ils permettent aux équipes d'échanger en permanence sur leur smartphone (parfois trop selon Élodie) et d'organiser leur travail. C'est ce type d'organisation du travail qui enjoint Élodie à poursuivre son activité d'auxiliaire de vie en restant dans cette entreprise. Il permet d'apprendre des autres et de ne pas avoir « *l'impression de travailler individuellement* ». Connectée numériquement à ses collègues mais seule face aux

³²⁰ Elle se reconvertit ensuite de façon transitoire « dans les bureaux » (chapitre 5) avant d'envisager de se reconvertir dans une activité d'assistante maternelle.

personnes âgées, elle ne souhaite toutefois pas trop s'investir en restant à temps partiel (20h)³²¹. Ce temps partiel constitue en effet une forme de protection par rapport à un métier qui n'est pas vocationnel pour elle. Elle souhaiterait devenir art thérapeute³²² ou monter des projets pour proposer des activités d'animation adaptés aux enfants atteints de handicap. L'existence d'autres projets professionnels et un rapport distant au nouveau métier, qui se manifeste même par une forme d'aversion pour certaines tâches, présage une reconversion transitoire qui se confirme par la suite. Élodie quitte en effet son emploi d'auxiliaire de vie à la fin de l'année 2018, soit un an après notre entretien, et elle déménage un an plus tard dans une autre région. À l'été 2021, elle est toujours inscrite au chômage avec le projet de créer une activité d'art thérapeute.

L'isolement professionnel dans les métiers domestiques peut être assorti également d'un isolement social pesant lié à un modèle de domesticité dans lequel le salarié logé sur place conserve des obligations sur son temps hors travail. C'est le cas de Pierre (33 ans, Bac, chauffeur routier, devenu gardien) qui a l'obligation de rester enfermé dans la propriété de ses employeurs quand ceux-ci sont absents. Il doit ainsi prendre soin de suffisamment s'approvisionner en nourriture avant leur départ. Au final il se déplace peu et demeure éloigné géographiquement de son cercle amical qui vient rarement lui rendre visite. Il se sent isolé et ne voit « *plus personne* » hormis son épouse et ses beaux-parents. Si cet emploi lui permet de s'« *épanouir* »³²³ à nouveau dans des tâches physiques d'entretien du domaine qui correspondent à sa formation initiale dans le secteur agricole, il présente surtout pour lui un moyen de retrouver une « *liberté financière* » et d'éponger les dettes accumulées par son couple au cours de la longue période de chômage qui a précédé. Il a notamment à nouveau la possibilité de partir en vacances.

Dans son discours cet emploi apparaît important pour « *repartir sur de bonnes bases* » après trois ans et demi de chômage tandis que l'isolement social qu'il induit peut être difficile à tenir sur la durée en particulier lorsque l'on est jeune (Pierre a moins de 35 ans). En outre, sa reconversion apparaît transitoire d'emblée alors qu'il s'équipe en matériel d'entretien et

³²¹ Son époux ingénieur dans l'industrie automobile peut subvenir aux besoins financiers du couple. Élodie continue également de louer son appartement en loyer social, ce qui lui procure un revenu supplémentaire.

³²² Elle a suivi et financé par ses propres moyens une formation d'art thérapie. Ses proches l'encouragent également à créer son activité.

³²³ Dépressif, il explique notamment retrouver un équilibre psychologique qui s'était fortement dégradé au cours de sa période de chômage. Son état dépressif a d'ailleurs failli lui coûter son mariage malgré un suivi médical et un traitement médicamenteux depuis plusieurs années.

d'outillages en envisageant de créer peut-être une entreprise. Un an après notre entretien, Pierre se réinscrit à Pôle emploi. Il a quitté son emploi de gardien pour se reconverter à nouveau. Il est devenu électricien dans la pose et l'entretien de réseaux de fibres optiques³²⁴ grâce au financement d'une formation d'habilitation préalable à l'embauche³²⁵.

Enfin l'isolement professionnel peut trouver ses sources dans des conflits récurrents avec la hiérarchie, le manque d'écoute, de confiance et d'échanges constructifs, même ponctuels, au travail (Thibodeau et al., 1997). Il contribue à fragiliser les relations d'emploi. Il peut ainsi aboutir à un retour au chômage et potentiellement remettre en cause une reconversion. Cette remise en cause n'a pas eu lieu pour Laura (55 ans, niveau collègue, couturière/responsable de production et qualité dans la confection industrielle, devenue auxiliaire de vie à domicile) mais les conflits nourris entre elle et sa hiérarchie se traduisent par la rupture de la relation d'emploi et par un exercice du métier à la frontière entre salariat et indépendance.

Alors que Laura est très appréciée par ses clients pour ses qualités professionnelles (en particulier pour l'aide à la toilette), elle entre régulièrement en conflit avec sa hiérarchie sur l'impossibilité de transmettre ses connaissances aux jeunes recrutées et sur l'organisation du travail (l'établissement des plannings, changement du jour au lendemain des lieux d'intervention). Il en résulte une souffrance au travail de plus en plus insupportable, au point qu'elle démissionne de l'association au bout de trois ans :

« Donc... Comme là je vous ai dit, je m'étais... je m'étais emportée avec elle. Je n'aimais pas la façon dont ça s'est passé... Donc ça... y'avait beaucoup de choses qui n'étaient pas très correctes non plus. Et dès que je vois que ce n'est pas correct... je me sens pas bien. Dès qu'il faut prendre des pincettes pour parler avec le patron, ou bien des fois qu'il faut tourner sa langue pour...pour dire si ça va ou ça va pas, je me sens pas bien. Et je.. je... Je... je veux changer. »

Bien qu'elle ne recherche pas nécessairement un nouvel emploi dans ce métier, la reconnaissance de ses compétences par ses anciens clients permet à Laura de négocier par la suite directement des contrats avec des particuliers. Comme d'autres aides à domicile qui ont

³²⁴ Il a déjà exercé ce métier en mission d'intérim au cours de sa dernière période de chômage mais sans en avoir l'habilitation. Il avait obtenu cette mission en falsifiant son CV.

³²⁵ Ce type de formation est financé par le dispositif POEI (préparation opérationnelle à l'emploi individuelle).

d'autres services à proposer (e.g. coiffure), elle constitue sa propre clientèle (Avril, 2006). Elle doit toutefois exercer aussi des activités de femme de ménage et de garde d'enfants pour percevoir un revenu suffisant. Son maintien dans son nouveau métier appartient à une logique qui consiste à s'affranchir de l'intermédiaire d'un employeur unique en basculant vers un mode d'exercice multi-employeur proche de l'entrepreneuriat dans les services à la personne (Devetter & Horn). Elle s'appuie ainsi sur une professionnalité acquise par la formation et l'expérience dans le nouveau métier et sur la reconnaissance de celle-ci par un réseau de clients). L'absence d'un cadre collectif de professionnalisation entrave ainsi les possibilités de reconnaissance professionnelle en dehors d'une interaction directe les clients. Cela se traduit ici par le contournement des structures employeuses vers une configuration hybride entre salariat et indépendance.

Les pénibilités du travail, physiques et psychologiques et l'isolement protéiforme qui ont cours dans les métiers domestiques peuvent fragiliser, voire remettre en cause, à moyen ou long terme les reconversions à la sortie du chômage dans ces configurations d'emploi. Malgré le gain en autonomie dans le travail, les cadences élevées peuvent mener à une usure physique irréversible obligeant à reconsidérer une nouvelle fois son avenir professionnel. L'isolement professionnel et social constitue l'autre face de l'autonomie dans ces configurations d'emploi. Il pèse à moyen terme sur l'engagement dans un métier qui est en premier lieu un métier par défaut, malgré des discours aux accents vocationnels sur les réussites personnelles et sur les résultats obtenus. Pour les plus jeunes, il y a ainsi des phénomènes de désengagement du métier au bout de quelques années suivis de retour au chômage et d'une nouvelle reconversion. Les reconversions vers ces configurations d'emploi peuvent ainsi être *a posteriori* des espaces transitoires et des espaces de précarité, mais ils deviennent des espaces d'insertion professionnelle sur le long terme pour les plus âgées et les moins diplômés.

6.1.3.3. Les reconversions qui durent : entre pis-aller et vocation

Certaines de ces reconversions s'inscrivent ainsi dans la durée en aboutissant à des emplois relativement stables et à une certaine sécurité de l'emploi. Elles concernent les chômeurs essentiellement les plus âgés. Les chômeurs les moins qualifiés ont peu d'autres perspectives professionnelles tandis que le chômage est une menace après s'être reconvertis dans des métiers « de seconde partie de carrière » du *care* ou de la livraison qui s'alimentent de flux de reconversion de travailleurs expérimentés (chapitre 3). L'horizon professionnel peut être donc

de parvenir à progresser professionnellement dans le nouveau métier afin d'améliorer ses conditions d'emploi.

Les possibilités limitées de reconversion donnent à des métiers connus et exercés par l'entourage une valeur sûre de « refuge » (Avril, 2006), d'autant plus quand le métier est réglementé par un agrément délivré par l'État comme ceux d'assistante maternelle ou d'assistante familiale. Les critères d'obtention de ces agréments sont en outre peu sélectifs. Celui d'assistante familiale n'exige principalement que l'absence de condamnation pour des faits en relation avec des enfants, la présentation de conditions d'accueil précises garantissant la sécurité, la santé et l'épanouissement des enfants accueillis et un certificat médical attestant d'un état de santé compatible avec l'accueil d'enfants à domicile³²⁶. L'obtention de cet agrément se traduit ensuite par un recrutement en CDI par le Conseil départemental. À défaut d'obtenir le financement d'une formation par Pôle emploi pour devenir aide-médecin psychologique, Pauline (54 ans, Bac, secrétaire comptable, devenue assistante familiale) obtient cet agrément pour exercer un métier qu'exerçait déjà sa mère et qu'exerce également une de ses sœurs. À cet ethos familial s'ajoute le regret du couple de n'avoir eu qu'un seul enfant³²⁷.

La reconversion de Pauline s'inscrit donc dans un projet familial dans lequel son époux officiellement en retraite est très investi. Il avait d'ailleurs envisagé se reconvertir dans un métier qui consiste à « *s'occuper d'enfants* »³²⁸ 17 ans auparavant, quand Pauline et lui-même perdent tous les deux leur emploi à la fermeture de l'entreprise où ils se sont rencontrés. Le nouveau métier d'assistante familiale de Pauline offre ainsi l'occasion au couple de s'investir ensemble dans une activité qui leur permet d'une certaine façon d'agrandir leur famille. En effet, le récit des expériences des proches de Pauline qui exercent le métier d'assistante familiale témoigne des liens affectifs indéfectibles qui se nouent entre la famille d'accueil et les enfants accueillis sur une longue période³²⁹.

³²⁶ Le candidat doit également « avoir la nationalité française, être citoyen de l'Espace Économique Européen ou être titulaire d'un titre de séjour valide autorisant l'exercice d'une activité professionnelle » selon le site officiel de l'administration française.

³²⁷ Leur fille a développé un cancer douze mois après sa naissance, ils ont donc remis à plus tard leur projet d'un second enfant sans jamais le concrétiser.

³²⁸ Ils assistent ensemble à une réunion d'information sur la formation qu'il souhaitait faire, après leur licenciement de l'entreprise dans laquelle ils travaillent tous les deux dans les années 1990.

³²⁹ L'adoption d'un ou plusieurs enfants par les familles d'accueil est d'ailleurs possible bien que la procédure soit complexe et soumise à certaines conditions.

N'ayant pas d'autres perspectives professionnelles jusqu'à la retraite elle et son époux persévèrent malgré des débuts très difficiles pour accueillir un enfant atteint d'un spectre autistique et le maigre salaire perçu. La rémunération pour l'accueil d'un seul enfant est en effet très faible par rapport à l'investissement temporel qu'exige le métier. Elle équivaut à un temps partiel à 80% au SMIC et Pauline ne parvient pas à obtenir une augmentation de son salaire malgré les progrès significatifs de l'enfant. Or, ceux-ci sont principalement autoévalués et peu reconnus par les professionnels médicaux et éducatifs. Grâce aux compétences acquises au fur et à mesure du temps, l'accueil d'un second enfant au bout de quatre ans équivaut presque à une montée en qualification qui demeure dans un cadre individualisé, non reconnue et même confidentielle. Elle souligne une « réussite » professionnelle qui permet de percevoir une meilleure rémunération³³⁰ dans la mesure où celle-ci est variable selon le nombre d'enfants accueillis et leur durée de présence.

Ces reconversions demeurent ainsi ambivalentes entre contraintes et intérêt du travail, dans des métiers où l'autonomie et la valeur des rapports humains semblent compenser une faible reconnaissance sociale du travail réalisé.

Les premiers pas dans un nouveau domaine d'activité grâce à un emploi aidé peuvent également devenir *a posteriori* une première étape vers un autre emploi convoité pour les plus qualifiés comme Aina qui disposent également d'un réseau personnel important dans le domaine d'activité visé. Le poste en contrat aidé de coordinatrice culturelle dans une petite association qu'elle a obtenu grâce à des connaissances dans le milieu associatif lui permet de mettre un premier pied dans l'économie sociale et solidaire dans laquelle s'est déjà reconvertie une de ses amies. Ce premier emploi dans le milieu associatif lui permet ensuite de trouver un poste de responsable administrative dans une association engagée dans le développement durable des espaces urbains et agricoles.

Comme Franck et Nadine, elle conserve toutefois une petite activité d'indépendant en parallèle de sa reconversion. Cette activité entrepreneuriale qui précède le chômage ou créée au cours de celui-ci est devenue un complément de revenu et elle est significative d'un difficile renoncement à une vocation professionnelle. Elle constitue ainsi une façon de composer, au sein d'un processus de déclassement professionnel et de reconversion par défaut, une identification professionnelle hybride et plus valorisante, dans un entre-deux entre salariat et indépendance.

³³⁰ En l'absence d'une revalorisation de son salaire qu'elle n'a pas réussi à obtenir.

6.2. Les reconversions des chômeurs vers un entrepreneuriat de proximité : (in)dépendances solo et perspectives risquées de promotion sociale

Parmi l'ensemble des transitions du chômage vers un emploi, celles qui conduisent à un emploi indépendant sont minoritaires ; elles représentent en moyenne une transition sur vingt du chômage vers l'emploi (Beck et al., 2017). En revanche, selon nos estimations plus de la moitié d'entre elles s'effectuent vers un autre métier.

Ces reconversions à la sortie du chômage sous le statut d'indépendant recouvrent des métiers extrêmement variés dans les domaines de la prestation de services divers (nettoyage, surveillance, gardiennage, jardinage, conseil divers aux entreprises et aux particuliers, immobilier, ...), de l'hôtellerie-restauration, du bâtiment, du commerce (de gros ou de détail), de la formation, des activités agricoles, du transport (de marchandises ou de personnes), etc.

À cette variété de métiers exercés répond une diversité d'emploi et de statut des non-salariés. Cette diversité est révélatrice des inégalités économiques et sociales au sein de la catégorie des « indépendants » (Bessière et Gollac, 2014 ; Insee, 2020). Ces inégalités justifient d'analyser les reconversions vers l'indépendance au regard des dynamiques d'insertion/intégration auxquelles elles se rapportent.

Les configurations de reconversion vers l'indépendance analysées ici renvoient à des transitions vers un statut d'emploi considéré comme une « voie traditionnelle de promotion pour les hommes peu diplômés » (Siblot et al, p. 89). Ces transitions du chômage vers l'entrepreneuriat individuel sont en effet effectuées par des chômeurs qui ont globalement peu ou pas de diplôme. Elles s'affectent globalement dans des « petits » métiers de proximité ou des métiers commerciaux qui n'exigent pas nécessairement l'obtention d'une qualification spécifique pour être exercés. Cette voie de l'entrepreneuriat est toutefois risquée et exposée à des risques financiers ainsi qu'à une certaine volatilité de la régulation des activités économiques par l'État. Ces transitions ne sont pas « protégées » par un système de reconnaissance à la fois par des pairs et par une qualification spécifique acquise et/ou transférable en partie dans le nouveau métier.

Encadré 17. Caractéristiques sociodémographiques et situation au moment de l'interview des chômeurs reconvertis dans un entrepreneuriat de « proximité »

Emmanuel, 52 ans, Bac+2, militaire pendant 29 ans, devenu gérant d'une SARL commercialisation de produits innovants, séparé, 2 enfants non à charge.

Frédéric, 50 ans, CAP-BEP, commercial sédentaire - matériel TP et manutention pendant 8 ans³³¹, devenu assistant maternel en périscolaire et micro-entrepreneur en nettoyage et entretien, marié, 3 enfants à charge.

Matthew, 50 ans, GCE O-level³³², gestionnaire d'exploitation/ commercial sédentaire dans le transport international pendant 28 ans, devenu jardinier indépendant, marié, 3 enfants à charge.

Patrick, 46 ans, sans diplôme/niveau CAP, électricien-conducteur de travaux dans le BTP pendant 28 ans³³³, devenu agent immobilier mandataire, marié, 2 enfants à charge.

Mickaël, 52 ans, sans diplôme/niveau CAP, chef d'entreprise de dépotage portuaire-cariste, devenu VTC, marié, trois enfants.

Exercés « en solo » comme dans d'autres activités plus qualifiées (Bravo-Bouyssy, 2010) des ces emplois nécessitent un apprentissage à la fois du nouveau métier, de la fonction entrepreneuriale et de « l'écosystème » (Stam & Spiegel, 2018) dans lequel ils évoluent. Loin du mythe de l'entrepreneur individuel émancipé de son environnement, leurs démarches entrepreneuriales sont en effet « encadrées » dans des interactions économiques, sociales et institutionnelles (Granovetter, 1985). L'apprentissage du nouveau métier en indépendant est donc subordonné aux supports institutionnels et relationnels accessibles. Les dynamiques d'apprentissage par essai-erreur peuvent être périlleuses. La sélection s'effectue ainsi en aval de la création d'entreprise et elle se traduit *a posteriori* par la réussite (« gagner sa vie ») ou par l'échec (précarité, retours vers le salariat) de la reconversion.

Nous verrons tout d'abord que des logiques de nécessités et d'opportunités coexistent dans les processus de reconversion vers les configurations autonomiques de l'entrepreneuriat individuel.

³³¹ Auparavant mécanicien d'engins de chantier pendant 10 ans.

³³² Équivalent britannique du brevet des collèges.

³³³ Patrick a exercé le métier d'électricien d'abord dans le secteur de la rénovation du bâtiment et dans le milieu du spectacle pendant sept ans. Il poursuit ensuite une carrière de 20 ans dans la branche électricité du BTP (enfouissement de réseau domestique, de lignes à haute tension, etc.) au cours de laquelle il monte progressivement les échelons.

Selon les motivations de la reconversion, l'une ou l'autre peut prendre plus ou moins d'importance.

Nous analyserons ensuite dans quelle mesure les interactions entre l'environnement entrepreneurial du nouveau métier et les démarches individuelles des chômeurs permettent de réduire ou non les incertitudes, et d'initier ou non une nouvelle professionnalité. Enfin, nous verrons comment certaines reconversions entrepreneuriales se pérennisent et d'autres au contraire sont menacées. L'instabilité des régulations étatiques qui encadrent les activités économiques peut à elle seule fragiliser certaines reconversions.

6.2.1. Nécessités et opportunités des reconversions via l'entrepreneuriat au chômage

Les créations d'entreprises des chômeurs sont considérées généralement comme un entrepreneuriat de nécessité pour retrouver un emploi (effet « push » du chômage) tandis que celles initiées par les salariés sont considérées plutôt comme un entrepreneuriat d'opportunité (« pull »). Cette dichotomie des dynamiques de création d'entreprise permet de mettre en exergue des processus différenciés selon la situation antérieure au regard de l'emploi. Elle apparaît toutefois un peu simplificatrice.

L'objectif principal des chômeurs créateurs d'entreprise pour une large majorité d'entre eux est en effet essentiellement d'assurer leur propre emploi (Kerjosse, 2007). Mais cet objectif est aussi loin d'être minoritaire parmi les créateurs d'entreprise en emploi ou en congé pour création (*ibid*). La crainte de se retrouver au chômage ou le souhait de sortir d'une situation d'emploi salarié inconfortable peuvent aussi être des motivations « push » (Barthe et al., 2014). Créer son entreprise permet notamment de contourner des processus de sélection en entreprise (perspectives de carrière limitées ou inexistantes, précarité, etc.) et sur le marché de l'emploi. Par ailleurs des enquêtes montrent que les motivations des chômeurs en création d'entreprise sont souvent variées et complexes, du moins elles ne se résument pas qu'à des facteurs négatifs. Par exemple la volonté de travailler en autonomie, de ne plus être subordonné à un lien hiérarchique, l'envie de prendre des initiatives et d'avoir des responsabilités participent également à la démarche de prendre le risque de créer son propre emploi (Prokovas & de Visme, 2016). Des logiques de nécessités et d'opportunités peuvent ainsi coexister et se combiner (Caliendo & Kritikos, 2009), même si les premières dominant le plus souvent les secondes.

À partir de nos matériaux biographiques il est possible d'identifier deux processus principaux de reconversion-entrepreneuriat individuel au chômage dans lesquelles ces logiques de nécessités et d'opportunités de la reconversion et celles de l'entrepreneuriat se confondent en partie et s'alimentent conjointement. Elles recourent des formes d'anticipation du chômage et de la reconversion détaillée dans la seconde partie du chapitre 3.

Dans le premier processus l'idée de la reconversion sur un mode entrepreneurial précède l'entrée au chômage. De façon typique une rupture conventionnelle est négociée afin de bénéficier d'un revenu de remplacement de la part de l'assurance chômage et sécuriser ainsi financièrement le lancement de l'entreprise. Cette négociation est facilitée dans la mesure la reconversion entrepreneuriale n'entre pas en concurrence avec l'activité de l'employeur.

Le cas typique d'une reconversion au chômage dans un entrepreneuriat de proximité analysé ici est la création d'une entreprise au chômage en raison d'une carrière jugée bloquée (aucune perspective d'avancement ou promesse non tenue). Elle est source d'insatisfactions professionnelles depuis plusieurs années accentuées. De mauvaises relations avec la hiérarchie et même avec les collègues, une organisation du travail jugée défailante, un rythme de travail difficile à concilier avec la vie familiale et les difficultés à poursuivre une carrière ascendante qui sont imputés à un niveau de diplôme insuffisant poussent ainsi des hommes peu diplômés à chercher une porte de sortie à une situation professionnelle devenue compliquée à gérer pour eux. Matthew (50 ans, GCE O-level, gestionnaire d'exploitation/ commercial sédentaire dans le transport international, devenu jardinier indépendant) en est le cas typique dans cette configuration. Après avoir vu une publicité d'un réseau de franchise de services de jardinerie en indépendant auprès de particuliers qu'il perçoit comme une bonne opportunité de reconversion, il se renseigne auprès du réseau et convainc son épouse du bien-fondé de sa démarche avant de demander une rupture conventionnelle à son employeur.

Dans un registre similaire, l'absence de perspectives salariales satisfaisantes dans un emploi salarié après une carrière militaire est aussi au principe de la démarche un peu atypique d'Emmanuel (52 ans, Bac+2, militaire, devenu gérant d'une SARL commercialisation de produits innovants). Il a peu de perspectives d'emploi satisfaisantes après avoir pris sa retraite militaire tandis qu'il est passionné par les produits innovants, dont il a assuré une veille dans la gendarmerie mobile en fréquentant notamment les salons d'innovation. Cette entreprise le mène au chômage à plusieurs reprises car il n'a plus de ressources financières pendant trois ans et il est obligé d'exercer des emplois alimentaires pour subvenir à ses besoins. Grâce à son passé professionnel et le réseau qu'il a conservé dans l'armée, il exerce notamment le métier de gardien pendant un an afin de s'assurer un logement et une rémunération. Il a en effet sacrifié

son mariage pour créer une entreprise de commercialisation de produits innovants. Jusqu'à son divorce il laisse la totalité de sa retraite militaire par souci de « *tranquillité* » à son épouse qui s'oppose à cette reconversion. Il fait ainsi partie de ces « entrepreneurs passionnés » (Dubois & Terral, 2014) qui sont amenés à exercer dans certaines circonstances des « activités secondaires [...], voire alimentaires » (De Heush & al., 2011, p. 21) pour subvenir à leurs besoins en attendant que leur démarche entrepreneuriale soit viable financièrement. Les périodes de chômage deviennent des périodes propices pour lui afin d'essayer de développer son activité.

Le second processus est celui où le projet de création d'entreprise est postérieur à l'entrée au chômage. Le chômage et la précarité précèdent au contraire l'idée de la reconversion sur un mode entrepreneurial. Au chômage pour la première fois de sa vie, Patrick (*46 ans, sans diplôme/niveau CAP, électricien-conducteur de travaux, devenu agent immobilier mandataire*) renonce à postuler à des postes de conducteurs de travaux. Ils sont trop éloignés géographiquement de chez lui et finalement trop prenants pour préserver sa vie de famille. Sa rencontre avec un jeune mandataire immobilier (franchisé) lui permet d'envisager de se reconverter dans ce métier en indépendant qui lui permettrait d'utiliser les compétences commerciales qu'il a développé dans son ancien métier (Bernard, 2016). En effet les conducteurs de travaux assurent une fonction commerciale dans leurs relations avec tous les partenaires concernés par un chantier et des compétences de négociation commerciale sont plus particulièrement requises pour exercer le poste de chargé d'affaires. L'activité d'agent immobilier représente une « voie de reconversion » relativement commune et où « il est possible de créer son emploi » pour sortir du chômage avec l'espoir de maintenir son niveau social et économique, voire de connaître une ascension sociale (*ibid*). De la même façon Mickael (*52 ans, sans diplôme/niveau CAP, chef d'entreprise de dépotage portuaire-cariste, devenu VTC*) perçoit le développement de l'activité de VTC comme une opportunité de sortir d'une précarité de cinq années à travailler en intérim dans les entrepôts. Issu d'une famille très modeste des Antilles, l'entrepreneuriat est aussi pour lui une possibilité d'ascension sociale par l'économique. Il était déjà parvenu à atteindre ces deux objectifs pendant sept années à la tête d'une petite entreprise de dépotage en Martinique avant que son activité soit mise à mal par les grèves contre la vie chère.

L'entrée au chômage sans réelle perspective autre que celle de quitter l'ancien métier précède enfin l'idée de la reconversion sur un mode entrepreneurial dans le cas de Frédéric (*50 ans, CAP-BEP, commercial sédentaire - matériel TP et manutention, devenu assistant maternel en périscolaire et micro-entrepreneur en nettoyage et entretien*). Sa reconversion atypique est en

effet d'abord motivée par des difficultés de conciliation entre son ancienne activité professionnelle et ses obligations familiales. Le couple donnant la priorité à la carrière de son épouse en ascension professionnelle et, qui elle, s'épanouit dans son travail, c'est en effet Frédéric qui s'occupe principalement de leurs enfants et qui prend un congé parental à la naissance du troisième. Après avoir négocié également une rupture conventionnelle, il oriente sa reconversion au cours de sa période de chômage de façon à accorder son emploi du temps à celui de ses enfants. Il commence par une activité d'assistant maternel périscolaire puis crée en parallèle une microentreprise de nettoyage, qui lui permettent toutes deux d'adapter son activité professionnelle aux rythmes scolaires de ses enfants.

Il partage par ailleurs un parcours professionnel et un profil assez similaire avec Matthew. Ils ont un sentiment semblable de carrière bloquée dans leur métier commercial. Ils sont peu diplômés (CAP ou équivalent du brevet des collèges), ils exercent le métier de commercial sédentaire dans un domaine « technique » (transport international routier, pièces de rechange de matériels de travaux publics et de manutention), ils ont connu une carrière ascendante dans une grande entreprise en première partie de carrière (avant 40 ans) puis des épisodes de chômage et des contrats précaires (CDD, intérim) suite à des ruptures d'emploi mal vécues parmi lesquelles au moins une fois leurs compétences à occuper leur poste ont été remises en cause (fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur ou licenciement pour faute grave). Ils se sentent en outre limités professionnellement par leur niveau de diplôme. Leurs mobilités géographiques respectives et surtout leur départ volontaire de la grande entreprise où ils ont débuté marquent une rupture dans leur carrière professionnelle. Ils ont également le point commun d'être dans une situation d'hypergamie masculine dans leur couple (Bouchet-Valat, 2015), leurs épouses respectives sont plus diplômées qu'eux et elles continuent à poursuivre une carrière ascendante contrairement à eux.

Alors que le salariat ouvre peu de perspectives professionnelles à ces chômeurs peu diplômés, la création d'entreprise permet en outre d'assurer son propre emploi dans des métiers qui n'exigent que peu ou pas de diplôme pour être exercés et d'espérer une mobilité sociale par l'économique ou *a minima* de sortir du chômage en maintenant un niveau de vie. Ces travailleurs qui sont pour la plupart peu diplômés ont conscience des limites de leur faible niveau de formation sur le marché du travail. L'entrepreneuriat s'impose ainsi à eux comme un mode *a priori* non sélectif à l'entrée dans le nouveau métier.

Ces dynamiques des reconversions vers l'entrepreneuriat individuel sont ainsi très variées. La contrainte d'assurer son propre emploi et l'opportunité de devenir son propre patron dans un autre métier se combinent différemment selon les parcours et les aspirations. Dans tous les cas

l'autonomie et le statut social d'indépendant sont valorisés même s'ils comportent leurs lots de contraintes et de risques. Or ces dynamiques « motivationnelles » de création d'entreprise dans un autre métier n'impliquent pas un déterminisme sur le cours de la reconversion et surtout sur sa réussite et son échec. Nous allons voir ainsi comment « on ne naît pas entrepreneur, on le devient » dans un autre métier par la mobilisation de ressources sociales et économiques disponibles (Uzunidis, 2001). Les contraintes et les risques de la nouvelle activité ne sont pas toujours anticipés en raison d'une méconnaissance du nouveau métier et de son environnement économique et institutionnel. L'initiation professionnelle au nouveau métier se double de celle du « métier » d'entrepreneur, qui comprend notamment cette gestion du risque de l'activité et la construction d'un nouveau réseau. Ces processus montrent des inégalités sociales et économiques en la matière tant du côté des individus que des activités dans lesquelles ils se reconvertissent. Elles ne nécessitent pas les mêmes investissements. Elles ne sont pas sujettes aux mêmes contraintes, ni aux mêmes opportunités.

6.2.2. Inégalités des ressources et initiation professionnelle

Nous avons vu que les combinaisons entre nécessités et opportunités pouvaient être variées. La nécessité de fuir la précarité et le chômage est un motif de reconversion vers l'entrepreneuriat tandis que le nouveau métier exercé sur le mode indépendant est vu comme l'opportunité permettant de répondre à cette nécessité. Le chômage peut au contraire être considéré comme un passage sécurisé par l'indemnisation chômage et favorable à un souhait de reconversion antérieur. Les reconversions de Patrick, Frédéric et Mickael s'inscrivent plutôt dans la première situation, tandis que celles d'Emmanuel et Matthew (et Franck) s'inscrivent plutôt dans la seconde. Or nous allons voir que ces « motivations » ne préfigurent pas nécessairement les conditions de leur entrée dans leur nouveau métier ainsi que la réussite ou l'échec des reconversions entrepreneuriales. Les configurations des emplois entrepreneuriaux dans lesquels ils s'insèrent apparaissent en outre heuristiques pour comprendre les dynamiques de reconversion à l'œuvre et leurs interdépendances avec celles du marché du travail.

Les métiers de jardinier indépendant, d'« artisan » du nettoyage, de l'entretien et de la réparation et d'agent immobilier mandataire dans lesquels se reconvertissent respectivement Matthew, Frédéric et Patrick relèvent d'activités entrepreneuriales qui s'inscrivent dans un rapport de proximité étroit avec un tissu économique local. Elles apparaissent aussi *a posteriori* moins risquées sur les plans financiers et professionnels. L'activité de chauffeur VTC dans

lequel se reconvertit Mickael s'inscrit aussi dans un tissu socio-économique local, mais celle-ci est très dépendante de l'intermédiaire de plateformes numérique comme Uber. Celles-ci promeuvent une consommation à la demande *via* des outils digitaux et un travail « à la tâche » (Abdelnour, 2017) qui laissent des possibilités très limitées aux VTC de créer un lien de service avec une clientèle propre et de la fidéliser. Quant au métier de commercial en produits innovants dans lequel se reconvertit Emmanuel, il tend à relever d'une activité d'« entrepreneur technologique » (Uzunidis, 2001) avec une portée potentiellement plus large. Mais nous verrons plus loin que celle-ci paraît difficilement accessible et réalisable.

Si l'accès à ces métiers est relativement aisé car ils n'exigent pas nécessairement d'avoir suivi une formation sanctionnant l'acquisition d'une qualification spécifique, les risques encourus dans ces différentes activités sont très variables. Le rapport des enquêtés à ces risques semble également variable selon leur passé professionnel et leur rapport à l'entrepreneuriat. Il est notamment remarquable que les enquêtés qui ont à la fois dans leur parenté des indépendants ayant réussi et occupé des postes à responsabilité (gestion des hommes et de l'activité y compris dans leurs dimensions financières et commerciales) semblent *a posteriori* avoir pris moins de risques que les autres. C'est le cas des chômeurs-entrepreneurs qui ancrent le plus leur activité dans un réseau de proximité³³⁴. Même s'il nous manque des éléments pour l'étayer, nous faisons l'hypothèse qu'ils ont été socialisés à l'entrepreneuriat et à l'évaluation du risque que celui-ci représente non seulement au cours de leur vie professionnelle mais aussi dans leur environnement familial. Ces dispositions issues de la socialisation primaire et secondaire peuvent ainsi être réactivées en relation (Lahire, 1998) avec le contexte entrepreneurial actuel. Deux enquêtés (Matthew et Patrick) se reconvertissent ainsi en prenant appui sur un réseau de franchise qui offre des ressources matérielles et un accompagnement au démarrage et tout le long de leur activité. Nous verrons que ce réseau représente un appui sécurisant pour limiter les risques de la reconversion. Nous analyserons ensuite le cas atypique de Frédéric. Il multiplie quant à lui les statuts (d'indépendant et de salarié) et les activités avec le souci de les accorder avec l'emploi du temps de ses enfants, le revenu de son épouse sécurisant l'économie du foyer.

³³⁴ En effet, le père et le frère de Matthew ont tous les deux travaillé à leur compte, le premier comme géomètre-expert et le second comme architecte d'intérieur. Le père de Patrick a été peintre indépendant en bâtiment avant de se reconvertir dans un autre métier pour des raisons de santé. Le père de Frédéric gérait sa propre structure d'auto-école. Frédéric a d'ailleurs tenté de se reconvertir dans ce métier par le passé lors d'un congé individuel de formation, mais il a échoué à l'épreuve écrite.

Cette multiplication des sources de revenus sécurise les premières étapes d'une reconversion conditionnée par les contraintes familiales.

D'autres enquêtés n'ont en revanche pas d'antécédents familiaux significatifs dans l'entrepreneuriat. Ce sont eux qui adhèrent le plus au mythe du « *self made man* » et associent le plus l'entrepreneuriat à la possibilité d'une ascension sociale, voire à celle de « faire fortune ». Ils s'identifient aux entrepreneurs fortunés qu'ils ont croisés ou fréquentés par le passé, l'un lors de nombreuses missions de protection et maintien de l'ordre à l'étranger, l'autre lors d'une première expérience de création d'entreprise qui a échoué et où il était sous-traitant de grandes entreprises. Ils se reconvertissent en prenant des risques financiers dans des secteurs en mutation et très concurrentiels.

Dans son expérience antérieure de création d'entreprise Mickael a réussi à éliminer une partie de la concurrence pour démarrer son activité en dénonçant aux Urssaf les entreprises qui pratiquaient le travail dissimulé. Or nous verrons que ses marges de manœuvre sont beaucoup plus limitées dans l'activité de VTC. Elle exige aussi des investissements beaucoup plus risqués financièrement. La communauté des chauffeurs, les plateformes numériques et les acteurs entourant l'activité sont à la fois des ressources et des réseaux hétérogènes, incertains et fragiles, voire prédateurs. Emmanuel manque également d'un réseau qui puisse lui permettre de développer son activité et de trouver une clientèle prête à investir dans les produits innovants qu'il essaie de commercialiser en France et à l'étranger. Ce réseau est composé principalement de militaires et de petits inventeurs. Ses ressources financières s'avèrent extrêmement limitées pour pénétrer des marchés dominés par de grandes entreprises.

6.2.2.1. Les facilités et l'appui sécurisant d'un réseau de franchise pour limiter les risques

Les réseaux de franchise commerciale sont considérés par des économistes comme « l'une des innovations organisationnelles majeures du 20^{ème} siècle » (Pénard et al., 2004). Ces systèmes contractuels entre un franchiseur et un franchisé se sont largement développés depuis les années 1930 dans de nombreux secteurs des services et du commerce (coiffure, hôtellerie-restauration, immobilier, enseignement-formation, ...), et plus récemment dans les services aux personnes ou aux entreprises (Chanut, 2007). Les activités de la coiffure, de l'aide à domicile et de l'action sociale, de la restauration, de l'hébergement ou encore de l'immobilier sont des secteurs où les réseaux majoritairement franchisés sont nombreux (Franceschi, 2017).

Le contrat de franchise permet par le paiement d'un droit d'entrée puis par une compensation financière d'utiliser le nom d'une enseigne, de bénéficier de sa publicité et de la transmission

de son savoir-faire. Ce modèle économique propose donc plus qu'un simple contrat à travers un triptyque « concept/savoir-faire/assistance » basé sur une relation de confiance et des rapports de pouvoir entre franchiseur et franchisés (Boulay & Chanut, 2010). La franchise apparaît être ainsi « une forme de création d'entreprise moins risquée et plus rapide » pour les franchisés (*ibid*).

La perception de ces aspects de sécurité, de transmission des savoir-faire, d'assistance et de simplicité du modèle de la franchise ressortent en effet dans les discours de Matthew et Patrick à propos de leur démarche de reconversion entrepreneuriale. La création d'entreprise doit en outre être relativement peu risquée et « facile », c'est-à-dire accompagnée et sans trop de complexités matérielles et administratives pour ces « débutants » dans un nouveau métier et dans l'entrepreneuriat. Pour Matthew le démarrage de l'activité apparaît ainsi plus rassurant d'autant que le métier de jardinier indépendant nécessite un équipement important et coûteux en matériel professionnel (véhicule utilitaire, matériel de coupe, tondeuse, etc.). Le réseau de franchise propose des facilités matérielles non obligatoires qui permettent d'étaler les coûts sur plusieurs années (véhicule, outillage, etc.), un réseau d'expertise comptable et un accompagnement personnalisé avec un interlocuteur unique. En l'absence de frais professionnels importants, le statut de la microentreprise apparaît être le plus simple pour démarrer son activité. C'est avec ce statut simplifié que Patrick crée son activité d'agent immobilier mandataire. L'aide du réseau de franchise le concernant repose davantage sur la formation et transmission d'un savoir-faire professionnel. Le réseau de franchise fonctionne en effet sur un système de « parrainage » doublé de formations préalables portant sur les techniques du métier (relationnelles et partenariales, de prospection pour trouver des biens à vendre, de négociations commerciales, de chiffrage des biens) et sur des connaissances juridiques nécessaires à l'activité. Pendant six mois, Patrick a été invité par son parrain à le suivre dans ses activités de mandataires (prospection, rendez-vous, etc.) afin d'apprendre le métier sur le terrain. Le parrain l'aide également dans ses propres démarches en lui expliquant comment le réseau « fonctionne ». Des formations dispensées par le réseau de franchise complètent en parallèle ce tutorat. Patrick n'a toutefois pas besoin de suivre une formation spécifique lui accordant une carte professionnelle réglementée d'agent immobilier. Le réseau de franchise détient cette carte professionnelle nécessaire et il sous-traite son activité à un réseau de commerciaux indépendants. Cette organisation facilite à la fois l'entrée des candidats dans le métier tout en permettant à la franchise à réduire ses coûts en laissant supporter à ses mandataires indépendants l'essentiel des risques d'une fluctuation de l'activité.

La dimension d'auto-formation n'est cependant pas négligeable. L'un comme l'autre ont recours à des ressources sur internet. L'un pour se tenir à jour des évolutions juridiques dans l'immobilier ou l'autre pour rechercher pour le compte de clients des informations par exemple sur une plante dont il ignore le nom et les spécificités. Tous les deux bénéficient également de logiciels et d'outils informatiques proposées par le réseau de franchise pour gérer et organiser leur activité.

Le réseau de franchise permet enfin de sécuriser la démarche entrepreneuriale par son enseigne en donnant une visibilité et un référencement sur internet auprès des potentiels clients. La plateforme numérique du réseau de franchise offre ainsi une vitrine où les clients peuvent demander un rendez-vous avec un franchisé proche de chez eux. Travaillant sur des territoires délimités, le « *bouche à oreille* » et le démarchage direct (porte à porte ou distribution de prospectus) permet également de constituer une clientèle locale.

À côté de ces appuis sécurisants du réseau de franchise, Patrick et Matthew disposent également d'appuis institutionnels et conjugaux non négligeables. Le dispositif de création d'entreprise de l'assurance chômage auquel ils ont souscrit leur permet de continuer à percevoir une indemnisation qui varie en fonction de leurs revenus d'activité. Ce système est « *plus facile à gérer* » et rassurant pour les deux enquêtés qu'un autre dispositif (l'ARCE) qui consiste à recevoir 45% des droits restants en deux versements. L'assurance chômage joue ainsi un rôle de filet de sécurité le temps que l'activité permette de générer un revenu suffisant. Sa durée est toutefois limitée et l'arrêt des droits à l'indemnisation au bout de 12 mois de création d'entreprise met en difficulté Patrick. Un délai d'un an apparaît en effet trop court pour générer un revenu suffisant dans l'immobilier.

« Sauf que, la première année, on ne gagne pas, dans l'immobilier. C'est connu, tout le monde le sait, parce que vous démarrez, une clientèle, il faut compter trois ans ; vous ne pouvez pas faire avant. »

Patrick, 46 ans, sans diplôme/niveau CAP, électricien-conducteur de travaux, devenu agent immobilier mandataire.

Ce sont les revenus de sa conjointe et l'aide financière pendant sept mois de sa belle-mère qui permettront au couple de subvenir aux besoins de leur famille et de continuer à rembourser le crédit de leur maison jusqu'à ce que Patrick parvienne à dégager un chiffre d'affaires suffisant. Il travaille alors « *trois fois plus* » afin de développer son activité, ce qu'il parvient à faire au bout d'un an et demi. Matthew a quant à lui sollicité une aide sous la forme d'un prêt de 10 000

euros auprès d'une association d'aide à la création d'entreprise afin de payer son droit d'entrée dans le réseau de franchise (3 000 euros) et d'acheter un tracteur autoporté qui n'est pas proposé dans le catalogue de la franchise. C'est toutefois le revenu de sa conjointe qui permet de subvenir principalement aux besoins financiers de leur foyer au cours des premières années de son activité. Le retour à un niveau de vie équivalent voire supérieur à la période qui précède le chômage prend en effet du temps.

Si la reconversion vers ces activités de services n'exige pas nécessairement une « mobilisation » du conjoint et de l'entourage (Bertaux-Wiame, 2004) au sens d'un engagement effectif dans l'activité, elle nécessite du moins un appui financier sur la durée (le revenu du conjoint et/ou des aides financières de la famille) et au préalable une négociation au sein du couple pour obtenir l'accord du conjoint sur la prise de risque et sur une perte de revenus et de niveau de vie pendant plusieurs années. Ce support familial indispensable pour sécuriser la reconversion s'ajoute à des aides institutionnelles essentielles et à l'appui d'un réseau de franchise qui facilite l'entrée dans le nouveau métier. Ce réseau assure ainsi selon la nature de l'activité un soutien au démarrage plus ou moins axé sur les compétences professionnelles du nouveau métier et sur les modalités pratiques du « métier » d'entrepreneur. L'enseigne permet également de limiter les risques de la reconversion sous le statut d'indépendant en intégrant un nouveau réseau professionnel.

6.2.2.2. Multi-activité de proximité : une configuration atypique de « Dadpreneur »

La reconversion de Frédéric (*50 ans, CAP-BEP, commercial sédentaire - matériel TP et manutention, devenu assistant maternel en périscolaire et micro-entrepreneur en nettoyage et entretien*) correspond à une situation atypique dans laquelle l'impossible conciliation entre la configuration familiale et l'activité professionnelle antérieure est supportée par le père. Frédéric est une sorte de « Dadpreneur », pour paraphraser l'expression au féminin qui désigne un phénomène d'attraction de l'activité indépendante pour concilier vie familiale et vie professionnelle (Landour, 2019). Associé à une reconversion au chômage, ce phénomène se conjugue ici au masculin.

Les revenus de son épouse pouvant être suffisants pour subvenir aux besoins de la famille, l'activité professionnelle de Frédéric est organisée autour de la « gestion » de l'emploi du temps et de l'éducation de ses enfants :

« [...] et cette possibilité de gérer son emploi du temps, comme je vous disais... Pouvoir faire ce qu'il faut à la maison, quand j'ai besoin. Là aujourd'hui bah je me suis dégagé du temps

euh... pour faire ce qu'on a à faire euh, voilà. Mais euh c'est vrai que euh, ça c'est quand même la liberté aujourd'hui, même si je travaille beaucoup, parce que je vous dis euh... alors le matin on prépare les enfants, je les emmène à l'école et après c'est du non-stop euh... Alors je ne travaille pas le mercredi après-midi non plus. Le mercredi je n'ai que deux heures, entre 9 h et 11 h, parce qu'ils finissent à 11 h et demie. »

Il exerce à la fois le métier d'assistant maternel en périscolaire deux heures par jour en semaine. Une activité pour laquelle il a obtenu le financement d'une formation au cours du chômage. Il la cumule avec une activité de micro-entrepreneur en nettoyage, entretien et réparation des bâtiments. Il travaille pour deux copropriétés (sortie des poubelles et nettoyage) mais son activité s'étend également à de la rénovation d'appartements entre deux locations pour le compte de propriétaires particuliers (peinture, pose de papier peint et de parquet, changements de robinets, travaux d'électricité, etc.), à l'organisation de visites des appartements. Il effectue également des travaux de jardinerie semblable à ceux de Matthew (taille de haie, tonte de pelouse). La variété de ces activités rejoint son projet initial de créer une conciergerie qui consiste à proposer des services très variés aux particuliers et aux entreprises. Les services qu'il rend à des particuliers ont pour certains commencé sous la forme de travail dissimulé en effectuant du démarchage sur le site Leboncoin. Il cumule ainsi plusieurs modes de rémunération : des revenus d'assistant maternel sur Pajemploi³³⁵, d'autoentrepreneur sur factures (copropriétés et particuliers) et en chèque emploi service universel (CESU). Cette multiplication des modes de rémunération lui permet également de ne pas dépasser le plafond de chiffre d'affaires de la microentreprise, ce qui l'obligerait à passer au statut d'entreprise individuelle qui lui semble beaucoup trop difficile à gérer. Il essaie en effet de limiter les risques de son entreprise au maximum. Peu à l'aise avec l'écrit et la gestion comptable, il limite ainsi ses activités d'autoentrepreneur afin d'éviter qu'elles « *rappoient trop* ». La gestion administrative d'une entreprise est aussi une épreuve car elle nécessite des compétences qu'il n'a pas forcément acquises par le passé et qui selon lui le limitent. L'apprentissage en solo de la gestion d'une entreprise peut donc être long et angoissant, d'où une faible prise de risque limitant la possibilité de l'échec et une activité organisée autour de contraintes familiales somme toute beaucoup plus rassurantes.

Mêlant à la fois statut d'indépendant et de salarié son activité organisée, il a en outre renoncé à développer une activité de transports de personne pour laquelle il avait obtenu également une

³³⁵ Service du réseau des Urssaf permettant de simplifier les formalités administratives des particuliers-employeurs.

formation financée par Pôle emploi. Elle devait être au cœur de son projet de conciergerie. Or le transport de personnes nécessite d'immobiliser un capital financier important et de contracter des assurances professionnelles coûteuses. Bien que sa multi-activité lui apporte une souplesse temporelle qu'il n'avait pas dans son ancien métier, la « gestion » temporelle et financière de celle-ci demeure « *compliquée* » et contraignante « *malgré tout* ».

Les reconversions entrepreneuriales de Frédéric, Matthew et Patrick s'insèrent ainsi dans un rapport direct avec un tissu local afin de répondre à une demande de services de proximité (parfois non déclarée). Leurs activités se situent dans le cadre d'un entrepreneuriat « de proximité » qui est « directement le produit du désordre économique actuel » (Uzinidis, 2001), c'est-à-dire une fuite du chômage, mais aussi de l'évolution de la gestion des carrières par les entreprises, de plus en plus défavorables aux travailleurs expérimentés peu diplômés (Aissi, 2017). Mesurant les risques de l'entrepreneuriat, ils essaient de les limiter au maximum en prenant appui sur leur réseau familial, sur des ressources institutionnelles, sur un réseau de franchise ou en diversifiant leur activité. L'entrée dans le nouveau métier sur le mode de l'indépendance doit être relativement « *facile* » et sans barrière de diplômes qu'ils n'ont pas. L'objectif est en effet d'assurer son propre emploi mais aussi de « *mieux vivre* », de gagner sa vie à la hauteur de son investissement dans le travail tout en ménageant sa vie de famille.

6.2.2.3. Des prises de risques sur des marchés très concurrentiels en mutation

Les relations entre innovations techniques ou organisationnelles, politiques publiques et mutations du travail sont des questions anciennes. Aujourd'hui, l'informatisation croissante et la numérisation des outils de travail, l'émergence de formes nouvelles de travail numérisées (économies de plateformes) et d'un entrepreneuriat qui se veut innovant (Marty et al., 2004), sont au cœur de nombreuses recherches et réflexions sur les mutations actuelles du travail et de l'emploi (Bobillier-Chaumont, 2003 ; Guergoat-Larivière et Mofakhami, 2021). Leur impact sur les transformations techniques et organisationnelles de certaines activités ou métiers, et sur les évolutions de certains marchés économiques ont une incidence sur les recompositions du marché du travail et des relations d'emploi. Notre propos n'est pas ici d'en faire la synthèse mais de prendre en compte des mutations qui permettent de comprendre des interdépendances entre les trajectoires individuelles et des mutations socio-économiques au sein des processus de reconversion marqués par le chômage vers l'entrepreneuriat.

Par passion pour une activité ou pour sortir de la précarité, des chômeurs voient dans des marchés en mutation comme ceux du VTC ou du commerce de produits innovants des

opportunités de construire une nouvelle carrière, voire, de façon relativement idéalisée, ils appréhendent ces marchés comme des « *eldorado[s]* » où il est possible de faire fortune.

Nécessitant peu ou pas de diplôme pour être exercées ces activités sont cependant fortement exposées à des logiques de subordination qui les précarisent dans des marchés très concurrentiels. Ces activités semblent de plus en plus accessibles mais avec une promesse en trompe l'œil de carrière entrepreneuriale.

Les reconversions entrepreneuriales à la sortie du chômage dans ces métiers s'avèrent ainsi plus risquées que leur anticipation par manque de connaissance du fonctionnement de leur écosystème. Ces chômeurs découvrent par essai-erreur des marchés très concurrentiels et instables dont ils apprennent progressivement les règles, sans pour autant avoir les ressources, notamment financières et réticulaires, nécessaires afin de développer leur activité d'entrepreneur individuel.

6.2.2.3.1. Une attractivité peu sélective

Créer une entreprise de commercial en produits innovants ou de VTC n'exige pas un diplôme spécifique, entrer dans le métier apparaît de ce fait accessible. Pour les chômeurs qui s'y reconvertisent elles présentent une certaine attractivité économique, sociale et symbolique. Le statut de « *chef d'entreprise* » est valorisé en cristallisant ces trois dimensions. Mickael (52 ans, niveau CAP, chef d'entreprise de dépotage portuaire-cariste pendant 11 ans, devenu VTC) et Emmanuel (52 ans, Bac+2, militaire, devenu gérant d'une SARL commercialisation de produits innovants) s'identifient à la figure héroïque de l'entrepreneur en valorisant son utilité sociale et la possibilité d'une ascension sociale par l'accumulation d'un capital économique qu'ils opposent au salariat. Ils ont tous les deux l'espérance³³⁶ de devenir un jour « *millionnaire* » grâce à leurs efforts et à leur inventivité.

³³⁶ Nous aurions pu écrire l'espoir, or l'espérance convient mieux dans la mesure où l'un comme l'autre refusent l'échec malgré les difficultés qu'ils rencontrent. Ils conservent dans leur discours une confiance et même une foi dans leur projet d'entrepreneuriat. Très croyant et pratiquant, la confiance de Mickael repose explicitement sur sa foi religieuse.

« Vous avez un gros contrat, ça y est, c'est décroché, un contrat, si vous gagnez, c'est des centaines de milliers d'euros, peut-être même le million d'euros, chose que vous ne pouvez jamais avoir en tant que salarié, quel que soit votre euh... votre employeur. »

Emmanuel, 52 ans, Bac+2, militaire, devenu gérant d'une SARL commercialisation de produits innovants

La promotion de l'entrepreneuriat innovant, notamment à travers celle des « *start-up* »³³⁷, permet d'envisager des lendemains prometteurs pour la commercialisation de produits qui pour Emmanuel ont un potentiel de rupture technologique (« *exceptionnel[s]* », ils « *révolutionnerai[ent] tout* ») dans des domaines variés comme la photographie numérique, l'agriculture, l'énergie, l'environnement et la santé publique. De la même façon la dérèglementation des services de transport avec chauffeur et des taxis depuis la suppression de la licence de la « grande remise »³³⁸ (loi de modernisation du tourisme de 2009, dite « loi Novelli ») est perçue par Mickael comme une opportunité de sortir de la précarité. Elle ouvre en France le marché de la course sur réservation malgré les nombreuses mobilisations des chauffeurs de taxi pour défendre leur activité. Elle se traduit en quelque sorte par un renouveau de la « petite remise » qui avait quasiment disparu en raison d'une réglementation favorable à la profession des chauffeurs de taxi (Darbéra, 2005). L'implantation en France de la plateforme numérique Uber en 2012 constitue le tournant de cette concurrence nouvelle pour l'activité des taxis qui parviennent toutefois à conserver le monopole de la maraude. Mickael fait partie de ces nombreux travailleurs, majoritairement masculins, que l'activité de VTC attire en entretenant un espoir, semblable à celui de l'activité des taxis, d'une amélioration du niveau de vie par le capital économique (Lejeune, 2018). Ces reconversions sont toutefois fragiles car ces chômeurs ont peu de ressources financières et réticulaires dès le lancement de leur activité tandis qu'ils découvrent les contraintes du métier et de l'écosystème instable dans lequel il s'exerce.

³³⁷ La dénomination « *start-up* » semble davantage relever d'un processus identificatoire – se revendiquer et être reconnu comme tel – que d'une réelle spécificité entrepreneuriale (Grossetti, et al., 2018 ; Chapus, 2018 ; Flécher, 2019).

³³⁸ Une distinction historique demeure dans le transport particulier de personnes entre l'activité des voitures « de remise », parmi lesquelles les voitures de « grande remise » offrent sur réservation un service de transport haut de gamme destiné à une clientèle aisée tandis que les voitures de « petite remise » s'adressent à une clientèle plus modeste, et celle très réglementée des taxis (anciennement « voitures de place ») qui peuvent au contraire des premières sillonner les rues à la recherche de clients (la maraude) ou stationner sur les places.

6.2.2.3.2. Des reconversions fragiles dès le départ

Au moment du lancement de leur entreprise, ces chômeurs ne peuvent compter quasiment que sur leurs droits à l'assurance chômage ou sur l'exercice d'emplois alimentaires pour vivre et financer leur activité (démarchage, fournitures, équipement, déplacements). Seul Mickael peut compter également sur les revenus de son épouse pour sécuriser sa reconversion. En dehors de l'indemnisation chômage, ils ne bénéficient pas non plus d'aides institutionnelles ou financières extérieures, soit parce qu'ils ne les sollicitent pas, soit par ce qu'ils essuient un refus.

L'agence Pôle emploi de Mickael refuse de financer la formation de capacitare et celle donnant accès à la carte professionnelle de chauffeurs VTC. Bien que Pôle emploi soit partenaire des événements organisés par Uber pour recruter dans les banlieues populaires de la région Ile-de-France, le constat peu encourageant sur le terrain de la condition des chauffeurs de VTC et du retour d'un nombre important d'entre eux sur les listes des demandeurs d'emploi semble inciter de nombreuses agences locales à refuser de financer ces formations. Mickael a ainsi recours à une société de crédit recommandée par le centre de formation, et il s'endette une seconde fois afin de s'équiper d'un véhicule adapté (boîte de vitesses automatique) pour réduire la pénibilité de la conduite. Là encore il a essuyé un refus de sa banque qui considère également l'activité de VTC trop risquée et demande à son épouse de jouer le prête-nom.

Par ailleurs, faire appel à des organismes accordant un prêt d'honneur dans le cadre de dispositifs d'aide à l'entrepreneuriat apparaît trop long et compliqué. Cette possibilité n'est évoquée que par Mickael qui renonce à aller au bout de cette démarche :

« Moi je trouve que ça fait un peu mendiant, ça fait un peu mendiant [...] mais je trouve que pour que l'État puisse vous donner... une petite subvention pour démarrer, c'est un vrai parcours du combattant pour vous donner cette somme-là. [...] Un prêt d'honneur, qui peut être de 3 000 €... pour avoir ce prêt d'honneur, là, vous avez presque à lécher par terre... »

Il prendrait probablement aussi le risque d'essuyer un nouveau refus. Malgré de nombreux signaux négatifs à l'entrée du métier, Mickael prend ainsi davantage de risques pour créer et lancer son activité.

Emmanuel se limite quant à lui à économiser sur ses salaires, son assurance chômage puis sa retraite militaire afin de financer un voyage par an de prospection en Afrique, les courriers de démarchage à des institutions ou entreprises françaises et étrangères, et ses déplacements en France. Des membres de sa famille sont toutefois amenés à l'aider ponctuellement

financièrement ainsi que sur le plan moral. Mais son carnet d'adresses est dès le départ très limité. Il se compose essentiellement de contacts dans l'armée française et d'un réseau de petits inventeurs autonomes à qui il propose de les aider à commercialiser leurs prototypes.

Ces entrepreneurs relativement isolés disposent ainsi de peu d'appui à part leur force de travail afin de développer leur entreprise. Ils découvrent en outre sur le tas les difficultés de leur nouveau métier ainsi que l'écosystème changeant et même parfois hostile dans lequel ils évoluent.

6.2.2.3.3. L'apprentissage par essai-erreur d'un « combat » inégal

L'apprentissage du nouveau métier s'effectue principalement seul même si des conseils et les échanges avec des partenaires ou d'autres indépendants du même secteur permettent d'adapter ses démarches, sa pratique ou acquérir une confiance dans sa pratique. Les échanges triviaux permettent de partager des astuces sur le métier entre chauffeurs VTC qui lors de grands événements stationnent au même endroit en attendant les prochaines courses. Ils permettent notamment de connaître les chiffres d'affaires des uns et des autres afin de se situer.

La création d'entreprise ne s'effectue donc pas complètement en solitaire. Issu d'une « institution totale » dans laquelle les modalités de la vie de travail et la carrière sont « explicitement et minutieusement réglées » (Goffman, 1968, p.41), Emmanuel a conscience qu'il n'a aucune expérience de la marche d'une entreprise et des pratiques commerciales. Il s'associe donc avec un ingénieur-inventeur qui est une référence pour lui pour se « convertir » à ce qu'il nomme « *le monde civil* » (Léger, 2001). Ces chômeurs acquièrent ainsi petit à petit des repères dans leur nouveau métier. Il faut ainsi parfois réadapter le statut de son entreprise en raison du maigre chiffre d'affaires réalisé. Ils découvrent en outre des jeux de concurrence qui ne sont pas en leur faveur.

Mickaël s'identifie au service « *de prestige* » de la grande remise revendiquant ainsi une appartenance à un segment « haut-de-gamme » des chauffeurs (Abdelnour & Bernard, 2019). Il travaille toujours vêtu d'un costume assorti d'une cravate, qui font aussi partie pour lui des attributs du chef d'entreprise. Il revendique également la délivrance d'un service irréprochable qui devrait lui permettre de faire partie des chauffeurs les mieux lotis. Or il constate qu'il est en concurrence avec une main-d'œuvre qui ne respecte pas ces codes. Il critique ainsi les jeunes des banlieues devenus VTC comme lui sur leurs manières et sur leurs tenues vestimentaires :

« Ces gens-là, ces jeunes-là, ils sont sortis dans les cités, ils ne connaissent pas, ce qu'on appelle, accueillir un client, de... s'ouvrir, donner de la courtoisie, de prendre le sac dans la

main de la personne, de dire bonjour, de lui ouvrir la portière de la voiture, de la fermer avec douceur... donc ils sont arrivés dans le VTC, et puis ils arrivent, leur jeans sous leurs fesses. »

De plus, il fait face à un manque d'activité en raison d'une concurrence déloyale, de la part des capacitaires « LOTI »³³⁹, qu'il n'avait pas perçue avant que d'autres chauffeurs l'en avertissent. Ces capacitaires font circuler des véhicules sans interruption sous la même carte professionnelle, l'entrepreneur ayant embauché parfois de façon dissimulée plusieurs chauffeurs qui se relaient. De plus, bien qu'il ait été averti des pratiques peu scrupuleuses de certains partenaires d'Uber, il ne se méfie pas et s'en trouve victime. Comme d'autres chauffeurs il s'efforce sans grand succès de travailler avec plusieurs plateformes afin d'essayer de sortir de son extrême dépendance économique d'Uber qui en définitive est comparable à un « *salariat déguisé* » (Abdelnour et Bernard, 2018).

Avec son réseau d'inventeurs Emmanuel fait également partie d'un segment dominé et peu visible des entreprises innovantes. Les petites entreprises comme celle d'Emmanuel ont en outre des difficultés à accéder à la commande publique en raison de pratiques très répandues privilégiant des structures de taille plus grande, réputées fiables (notamment financièrement) et souvent mieux armées pour répondre à des procédures complexes d'appels d'offres (Reynaud, 2018). Il découvre aussi les stratégies de prédation des grandes entreprises sur les brevets et la corruption du milieu des affaires. Ces chômeurs se sentent ainsi obligé d'apprendre à « *tricher* » afin d'essayer de s'en sortir. Certaines de leurs pratiques tombent dans l'illégalité (travail au noir, usage de prête-nom et fausse facture, corruption financière).

Dans ces activités très concurrentielles la violence économique et le déséquilibre des rapports de force, entre des petits entrepreneurs reconvertis qui disposent de moyens limités et leur écosystème fragilisent les vellétés de reconversion dans des domaines qui apparaissent être de prime abord des « *eldorados* ». Les espoirs de faire carrière, de gagner sa vie, voire de faire fortune, et surtout de sortir de la précarité du chômage (ou de l'éviter) sont anéantis par ces difficultés. La volatilité de ces activités et de leur régulation ainsi que l'ampleur de la prise de risque de la création d'entreprise ne sont pas perçues dès le départ en raison d'une méconnaissance des réalités du nouveau métier et de son environnement professionnel. Les

³³⁹ Du nom de la Loi d'orientation des transports intérieurs. Elle permet à de nombreux détenteurs de la carte professionnelle VTC d'embaucher d'autres chauffeurs qui n'ont que le permis de conduire. Bien que les chauffeurs « LOTI » aient l'obligation de transporter au moins deux personnes dans leur véhicule ils représentent la majorité des chauffeurs Uber en 2016.

conditions d'entrée dans le métier ne facilitent pas la détention de ressources suffisantes (financières, réseau, etc.) et une connaissance avisée de ces aspects tandis que le gain en expérience par essai-erreur de l'entrepreneuriat solo s'avère, dans ces configurations, très coûteuse temporellement et financièrement. Les signaux négatifs et les avertissements des interlocuteurs institutionnels, bancaires et familiaux ne sont par ailleurs pas toujours pris au sérieux tandis que les mésaventures répétées tendent à désenchanter l'engagement dans le nouveau métier entrepreneurial sans pour autant le remettre nécessairement en question définitivement.

6.2.3. Des expositions variables aux risques du marché

Les reconversions entrepreneuriales à la sortie du chômage peuvent ouvrir des perspectives de carrière, voire de croissance de l'entreprise, qui sont mesurées essentiellement par le chiffre d'affaires et/ou la possibilité d'embaucher. Certains chômeurs sont parvenus à développer leur activité de façon à atteindre un chiffre d'affaires qui leur permet de gagner leur vie et de « *mieux vivre* ». Patrick a notamment atteint un chiffre d'affaires suffisamment élevé pour passer du statut d'autoentrepreneur à celui d'entreprise individuelle. Il dépasse même le seuil de 9 000 euros mensuel qui le dispense de payer au réseau de franchise une contribution mensuelle en plus d'un pourcentage sur chaque vente immobilière. Premier des ventes dans son secteur, il essaie même de mobiliser les autres franchisés installés dans sa zone géographique sur des événements promotionnels de leur activité et sur des activités communes de prospection. Il a créé ainsi un petit groupe de mandataires dans l'objectif de mutualiser de façon solidaire leurs actions et de favoriser la transmission des savoirs professionnels. Il transpose ainsi dans sa nouvelle activité des façons de faire et des dispositions acquises dans le domaine des travaux publics.

Matthew réalise également un chiffre d'affaires croissant d'année en année, ce qui lui permettra selon ses prévisions de se verser bientôt une rémunération supérieure à ce qu'il percevait quand il était salarié. Son statut d'artisan lui permet même d'envisager d'embaucher un apprenti pour l'aider. Il espère ainsi embaucher à l'avenir des jardiniers salariés comme d'autres entrepreneurs de son réseau, ce qui lui permettrait de se décharger du travail manuel parfois pénible et de se concentrer essentiellement sur la gestion de l'entreprise. Le statut de mandataire de Patrick ne lui offre pas à son grand regret cette possibilité d'embaucher même quand il part en vacances. Cette réussite de la reconversion s'accompagne d'un épanouissement professionnel et d'une meilleure conciliation de l'activité professionnelle avec la vie familiale

malgré des horaires variables qui sont toutefois la norme parmi les indépendants (Gazier, 2003, pages 40-41).

« C'est un métier où... j'ai réussi à m'épanouir personnellement, par le fait d'être chez moi, mon bureau est chez moi. Le fait de voir plus mes enfants, le fait de pouvoir m'occuper un peu plus de ma famille, et... et de pouvoir faire un travail qui m'intéresse vraiment. Et j'ai... Bien sûr que j'ai des horaires qui sont quelque part... complètement à l'inverse de certaines personnes. »

Patrick, 46 ans, sans diplôme/niveau CAP, électricien-conducteur de travaux, devenu agent immobilier mandataire

Cette conciliation vie professionnelle-vie familiale qui est au centre de l'activité de Frédéric est toujours une source d'incertitude sur les possibilités de développement de son activité. Notamment les changements des rythmes scolaires prévus à la rentrée suivante risquent de bousculer son emploi du temps et son activité. Il devra mettre en place une nouvelle organisation de son emploi du temps pour assurer la garde de ses enfants. Il fait face également à une activité croissante qu'il a de plus en plus de mal à assumer seul. Or faire appel à d'autres autoentrepreneurs présente un risque selon lui de perdre une clientèle au profit d'autres professionnels. Mettre en place un système de facturation adéquat lui paraît également compliqué. Parvenir à tout « gérer » est ainsi une problématique permanente.

Les reconversions vers des marchés très concurrentiels apparaissent en revanche soit vouées à l'échec, soit un processus très long et difficile pour que l'activité soit rentable. Les chômeurs qui s'identifient le plus au modèle du « *selfmade man* » ne souhaitent toutefois pas abandonner. Endetté avec un chiffre d'affaires « à zéro », Mickael est toutefois obligé d'accepter à nouveau des missions en intérim dans les entrepôts pendant plusieurs mois pour éponger ses dettes. Il y retrouve d'autres chauffeurs VTC, qui attendent comme lui que l'application de la loi Grand Guillaume limite la concurrence jugée déloyale des capacitaires LOTI. Cette attente est manifeste du flou juridique qui les lie à la plateforme (Azaïs et al., 2017). Il essaie de créer sa propre clientèle en distribuant des cartes de visite dans des boîtes aux lettres avec l'aide de ses enfants afin d'être moins dépendant des algorithmes de distribution des courses et des tarifs imposés par Uber. Emmanuel mise notamment sur ses prospections sur le continent africain considéré par beaucoup d'entrepreneurs et de pays du monde comme un *eldorado*, notamment sur le plan agricole et énergétique. Toutefois il ne peut pas assurer des livraisons de marchandises s'il n'a pas reçu les fonds des acheteurs. De l'autre les fonds des acheteurs ne

peuvent sortir du pays que si la marchandise a été livrée sur place. Il est confronté également à des systèmes de clientélisme et de corruption. Au bout de six ans à la tête de son entreprise, il n'a toujours pas réalisé de chiffre d'affaires.

Se reconvertir au chômage vers un autre métier et un statut d'indépendant peuvent permettre à des chômeurs peu diplômés et relativement âgés de contourner des phénomènes de sélection sur le marché du travail notamment en s'assurant un emploi dans des métiers qui ne nécessitent pas de diplôme. En revanche ils se confrontent à d'autres mécanismes de sélection du marché économique variables selon le contexte et plus ou moins risqués. En outre, ils ne disposent pas nécessairement des ressources et des connaissances suffisantes sur leur nouveau domaine professionnel pour y développer une activité économique rentable.

Ces reconversions sur le mode entrepreneurial s'effectuent vers des activités en expansion autour de l'innovation, des services à la personne et à la collectivité, du transport de personnes ou encore de la transaction immobilière. L'entrée dans ces métiers est facilitée par l'absence d'une exigence de qualification spécifique et par la dynamique de développement économique de ces activités sur le mode de l'indépendance. En revanche la viabilité de l'activité exercée en solo est soumise à des processus incertains de sélection par la concurrence (parfois déloyale). Elle est également dépendante des systèmes de régulation de ces différentes activités économiques, leur volatilité peut fragiliser dangereusement la reconversion. L'appui d'un réseau favorise la transmission des compétences et des normes du métier et donne accès à des ressources pour la conduite de la démarche entrepreneuriale. La qualité de ce soutien réticulaire, l'accès à des supports institutionnels (assurance chômage, formation, dispositifs de création d'entreprise), le soutien et les ressources familiales (principalement les revenus du conjoint) tendent en revanche à sécuriser ces transitions.

Dans les processus entrepreneuriaux la constitution d'un réseau spécifique à l'activité et la qualité de ce réseau apparaissent essentiels lors des phases d'incertitudes de la vie d'une entreprise (Grossetti & Barthe, 2008). La constitution de nouveaux réseaux interpersonnels dans le processus de reconversion entrepreneuriale à la sortie du chômage semble d'autant plus cruciale que le réseau personnel et professionnel existant peut être difficile à mobiliser dans le nouveau domaine professionnel. Ce dernier a pu également s'étioler lors de la période de chômage (Paugam, 2006). La famille et les revenus réguliers du conjoint (hors rupture conjugale) demeurent en revanche des piliers et des filets de sécurité essentiels à la sécurisation de la reconversion. Les barrières institutionnelles à certaines activités en raison des risques importants de retour au chômage ne découragent pas nécessairement les velléités de reconversion quand il s'agit de sortir d'une longue précarité. En définitive, les candidats à

l'entrepreneuriat ne sont pas accompagnés ni réorientés vers des activités moins risquées. Certains chômeurs prennent ainsi le risque de se retrouver dans une situation financière délicate en recourant au crédit et à des manœuvres de contournement de la légalité.

Conclusion

Le développement d'emplois en marge d'une société salariale fondée sur « l'inscription de ses membres dans des collectifs » protecteurs (Castel, 2009, p. 22) semble trouver sa traduction consommée dans le développement de configurations d'emploi où le travail s'effectue en solo ou en marge de collectifs de métiers. Ces configurations d'emploi salariées ou entrepreneuriales sont marquées par une exposition accrue des travailleurs aux risques et à l'incertitude du marché (Petit, 2002), et donc à la précarité dans des activités établies sur une forte flexibilité du travail en termes de disponibilité, d'horaires et de rémunération. En outre, le nouveau métier s'apprend essentiellement sur le tas, par essai-erreur, par des pratiques d'auto-formation (livres, internet, etc.) et par l'usage de connaissances issues d'expériences antérieures.

La socialisation professionnelle au nouveau métier est alors centrée sur des exigences pratiques et spécifiques du travail et de son optimisation, qui sont mises en œuvre de façon solitaire. Cette socialisation est ainsi « partielle » et individualisée, elle laisse une grande place à l'inventivité et au « bricolage ». Leurs logiques d'insertion/intégration reportent sur les individus les risques de l'activité et la responsabilité de leur (auto)formation au métier. Ces activités peuvent être très dépendantes de dynamiques institutionnelles et socio-économiques. Ces dernières peuvent être changeantes au point de créer une instabilité fragilisant la pérennité de l'insertion dans le nouveau métier. Ces reconversions sont le plus souvent contraintes par la nécessité de trouver le premier emploi « qui convient » de façon plus ou moins pérenne. Les reconversions vers ces configurations d'emploi peuvent ainsi être transitoires en raison de la pénibilité du travail ou de l'absence de viabilité de l'activité entrepreneuriale. Elles sont peu accompagnées par les intermédiaires du marché du travail. Ceux-ci proposent surtout en dernier recours (au moment de la fin des droits au chômage) à une main-d'œuvre féminine une orientation professionnelle peu qualifiée et souvent à temps partiel dans des activités domestiques ou en périphérie des milieux scolaires peu reconnues socialement et peu rémunérées.

Ces configurations nous semblent ainsi emblématiques d'un nouveau mode de socialisation professionnelle (Dubar, 1990) construit sur des exigences de flexibilité et d'autonomie, et sur l'injonction à être entrepreneur de soi. Elles représentent à la fois des espaces d'insertion et de désinsertion (Rouilleau-Berger, 1999) qui constituent des pis-aller pour la plupart des chômeurs qui s'y reconvertissent.

Le législateur et l'État employeur sont des acteurs structurants de ces segments précaires du marché du travail où se déroulent les reconversions. La variabilité de la régulation économique et sociale de certaines activités par les politiques publiques entretient des formes

d'imprévisibilité (Grossetti, 2009) qui peuvent remettre en cause les stratégies de reconversion des chômeurs les plus démunis. Les configurations de reconversion vers des métiers domestiques et de l'animation socio-culturelle apparaissent être les réceptacles des trajectoires féminines et masculines les plus précarisées. Notamment il n'est pas rare que des transitions aient lieu suite à une expérience entrepreneuriale malheureuse pour sortir du chômage ou de la précarité. Cette activité entrepreneuriale dans un métier vocationnel et souvent créative n'est pas complètement abandonnée par la suite face à la difficulté de renoncer à une vocation et à un nouveau métier souvent insatisfaisant. Par ailleurs l'accès à une qualification dans le nouveau métier peut permettre de revendiquer une certaine professionnalité reconnue par des clients et de s'affranchir d'un employeur unique. Certaines configurations de reconversion sont limite du salariat tandis que la franchise apparaît être un réseau relativement protecteur. Ces transitions professionnelles illustrent selon nous des mécanismes d'alimentation de segments précaires du marché du travail situés en marge du salariat et de l'entrepreneuriat. Les mieux dotés en capital social et économique, provenant de marchés professionnels, parviennent toutefois à y construire de nouvelles carrières. Ces configurations de reconversion mettent ainsi en exergue des inégalités sociales qui sont soutenues par les politiques d'emploi et le traitement social du chômage (Gadrey, 2009).

Conclusion générale

Il est à présent le moment de conclure sur l'objectif de cette thèse, le chemin que nous avons emprunté pour traiter notre problématique et les résultats de cette démarche. L'objet de ce travail a été d'interroger le rôle du chômage dans l'organisation sociale des reconversions professionnelles. Elle s'est déclinée en deux questions complémentaires, l'une résolument empirique : comment les chômeurs se reconvertissent-ils ? – l'autre plus théorisée : en quoi ces reconversions au cours du chômage sont-elles révélatrices de mutations des systèmes de mobilité sur le marché du travail ? Leur échelle micro et macro respective renvoie à une épistémologie des interactions et des interdépendances entre individu et société (Vandenberghe, 2009) dans laquelle l'angle individuel peut renseigner sur des mécanismes sociaux et des systèmes de régulations de la société. L'analyse des trajectoires et des biographies individuelles peut ainsi permettre d'émettre des hypothèses sur l'organisation sociale de phénomènes sociaux et leurs évolutions.

Nous avons mis en œuvre une approche empirique et inductive par « théorisation ancrée » au sens de Paillé (1994). Nos investigations nous ont amenées à définir les reconversions professionnelles par des changements de métier qui impliquent une rupture dans la carrière et l'expérience d'un retour à un statut de « débutant » dans le nouveau métier (Leconte, 2002). La variété des expériences du chômage, du sens qui peut lui être donné et la pluralité des statuts justifie une approche du chômage par une définition extensive, beaucoup plus large et diversifiée que sa mesure légitime (Demazière, 2013). Du moins, les circulations qui peuvent s'opérer entre ces différentes expériences et divers statuts au cours d'un processus de reconversion n'ont pas justifié au cours de la recherche de mettre en œuvre un resserrement de l'objet sur une expérience particulière du chômage ou encore une ou plusieurs catégories de « demandeur d'emploi ».

Dans l'analyse quantitative de l'enquête Emploi nous avons approché les reconversions à partir des changements de métier par la définition d'une population expérimentée en emploi à deux intervalles de temps et en cherchant à éliminer le plus possible des mouvements promotionnels entre qualification. Sur la période 2005-2016, nous avons mis à jour un phénomène stable et régulier des changements de métier suite à un épisode de chômage, en particulier sur un an. Ces mobilités entre métiers suite à un épisode de chômage sont bien plus nombreuses en part relative que dans le reste de la population étudiée. La méthode longitudinale hybride (rétrospective et prospective) qui ouvre une fenêtre d'observation plus large de 28 mois met en évidence un phénomène considérable. Malgré les biais que peuvent induire un tel dispositif ces estimations

sont concordantes avec la méthode uniquement rétrospective. Ces résultats répondent favorablement à l'hypothèse d'un déplacement des mobilités vers le chômage.

Le test d'un biais de sélection du chômage sur la probabilité de changer de métier avec un modèle d'Heckman nous conduit ensuite à l'hypothèse selon laquelle le chômage peut avoir davantage une incidence sur l'orientation des reconversions que sur leur survenue. Cette hypothèse comporte des limites dans la mesure où elle repose sur la sélection d'une population expérimentée en emploi à deux intervalles de temps et sur des durées mesurables de chômage limitées.

L'examen à partir des entretiens biographiques des temporalités entre chômage et reconversion permet d'éclairer une relation causale non univoque. La reconversion peut trouver son origine dans le chômage tandis que le chômage peut être anticipé comme une période « propice » à une reconversion (Négroni, 2007). Le moment de la survenue de cette reconversion peut avoir lieu au chômage aussi bien sur un temps très court que très long. Ce temps du chômage peut être pavé de temporalités relevant du projet, d'expériences d'échec d'autres transitions souhaitées ou anticipées (e.g. échec à un concours, accès à une formation ou à un accompagnement souhaité, création d'entreprise dans l'ancien métier ou dans un autre). Il peut aussi bien être vécu comme une opportunité de réfléchir à son avenir professionnel que le devenir. Des basculements vers l'urgence/ l'opportunité de retrouver un emploi ou vers la mise en œuvre d'un projet professionnel peuvent ainsi intervenir de façon rapide ou sur un temps long. La figure du projet qu'elle soit anticipée ou non apparaît être la temporalité la moins incertaine, elle peut toutefois déboucher elle-même sur des temporalités d'échec, de réflexion ou d'urgence. L'ensemble de ces temporalités et leur analyse dynamique permettent ainsi de théoriser les prévisibilités et les imprévisibilités des articulations temporelles entre chômage et reconversion. Elles sont révélatrices à la fois des incertitudes du passage par le chômage et de son issue, la reconversion. Ces imprévisibilités justifient d'analyser les parcours de reconversion à partir des emplois retrouvés (Mazade, 2003).

Les flux à la sortie du chômage observés avec l'enquête Emploi tendent à se concentrer dans un nombre limité de métier, en particulier pour la population féminine. Ils reproduisent une ségrégation professionnelle des emplois entre hommes et femmes. Un autre fait intéressant est la diversification des changements de métier vers l'indépendance depuis la crise de 2008 et notamment vers un entrepreneuriat de proximité. Les premières exploitations de l'enquête Emploi sur ces flux ont été utilisées pour la constitution du corpus d'entretiens. Les analyses progressives et itératives de ce corpus ont consisté à enchâsser plusieurs modes d'intelligibilité

des itinéraires (de Coninck & Godard, 1989). Elles ont abouti à l'élaboration d'une typologie de configurations de reconversion des chômeurs. Sa forme segmentée a justifié de la rapprocher d'hypothèses issues des théories de la segmentation du marché du travail.

La première grande configuration correspond à des logiques sociales variées de reconversion dans des métiers qualifiés au cours du chômage. Elles se caractérisent par l'accès au cours du chômage à une qualification spécifique et reconnue, ou sa détention préalable, est centrale dans ces transitions car elle est le plus souvent exigée à l'entrée du nouveau métier. Elle favorise ensuite une intégration dans le nouveau monde professionnel et une sortie durable du chômage. Ces transitions sont globalement sécurisées par un capital social (familial, professionnel), financier (indemnisation chômage, ressources personnelles) et culturel relativement important. Elles bénéficient d'un soutien passif ou actif des intermédiaires du marché du travail en s'inscrivant dans des catégories de chômeurs actifs ou prioritaires (demandeurs d'emploi en formation, créateurs d'entreprises, autonomes, chômeurs de longue durée, demande d'aide à la recherche d'emploi). Les orientations professionnelles correspondent à des besoins en main-d'œuvre locaux identifiés (métiers en tension) qui peuvent ouvrir des aides au financement d'une formation. La figure du projet est la temporalité dominante avec celle de l'opportunité de réfléchir à une nouvelle orientation professionnelle.

La deuxième configuration de reconversion interroge quant à elle des mécanismes dans lesquels cette temporalité du projet et l'accès souhaité à une nouvelle qualification dans un nouveau métier au cours du chômage est difficilement réalisable. Elle concerne plus particulièrement des chômeurs provenant de métiers « qui recrutent » (vente, restauration, commerciaux, etc.) et pour lesquels la nécessité de la reconversion pour des raisons personnelles et familiales achoppe sur des jugements institutionnels portant sur la nécessité d'une reconversion. Elle se caractérise de façon typique par des attentes importantes en termes d'accompagnement et d'accès à une formation qui se trouvent confrontées à des injonctions à la recherche d'emploi.

La dialectique entre des critères de recherche d'emploi (horaires de bureau, proximité du lieu de travail, etc.) et l'intervention d'intermédiaires (Pôle emploi, réseau personnel) contribue à orienter de façon genrée ces chômeurs vers des métiers subalternes : les femmes vers « les bureaux » et les hommes vers les entrepôts. Ces processus de reconversion se traduisent par des déclassements professionnels plus importants pour les femmes. La pérennité de ces reconversions diverge ensuite dans la mesure où les espaces de travail masculins dans les entrepôts semblent offrir davantage de possibilités de « valorisation du travail » (Friedmann, 1956). Le travail déprécié et davantage vécu comme anxiogène dans les bureaux favorise des formes de retrait et des reconversions féminines transitoires.

La troisième configuration de reconversion des chômeurs regroupe des transitions par défaut vers d'autres métiers subalternes qui s'exercent le plus souvent seul ou en marge d'autres activités : des reconversions principalement féminines vers des métiers domestiques, de l'animation socioculturelle et de la livraison, et des reconversions masculines vers un entrepreneuriat de proximité. Il n'est pas rare que les premières aient lieu suite à l'échec d'une création d'entreprise au cours du chômage ou d'une activité exercée en indépendant, ou encore suite à des problèmes de santé. Dans les secondes, le statut d'indépendant est anticipé comme une possibilité de promotion sociale par l'économie pour des hommes peu diplômés (Chapoulie, 2000). La plupart de ces reconversions ont lieu en raison d'une urgence/opportunité de trouver un emploi ou d'assurer son propre emploi loin de rapports hiérarchiques. Elles renvoient au développement d'emplois et métiers peu qualifiés « d'avenir » en marge d'une société salariale fondée sur « l'inscription de ses membres dans des collectifs » protecteurs (Castel, 2009, p. 22).

Dans l'ensemble de ces configurations, les reconversions féminines dans des métiers très féminisés ont en commun le vécu récurrent d'un déclassement professionnel, ainsi qu'une exposition à une pénibilité du travail et à des conditions de travail qui comportent des risques psychosociaux plus importants (Dares, 2022). Les chômeuses semblent ainsi plus particulièrement fragilisées par l'expérience de reconversions dans la mesure où celles-ci sont plus incertaines ou précaires.

Le passage par le chômage contribue de fait à générer et à renforcer une segmentation des reconversions professionnelles qu'elles soient anticipées ou non. La figure du « projet » n'est pas accessible de façon indifférenciée. Elle peut se déployer au cours du chômage dans certaines formes de catégorisation des chômeurs, en particulier ceux qui possèdent déjà un capital social, financier et culturel leur permettant de sécuriser leur transition, et surtout ceux qui souhaitent s'orienter vers des métiers en pénurie de main-d'œuvre ou recherchés localement par les employeurs.

Nous avons commencé notre démonstration par la présentation d'un cadre analytique dans lequel nous formulons l'hypothèse d'un modèle de transition professionnelle dans lequel le passage par le chômage tient une place de plus en plus importante dans le cours d'une flexibilisation du marché du travail. Elle révèle au terme de nos analyses « l'état » d'une théorisation plus globale du phénomène que nous avons étudié.

Cette hypothèse de « l'émergence d'un appareil de transition professionnelle » a déjà été formulée au début des années 1990 par F. de Chassey (1992), à la suite de J. Rose (1982) et C.

Dubar (1991), et suite à ses travaux sur les dispositifs de reconversion. Il a ainsi soutenu avec d'autres la thèse d'une socialisation à l'individualisation comme objectif et moyen d'action dans les discours et les pratiques dans les dispositifs d'accompagnement et de formation des populations les plus fragilisées ou en transition sur le marché du travail (jeunes, chômeurs, femmes, salariés en reconversion etc.).

La figure récente de la reconversion, que nous avons nommé la reconversion-projet, est significative de la diffusion de cette socialisation à l'acteur individuel. De la même façon l'individualisation croissante d'un accompagnement généralisé des chômeurs à la formulation d'un projet professionnel renvoie à ce type de socialisation et à cette « crise des identités » (Dubar, 2000) dans laquelle l'enjeu est de donner du sens à une contradiction : l'injonction à être entrepreneur de soi-même encadrée par les limites d'une nécessaire adéquation des vocations avec les besoins en main-d'œuvre du marché du travail.

L'évolution de la construction sociale de la reconversion dépasse ainsi la distinction entre reconversion imposée par les restructurations et reconversion volontaire (Négroni & Mazade, 2009). Elle fait de la reconversion au chômage une transition professionnelle (Rose, 1996) qui renvoie à des problématiques propres à une population expérimentée en termes de requalification et de (re)socialisation (par opposition à une qualification des jeunes en insertion). Le passage par le chômage change aussi de sens, non seulement parce que son expérience s'est largement diffusée dans les trajectoires des générations nées après les années 1950, mais aussi parce qu'il devient un système de mobilité « propice » à de nouvelles transitions, anticipées ou non. Les reconversions professionnelles qui s'y produisent en sont révélatrices.

Or nous avons vu que ce modèle de transition professionnelle au chômage reproduit des inégalités sociales dans la mesure où il s'appuie principalement sur des capitaux individuels et des ressources somme toute limitées des organismes chargés d'accompagner ces transitions auxquels les chômeurs « autonomes » n'ont recours qu'en dernière instance ou en tant que consommateurs de droits (e.g. droits à l'indemnisation chômage pour mettre en œuvre un projet de reconversion anticipé). Ces intermédiaires du marché du travail tendent en outre à opérer un tri entre des reconversions qu'ils jugent ou non nécessaires en fonction du métier de provenance et de la capacité à formuler un projet au bon moment dans des cadres normatifs et temporels d'un parcours institutionnalisé de demande d'emploi.

Le principe d'un retour en arrière dans la carrière dans le processus de reconversion ne semble, par ailleurs, pas favorable à la continuité d'une promotion sociale tout au long de la vie professionnelle. Cela explique sans doute le faible succès de la démission-reconversion dont

nous soulignons la mise en place dans l'introduction générale. La priorité dans le cadre posé par le principe d'une formation tout au long de la vie est d'ailleurs d'abord l'employabilité. Nous rejoignons ainsi un avertissement sur le piège de l'usage cette notion (Tiffon et al., 2017). Les reconversions professionnelles au cours du chômage que nous avons analysées sont le plus souvent des mobilités horizontales ou de déclassement salarial et/ou de qualification. Au moment où nous écrivons ces dernières lignes des interrogations pèsent sur la mobilité sociale en berne des jeunes. Or les discours sur le « sens du travail » et l'épanouissement de soi, mais de préférences dans des métiers « en tension », semblent déjà être les cache-sexes du développement de mobilités sociales descendantes pour leurs aînés depuis le début des années 2000 et en particulier pour les femmes (Collet & Pénicaud, 2019). Ces évolutions interrogent ainsi plus globalement le cours des carrières professionnelles. Les incitations à un « *turn-over* des vocations » (Chevandier, 2009, p. 107) tout au long de la vie questionnent les possibles recompositions des temporalités de la vie adulte qu'elles peuvent induire ainsi que le rôle éducatif de l'organisation sociale d'un apprentissage permanent.

Bibliographie

- Abdelnour, S. (2017). *Moi, petite entreprise : les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*. Presses universitaires de France.
- Abdelnour, S. et Méda, D. (2019). *Les nouveaux travailleurs des applis*. Presses universitaires de France.
- Aissi, I. (2017). *Formes d'évolution de la gestion des carrières. Le cas des entreprises privées, 2013-2017* [thèse de doctorat]. Université de Lille 1.
- Alaluf, M. (1986). *Le temps du labeur : formation, emploi et qualification en sociologie du travail*. Éditions de l'Université de Bruxelles.
- Allain, M.-L. et Épaulard, A. (2023). Petits commerces : déclin ou mutation ? *Notes du conseil d'analyse économique*, 77(2), 1-12. CAE.
- Amiech, M. (2005). Les centres d'appels téléphoniques : une certaine idée du service au client. Dans D. Linhart et A. Moutet (dir.), *Le travail nous est compté* (p. 235-268). La Découverte.
- Amossé, T. (2002). Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail. *Données sociales* (p. 235-242). Insee.
- Amossé, T. (2004). Professions au féminin. Représentation statistique, construction sociale. *Travail, genre et sociétés*, 11(1), 31-46. <https://doi.org/10.3917/tgs.011.0031>
- Amossé, T. (2013). La nomenclature socio-professionnelle : une histoire revisitée. *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 68e année (4), 1039-1075.
- Amossé, T., Daubas-Letourneux, V., Le Roy, F., Meslin, K. et Barragan, K. (2012). *Les accidents du travail et problèmes de santé liés au travail dans l'enquête SIP. (In)visibilités et inscriptions dans les trajectoires professionnelles* [Rapport de recherche]. Centre d'études de l'emploi.
- Amossé, T. et Delteil, V. (2004). L'identité professionnelle des cadres en question. *Travail et emploi*, (99), 63-79.
- Amossé, T. et Gollac, M. (2008). Intensité du travail et mobilité professionnelle. *Travail et Emploi*, (113), 59-73. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.2307>
- Amossé, T. et Goux, D. (2004). Entries and Exits from Self-Employment in France over the Last Twenty Years. Dans R. Arum et W. Müller (dir.), *The reemergence of self-*

- employment: a comparative study of self-employment dynamics and social inequality* (p. 75-103). Princeton, N.J. : Princeton University Press.
- Amossé, T., Perraudin, C. et Petit, H. (2011). Mobilité et segmentation du marché du travail : quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? *Économie et Statistique*, 450(1), 79-105. <https://doi.org/10.3406/estat.2011.9690>
- Anglaret, D. (2002). Les plus de 50 ans en marge de l'emploi et du chômage. *Retraite et société*, 37(3), 97-109. <https://doi.org/10.3917/rs.037.0097>
- Appay, B. et Thebaud Mony, A. (1997). *Précarisation sociale, travail et sante*. IRESCO-CNRS.
- Argouarc'h, J. et Calavrezo, O. (2013). La répartition des hommes et des femmes par métiers. *Dares*, (079).
- Askenazy, P. (2004). *Les Désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*. Seuil.
- Asseraf, G. et Chassard, Y. (2006). Promouvoir la mobilité sur le marché du travail. *Horizons stratégiques*, 2(2), 76-85. <https://doi.org/10.3917/hori.002.0076>
- Aventur, F. (2016). Activités réduites : des pratiques variées mais souvent utiles pour s'insérer durablement dans l'emploi. *Éclairages et synthèses*, Pôle emploi, (23).
- Avril, C. (2003). Les compétences féminines des aides à domicile. Dans S. Gojard, A. Gramain et F. Weber (dir.), *Charges de famille* (p. 187-207). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.weber.2003.01.0187>
- Avril, C. (2006). Aide à domicile pour personnes âgées : un emploi-refuge. Dans E. Flahault et T. Couppié (dir.), *L'insertion professionnelle des femmes : entre contraintes et stratégies d'adaptation* ; (p. 207-217). Presses Universitaires de Rennes.
- Azaïs, C. (2019). Hybridation. Dans M.-C. Bureau, A. Corsani, O. Giraud et F. Rey (dir.), *Les zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique*. (p. 213-225). Téséopress.
- Azaïs, C., Dieuaide, P. et Kesselman, D. (2017). Zone grise d'emploi, pouvoir de l'employeur et espace public : une illustration à partir du cas Uber. *Relations industrielles*, 72(3), 433-456. <https://doi.org/10.7202/1041092ar>
- Azougouagh, M. et Delmas, F. (2022). Un peu plus d'un indépendant sur dix gagne moins de la moitié du Smic annuel et vit sous le seuil de pauvreté. *Insee Première*, (1884).
- Babet, C. (2016). Portraits statistiques des métiers 1982 - 2014. *Synthèse.Stat'*, Dares, (19).
- Bagein, G. et Bernardi, V. (2017). Les sortants des listes de Pôle emploi en 2015. *Dares analyses*, (25). Dares.
- Bakke, E. W. (1933). *The Unemployed Man*. Nibset & Co. Ltd.

- Balzani, B., Béraud, M., Boulayoune, A., Divay, S., Eydoux, A. et Gouzien, A. (2008). L'accompagnement vers l'emploi. Acteurs, pratiques, dynamiques. Rapport de recherche. <https://shs.hal.science/halshs-00377437>
- Barbier, C., Cuny, C. et Gaborieau, D. (2020). Les régimes d'emploi précaire dans le secteur logistique. Enquête dans cinq entrepôts en France et en Allemagne. *Travail et emploi*, 162(3), 23-45.
- Barbier, J.-C. (2002). Peut-on parler d'« activation » de la protection sociale en Europe ? *Revue française de sociologie*, 43(2), 307-332. <https://doi.org/10.2307/3322508>
- Barbier, J.-M., Berton, F. et Boru, J.-J. (1996). *Situations de travail et formation*. L'Harmattan.
- Barbier, P. (2012). Travailler à contretemps. *Temporalités*, (16). <https://doi.org/10.4000/temporalites.2191>
- Barthe, J.-F., Chauvac, N. et Dubois, F. (2014). Chômeurs créateurs. Dans P.-M. Chauvin, M. Grossetti et P.-P. Zalio (dir.), *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat* (p. 113-130). Sciences Po, Les Presses.
- Battagliola, F. (1999). Des femmes aux marges de l'activité, au cœur de la flexibilité. *Travail, genre et sociétés*, 1(1), 157-177. <https://doi.org/10.3917/tgs.001.0157>
- Battagliola, F., Bertaux-Wiame, I., Ferrand, M. et Imbert, F. (1993). A propos des biographies : regards croisés sur questionnaires et entretiens. *Population*, 48(2), 325-346. <https://doi.org/10.2307/1533707>
- Batto, V. et Rousseau, S. (s. d.). Hausse des créations d'entreprises en 2014, notamment des sociétés. *Insee Première*, (1534), 2015.
- Baudelot, C. et Gollac, M. (2002). *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*. Fayard.
- Beaucage, A., Laplante, N. et Légaré, R. (2004). Le passage au travail autonome. Choix imposé ou choix qui s'impose ? *Relations industrielles*, 59(2), 345-378. <https://doi.org/10.7202/009545ar>
- Bec, C. (2020). La sécurité sociale entre solidarité et marché. *Revue Française de Socio-Économie*, Hors-série(en lutte), 59-77. <https://doi.org/10.3917/rfse.spe2020.0059>
- Beck, S., Brendler, J., Vidalenc, J. et Salmon, G. (2017). Quitter le chômage. Un retour à l'emploi plus difficile pour les seniors. *Insee Première*, (1661).
- Becker, Howard S. (1985). *Outsiders*. Éditions Métalié.
- Becker, Howard S. (1986). Biographie et mosaïque scientifique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 62(1), 105-110. <https://doi.org/10.3406/arss.1986.2323>

- Becker, Howard S. (2006). Notes sur le concept d'engagement. *Tracés*, (11).
<https://doi.org/10.4000/traces.257>
- Becker, Howard S. (2013). *Les ficelles du métier : comment conduire sa recherche en sciences sociales*. La Découverte.
- Beffy, M. (2006). Moins d'artisans, des professions libérales en plein essor. Dans *France, portrait social*. Insee références, 139-157.
- Benarrosh, Y. (1999). La notion de transfert de compétences à l'épreuve de l'observation. *Travail et Emploi*, (78), 53-65.
- Benarrosh, Y. (2000). Tri des chômeurs : le nécessaire consensus des acteurs de l'emploi. *Travail et Emploi*, (81).
- Béraud, M., Colin, T. et Grasser, B. (2008). La qualification dans les centres d'appels : affaiblissement ou recomposition ? *Travail et Emploi*, (114), 45-57.
<https://doi.org/10.4000/travailemploi.3916>
- Béraud, M. et Eydoux, A. (1999). L'indemnisation des chômeurs en activité réduite et l'organisation des marchés transitionnels : vers une segmentation renouvelée du marché du travail. Dans B. Gazier, J.-L. Outin et F. Audier (dir.), *L'Économie sociale. Formes d'organisations et institutions* (p. 359-372). L'Harmattan.
- Béraud, M. et Eydoux, A. (2009). Activation des chômeurs et modernisation du service public de l'emploi. *Travail et Emploi*, (119), 9-21. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.3468>
- Béraud, M. et Eydoux, A. (2012). Le service public de l'emploi à l'épreuve des réformes et de la généralisation de l'accompagnement. *Informations sociales*, 169(1), 56-63.
<https://doi.org/10.3917/inso.169.0056>
- Béraud, M., Lefèvre, G. et Sidhoum, N. (1994). *Le Recours des entreprises au chômage partiel*. La documentation française.
- Béret, P. (1986). Les évolutions des systèmes de mobilité dans la crise et les stratégies des offreurs de travail. *Travail et Emploi*, (28), 57-68.
- Béret, P. (1992). Mobilité, investissement et projet : quelques réflexions théoriques. Dans L. Coutrot et C. Dubar (dir.), *Cheminements professionnels et mobilités sociales* (p. 343-358). La Documentation française.
- Berger, F. (2004). Régions, États et Communauté européenne face aux crises industrielles. Exemple comparé français et allemand dans le secteur sidérurgique. *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 84(4), 139-150. <https://doi.org/10.3917/ving.084.0139>

- Bergmo-Prvulovic, I. (2014). Is career guidance for the individual or for the market? Implications of EU policy for career guidance. *International Journal of Lifelong Education*, 33(3), 376-392. <https://doi.org/10.1080/02601370.2014.891886>
- Berhuet, S. (2013, 11 février). Les chômeurs et les intermédiaires de l'emploi : Une sociologie dynamique de leurs trajectoires au sein d'une Maison de l'Emploi [thèse de doctorat, CNAM].
- Bernard, L. (2016). Des ascensions sociales par un métier commercial : Le cas des agents immobiliers. *Politix*, n° 114(2), 73. <https://doi.org/10.3917/pox.114.0073>
- Bernardi. (2015). Les sortants des listes de Pôle emploi en 2014. *Dares résultats*, n° 90. Dares.
- Berta, N., Signoretto, C. et Valentin, J. (2012). La rupture conventionnelle : objectifs officiels versus enjeux implicites. *Revue Française de Socio-Économie*, 9(1), 191-208. <https://doi.org/10.3917/rfse.009.0191>
- Bertaux, D. (1997). *Les récits de vie : perspective ethnosociologique*. Nathan.
- Bertaux-Wiame, I. (2004). Devenir indépendant, une affaire de couple. *Cahiers du Genre*, 37(2), 13. <https://doi.org/10.3917/cdge.037.0013>
- Berton, F. (2013a). Démissions et licenciements face aux changements dans les entreprises : La diversité des transitions professionnelles. *Travail et emploi*, 136(4), 49-68. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.6142>
- Berton, F. (2013b). Les ruptures de contrat de travail ne sont-elles qu'un événement banal ? Ruptures professionnelles et ruptures biographiques dans les parcours professionnels et sociaux. Dans N. Burnay, S. Ertul et J.-P. Melchior (dir.), *Parcours sociaux et nouveaux desseins temporels* (p. 261-291). Academia-l'Harmattan.
- Berton, F., Correia, M., Lespessailles, C. et Maillebois, M. (2004). *Initiative individuelle et formation - Contributions de la recherche, état des pratiques et étude bibliographique*. Cahiers du Griot.
- Berton, F. et Germe, J.-F. (1999). Note de Synthèse des travaux de l'atelier Mobilité du Groupe de Prospective des Métiers et des Qualifications du Commissariat général du Plan ([Rapport de recherche]). Cnam.
- Bertron, C., Buisson-Fenet, H., Dumay, X., Pons, X. et Velu, A.-É. (2021). Les enseignants contractuels de l'Éducation nationale : vers l'institutionnalisation d'une gestion coutumière de la pénurie ? *Revue Française de Socio-Économie*, n° 27(2), 121-140. <https://doi.org/10.3917/rfse.027.0121>

- Bessière, C. et Gollac, S. (2014). Travailleurs indépendants. Dans P.-M. Chauvin, M. Grossetti et P.-P. Zalio (dir.), *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat* (p. 537-550). Sciences Po, Les Presses.
- Bessonne, A.-J. et Guillauneuf, J. (2015). Les effets de la crise sur les marchés du travail européens : une intensité et une durée variables. Dans *France, portrait social* (p. 37-52). Insee.
- Bessonne, A.-J., Labarthe, J. et Merlier, R. (2008). La dispense de recherche d'emploi fin 2005. *Premières synthèses*. Dares.
- Bessy, C. (2016). Transformation du marché du travail des avocats et nouveaux intermédiaires du recrutement. *Droit et société*, N° 92(1), 201.
<https://doi.org/10.3917/drs.092.0201>
- Bessy, C. et Marchal, E. (2009). Le rôle des réseaux et du marché dans les recrutements. Enquête auprès des entreprises. *Revue Française de Socio-Économie*, 1(3), 121-146.
- Beveridge, W. H. (1960). *Full employment in a free society* (Second edition). Bradford and Dickens.
- Bidart, C. (2006). Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques. *Cahiers internationaux de sociologie*, (120), 29-57.
<https://doi.org/10.3917/cis.120.0029>
- Bidart, C. (2012). Réseaux personnels et processus de socialisation. *Idées économiques et sociales*, 169(3), 8-15. <https://doi.org/10.3917/idee.169.0008>
- BIT. (1982). Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi. XIIème Conférence internationale des statisticiens du travail.
- Blouard, J.-P., Costanzo, B. et Muhl, M.-H. (2013). La croissance continue de l'activité réduite recouvre des réalités et des publics différents, *Études et Analyses* (6). Unédic.
- Bobillier-Chaumon, M.-É. (2003). Évolutions techniques et mutations du travail : émergence de nouveaux modèles d'activité. *Le travail humain*, 66(2), 161-192.
<https://doi.org/10.3917/th.662.0161>
- Boltanski, L. et Chiapello, È. (2011). *Le nouvel esprit du capitalisme* (Nouvelle éd.). Gallimard.
- Bonnard, C., Duguet, A. et Giret, J.-F. (2021). Les opérateurs extérieurs dans l'éducation à l'esprit d'entreprendre et la forme scolaire : les enseignements d'une expérimentation menée dans des collèges de quartiers défavorisés. *Recherche & formation*, 97(2), 47-61.

- Bonnet, A., De Visme, N. et Prokovas, N. (2018). Les entreprises créées par les demandeurs d'emploi résistent au temps et consolident leur activité. *Éclairages et synthèses*, Pôle emploi.
- Bonnet, E., Collet, B. et Maurines, B. (2006). Carrière familiale et mobilité géographique professionnelle. *Cahiers du Genre*, 41(2), 75-98.
<https://doi.org/10.3917/cdge.041.0075>
- Bonnetête, F. et Rousseau, S. (2016). Les créations d'entreprises en 2015 : net repli des immatriculations de micro-entrepreneurs. *Insee Première*, (1583).
- Bossard, S. (2015, 8 octobre). Précarité et rapports sociaux dans les métiers de service aux personnes : les auxiliaires de vie scolaire (AVS) dans l'Éducation nationale [thèse de doctorat, Lille 1].
- Bouffartigue, P. et Gadéa, C. (2000). *Sociologie des cadres*. La Découverte.
- Boulay, J. et Chanut, O. (2010). *Les réseaux de franchise*. La Découverte.
- Boulayoune, A. (2012). L'accompagnement : une mise en perspective. *Informations sociales*, 169(1), 8-11. <https://doi.org/10.3917/inso.169.0008>
- Bourdieu, P. (1980a). Le capital social. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 31(1), 2-3.
- Bourdieu, P. (1980b). *Le sens pratique*. Éditions de Minuit.
- Boutinet, J.-P. (2012). *Anthropologie du projet*. Presses Universitaires de France.
- Bouzidi, B., Jaaidane, T. et Gary-Bobo, R. (2007). Les traitements des enseignants français, 1960-2004 : La voie de la démoralisation ? *Revue d'économie politique*, 117(3), 323-363.
- Bravo-Bouyssy, K. (2010). Les entrepreneurs en solo : différentes logiques de création. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 9(1), 4-28. <https://doi.org/10.3917/entre.091.0002>
- Bresson, M. (2019). Les figures de l'individu dans l'intervention sociale. Dans V. Caradec et D. Martuccelli (dir.), *Matériaux pour une sociologie de l'individu : Perspectives et débats* (p. 121-142). Presses universitaires du Septentrion.
- Briard, K. (2022). Métiers « de femmes », métiers « d'hommes » : en quoi les conditions de travail des femmes et des hommes diffèrent-elles ? Dans *Insee références. Femmes et hommes, l'égalité en question* (p. 57-70). Insee.
- Bruno, A.-S., Ducange, J.-N. et Jarrige, F. (2021). Un peuple pas si immobile. Mobilités et mondes du travail. Dans Q. Deluermoz (dir.), *D'ici et d'ailleurs* (p. 207-245). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.deluer.2021.01.0207>

- Bureau, M.-C. et Tuchsirer, C. (2010). La validation des acquis de l'expérience est-elle un moyen de reconnaissance du travail ? *Sociologie du travail*, 52(1), 55-70.
<https://doi.org/10.4000/sdt.12461>
- Burgi, N. (2002). Exiler, désœuvrer les femmes licenciées. *Travail, genre et sociétés*, 8(2), 105-122. <https://doi.org/10.3917/tgs.008.0105>
- Cadoret, C., Caussat, L. et Robert, È. (2018). L'assurance chômage est-elle en voie d'universalisation ? *Revue française des affaires sociales*, (4), 223-226.
<https://doi.org/10.3917/rfas.184.0223>
- Caillaud, P. (2007). La construction d'un droit de la formation professionnelle des adultes (1959-2004). Dans G. Brucy, P. Caillaud, E. Quenson et L. Tanguy (dir.), *Former pour réformer* (p. 171-210). La Découverte.
<https://doi.org/10.3917/dec.tangu.2007.01.0171>
- Calavrezo, O. (2019). Les droits rechargeables. *Éclairages*. Unédic.
- Caliendo, M. et Kritikos, A. S. (2019). "I Want to, But I Also Need to": Start-Ups Resulting from Opportunity and Necessity. Dans E. E. Lehmann et M. Keilbach (dir.), *From Industrial Organization to Entrepreneurship* (p. 247-265). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25237-3_23
- Camors, C., Soulard, O. et Omont, L. (2011). La diversité des emplois créatifs : une richesse pour l'Ile-de-France. *A la page*. Insee Ile-de-France, (371).
- Capdevielle, J. (2001). *Modernité du corporatisme*. Presses de Sciences Po.
- Carbajo Padilla, D. et Santamaría López, E. (2019). Subjective effects of entrepreneurship policies among Spanish young people. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 18(3).
<https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol18-Issue3-fulltext-1650>
- Casassus-Montero, C. et Clark, J. (1978). Une alternative au chômage : le contre-plan de production des travailleurs de Lucas Aerospace. *Sociologie du travail*, 20(4), 379-396.
<https://doi.org/10.3406/sotra.1978.1589>
- Casella, P. (1999). La mobilisation par l'administration d'un « monde professionnel de la formation ». *Sociétés Contemporaines*, 35(1), 95-115.
<https://doi.org/10.3406/socco.1999.1741>
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*. Gallimard.
- Castel, R. (2009). *La montée des incertitudes : travail, protections, statut de l'individu*. Seuil.
- Castel, R. (2011). Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? Dans S. Paugam (dir.), *Repenser la solidarité* (p. 415-433). Presses Universitaires de France.

- Centre d'études de l'emploi. (2008). *Le contrat de travail*. La Découverte.
<https://doi.org/10.3917/dec.cee.2008.01>
- Céreq, Cnam et Délégation à la formation professionnelle. (1996). De la promotion sociale à la formation tout au long de la vie. Nouvelles trajectoires, nouveaux besoins (Actes du colloque du 25 mars 1996). Céreq.
- CESE. (2021). Les reconversions professionnelles [Les avis du CESE]. Conseil économique social et environnemental.
- Cézard, M. (1986). Le chômage et son halo. *Économie et Statistique*, 193(1), 77-82.
<https://doi.org/10.3406/estat.1986.2519>
- Cézard, M., Meron, M., Roth, N. et Torelli, C. (1991). Le halo autour du chômage. *Économie et Statistique*, 249(1), 15-23. <https://doi.org/10.3406/estat.1991.5612>
- Chamahian, A. (2011). Reprendre des études à l'âge adulte : les effets sur les liens intergénérationnels à l'université et dans la famille. *Recherches familiales*, 8(1), 91-100. <https://doi.org/10.3917/rf.008.0091>
- Champagne, C., Pailhé, A. et Solaz, A. (2015). Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? *Économie et Statistique*, 478(1), 209-242. <https://doi.org/10.3406/estat.2015.10563>
- Chanut, O. (2007, 14 décembre). *Cycles de vie et événements-ruptures dans la franchise : conséquences sur le pilotage de la relation franchiseur-franchisés. Une approche par le contrat psychologique*. [Thèse de doctorat, Université de Savoie].
- Chapoulie, S. (2000). Une nouvelle carte de la mobilité professionnelle. *Économie et Statistique*, 331(1), 25-45. <https://doi.org/10.3406/estat.2000.6788>
- Chapus, Q. (2018). Le développement de la start-up au Maroc à l'aune de la théorie des champs. *Marché et organisations*, 33(3), 251-273.
<https://doi.org/10.3917/maorg.033.0251>
- Chassey, F. de (1988). Reconversions en Lorraine. Quelques réflexions d'un sociologue. *Cahiers Lorrains*, (1), 27-47.
- Chassey, F. de (1992). Reconversion : demande sociale et sociologie - quelques figures et réflexions. Dans M. C. Villeval (dir.), *Mutations industrielles et reconversion des salariés*. L'Harmattan.
- Chassey, F. de (1993). La socialisation à l'acteur individuel des exclus de la formation initiale et de l'emploi. *Société Française*, (45), 30-33.

- Chassey, F. de (1994). La grande reconversion : le cas des ouvriers. (Et celui des sociologues ?). Dans J.-M. Bessette et B. Péquignot (dir.), *Comment peut-on être socio-anthropologue ? Autour de Michel Verret*. L'Harmattan.
- Chauvac, N. (2014). Les liens négatifs dans l'emploi. *Bulletin of Sociological Methodology/Bulletin de Méthodologie Sociologique*, 121(1), 17-29.
<https://doi.org/10.1177/0759106313509930>
- Chauvin, P.-M. (2014). Réputation. Dans *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat* (p. 473-490). Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.chauv.2015.01.0473>
- Chauvin, S. (2010). *Les agences de la précarité : journaliers à Chicago*. Seuil.
- Chevandier, C. (2009). Vocation professionnelle : un concept efficient pour le xxe siècle ? Dans *Vocations religieuses et laïques, Annales de Bretagne et des Pays de l'Ouest*, vol. 3. Presses universitaires de Rennes.
- Clot, Y. et Gollac, M. (2017). *Le travail peut-il devenir supportable ?* (2^{ème} éd.). Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.golla.2017.01>
- Clouet, H. (2019a). Aux guichets du temps partiel : transactions temporelles dans le service public d'emploi allemand et français. [Thèse de doctorat, Sciences Po].
- Clouet, H. (2019b). Les chômeurs, de gros fainéants ? Dans Fondation Copernic (dir.), *Manuel indocile de sciences sociales* (p. 971-980). La Découverte.
<https://doi.org/10.3917/dec.coper.2019.01.0971>
- Clouet, H. (2022). *Rationner l'emploi : La promotion du temps partiel par les services publics d'emploi allemand et français*. Éditions de la MSH.
- Clouet, H. et Pillon, J.-M. (2022). Forcer le destin. Le travail d'appariement dans les services publics de l'emploi français et allemand. Dans M. Simioni et P. Steiner (dir.), *Comment ça matche* (p. 251-293). Presses de Sciences Po.
<https://doi.org/10.3917/scpo.simio.2022.01.0251>
- Cloutier, L. (2014). Inventeurs entrepreneurs. *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat* (p. 380-396). Presses de Sciences Po.
- Coder, Y., Hamman, S., Dixte, C., Hameau, A., Larrieu, S., Marrakchi, A. et Montaut, A. (2019). Les chômeurs au sens du BIT et les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi : une divergence de mesure du chômage aux causes multiples. *Insee références*. Insee.
- COE. (2009). Rapport sur les trajectoires et les mobilités professionnelles. COE.
- COE. (2013). Les reconversions professionnelles. Changer de métier : quels enjeux ? quels risques ? quelles opportunités. COE.

- Commission européenne. (1995). Livre blanc sur l'éducation et la formation. Enseigner et apprendre, vers la société cognitive.
https://europa.eu/documents/comm/white_papers/pdf/com95_590_fr.pdf
- Coninck, F. de et Godard, F. (1990). L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation. Les formes temporelles de la causalité. *Revue française de sociologie*, 31(1), 23-53.
<https://doi.org/10.2307/3321487>
- Conter, B. (2007). Plein-emploi ou chômage nécessaire : la stratégie européenne pour l'emploi, entre utopie et pragmatisme. *Politique européenne*, 21(1), 21-40.
<https://doi.org/10.3917/poeu.021.0021>
- Conter, B. (2011). Origines et impacts de la flexicurité. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2095-2096(10-11), 5-64. <https://doi.org/10.3917/cris.2095.0005>
- Conter, B., Maroy, C. et Oriane, J.-F. (2002). La formation continue des salariés. Réponse juste et efficace aux mutations industrielles contemporaines ? Dans D. de la Croix, F. Docquier, C. Mainguet, S. Perelman et É. Wasmer (dir.), *Capital humain et dualisme sur le marché du travail* (p. 301-318). De Boeck Supérieur.
<https://doi.org/10.3917/dbu.croix.2002.01.0301>
- Convert, B. et Pinet, M. (1978). Conversion industrielle et mobilisation quotidienne de la main-d'œuvre. Le cas du bassin minier Nord-Pas-de-Calais. *Les Annales de la Recherche Urbaine*, 1(1), 90-114. <https://doi.org/10.3406/aru.1978.940>
- Coquelle, C. (1994). Attention projet ! *Formation Emploi*, 45(1), 25-32.
<https://doi.org/10.3406/forem.1994.1636>
- Coquet, B. (2019). L'assurance chômage universelle : lubie ou nécessité ? *Regards*, 55(1), 123-136. <https://doi.org/10.3917/regar.055.0123>
- Cornu, R. et Picon, B. (1975). Analyse contextuelle de la mobilité. Partie 2 : Mineurs cévenols et provençaux face à la crise des charbonnages. Laboratoire d'économie et sociologie du travail (LEST). <https://shs.hal.science/halshs-03736176>
- Correia, M. et Pottier, F. (2000). La « formation tout au long de la vie ». Progression professionnelle ou adaptation aux contraintes. *Formation Emploi*, 71(1), 65-82.
<https://doi.org/10.3406/forem.2000.2379>
- Couppié, T. et Epiphane, D. (2006). La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, (93), 11-27.
<https://doi.org/10.4000/formationemploi.2204>

- Crunel, B. et Frau, C. (2014). Devenir chômeur. Des parcours pluriels entre transition et état. *Sociologies pratiques*, 28(1), 75-85. <https://doi.org/10.3917/sopr.028.0075>
- d'Agostino, A., Galli, C. et Melnik-Olive, E. (2022). Entre renoncer et se lancer : les projets de reconversion à l'épreuve de la crise. *Céreq Bref*. Céreq. <https://doi.org/10.57706/CEREQBREF-0427>
- Dagot, C. et Rey, C. (2017). L'inégal accès aux stages des jeunes en baccalauréat professionnel. *Agora débats/jeunesses*, 76(2), 7-21. <https://doi.org/10.3917/agora.076.0007>
- Dalmasso, R., Gomel, B. et Serverin, E. (2015). Le consentement du salarié à la rupture conventionnelle, entre initiative, adhésion et résignation ([Rapport de recherche] n° 95). CEE.
- Dang, A.-T. et Zajdela, H. (2009). Fondements normatifs des politiques d'activation : un éclairage à partir des théories de la justice. *Recherches économiques de Louvain*, 75(3), 313-352. <https://doi.org/10.3917/rel.753.0313>
- Darbéra, R. (2005). L'étranglement de la petite remise. *Transports*, (432), 236-243.
- Dares. (2003). Les dispositifs d'accompagnement des restructurations en 2001. *Premières informations et premières synthèses*, (05.1).
- Dares. (2007). Les métiers en 2015 [Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications]. Dares et Conseil d'Analyse Stratégique.
- Dares. (2015). Les métiers en 2022 [Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications]. Dares et France Stratégie.
- Dares. (2022). Les métiers en 2030. [Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications]. Dares et France Stratégie.
- Daujam, M. (2002). Le projet ou l'histoire d'une méprise. *Empan*, 45(1), 15. <https://doi.org/10.3917/empa.045.0015>
- Davoine, L. et Méda, D. (2008). Place et sens du travail en Europe : une singularité française ? [Document de travail]. Centre d'études de l'emploi. <https://hal.science/hal-00276220>
- Delay, B. (2006). La transmission des savoirs dans l'entreprise. *Informations sociales*, 6(134), 66-77.
- Delès, R. (2013). Le niveau des diplômes est-il toujours une garantie ? L'insertion professionnelle des étudiants par niveaux et spécialités de diplômes. *Agora débats/jeunesses*, 65(3), 37-50. <https://doi.org/10.3917/agora.065.0037>

- Delmar, F., Davidsson, P. et Gartner, W. (2003). Arriving at the High-Growth Firm. *Journal of Business Venturing*, 18, 189-216. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(02\)00080-0](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(02)00080-0)
- Demazière, D. (1992). *Le chômage en crise? La négociation des identités des chômeurs de longue durée*. Presses universitaires de Lille.
- Demazière, D. (2002). « chômeurs âgés » et chômeurs « trop vieux » articulation des catégories gestionnaires et interprétatives. *Sociétés contemporaines*, 48(4), 109. <https://doi.org/10.3917/soco.048.0109>
- Demazière, D. (2006). *Sociologie des chômeurs*. La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.demaz.2006.01>
- Demazière, D. (2007). Quelles temporalités travaillent les entretiens biographiques rétrospectifs ? *Bulletin de méthodologie sociologique*, (93), 5-27.
- Demazière, D. (2008a). L'ancien, l'établi, l'émergent et le nouveau : quelle dynamique des activités professionnelles ? *Formation emploi*, (101), 41-54. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.1008>
- Demazière, D. (2008b). L'entretien biographique comme interaction négociations, contre-interprétations, ajustements de sens. *Langage et société*, 123(1), 15-35. <https://doi.org/10.3917/ls.123.0015>
- Demazière, D. (2013). Le chômage a-t-il encore un sens ? Enseignements d'une comparaison dans trois métropoles. *Sociologie du Travail*, 55(2), 191-213. <https://doi.org/10.1016/j.soctra.2013.03.017>
- Demazière, D. (2018). Le devenir des frontières du chômage. Cadres institutionnels et expériences vécues. *Revue Française de Socio-Économie*, 20(1), 83-100. <https://doi.org/10.3917/rfse.020.0083>
- Demazière, D., Araujo Guimarães, N., Hirata, H. et Sugita, K. (2013). *Être chômeur à Paris, São Paulo, Tokyo. Une méthode de comparaison internationale*. Presses de Sciences Po.
- Demazière, D. et Delpierre, A. (2022). Un chômage sans recherche d'emploi ? Une zone d'ombre dans la littérature sociologique sur les expériences du chômage. *Sociologie du travail*, 64(3). <https://doi.org/10.4000/sdt.41644>
- Demazière, D. et Dubar, C. (1997). *Analyser les entretiens biographiques : l'exemple des récits d'insertion*. Nathan.
- Demazière, D. et Marchal, E. (2018). La fabrication du travail non qualifié. Analyser les obstacles à la valorisation. *Travail et emploi*, 155-156(3-4), 5-30. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.8583>

- Demazière, D. et Samuel, O. (2010). Inscrire les parcours individuels dans leurs contextes. *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, (11).
<http://journals.openedition.org/temporalites/1167>
- Demazière, D. et Zune, M. (2016). L'emploi et le travail vus depuis le chômage : enquête sur les expériences des chômeurs. *La Revue de l'Ires*, (89), 3-26.
<https://doi.org/10.3917/rkli.089.0003>
- Demazière, D. et Zune, M. (2019). Temps de la recherche d'emploi et expérience du chômage : prescription, disponibilité, encombrement, ritualisation. *Temporalités*, (29).
<https://doi.org/10.4000/temporalites.6249>
- Denave, S. (2015). *Reconstruire sa vie professionnelle : sociologie des bifurcations biographiques*. PUF.
- Denave, S. (2017). Comprendre les bifurcations dans les parcours professionnels. *Vie sociale*, 18(2), 109-125. <https://doi.org/10.3917/vsoc.172.0109>
- Denis, D., Lortie, M., Plamondon, A., St-Vincent, M., et Gonella, M. (2013). Proposition d'une définition de la compétence en manutention et impacts sur la formation. *Le travail humain*, 76(2), 129-153. <https://doi.org/10.3917/th.762.0129>
- Deshayes, J.-L. (2017). Les fermetures d'usines dans un espace social localisé de qualification : le Bassin sidérurgique de Longwy. *Savoir/Agir*, 39(1), 16-22.
<https://doi.org/10.3917/sava.039.0016>
- Desplanques, G. et de Saboulin, M. (1986). Activité féminine : carrières continues et discontinues. *Économie et Statistique*, 193(1), 51-62.
<https://doi.org/10.3406/estat.1986.2517>
- Desrosières, A. (1977). Éléments pour l'histoire des nomenclatures socioprofessionnelles. Dans J. Affichard (dir.), *Pour une histoire de la statistique* (p. 155 à 231).
- Devetter, F.-X. et Horn, F. (2012). *Services à la personne ou renouveau de l'emploi domestique ?* L'Harmattan.
- Devetter, F.-X., Jany-Catrice, F. et Ribault, T. (2015). *Les services à la personne*. La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.devet.2015.01>
- DGEFP. (2008). Circulaire relative à la mise en œuvre du projet personnalisé d'accès à l'emploi et à l'offre raisonnable d'emploi. Bulletin officiel du Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité 2009/1.
- Divay, S. et Perez, C. (2010). Conseiller les actifs en transition sur le marché du travail. *SociologieS*. <https://doi.org/10.4000/sociologies.3068>

- Doeringer, P. B. et Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Heath Lexington Books.
- Domergue, J.-P. (1994). *Histoire de l'assurance chômage*. Association pour l'étude de l'histoire de la sécurité sociale.
- Dubar, C. (1977). Formation continue et différenciations sociales. *Revue Française de Sociologie*, 18(4), 543. <https://doi.org/10.2307/3320886>
- Dubar, C. (1980). *Formation permanente et contradictions sociales*. Éditions sociales.
- Dubar, C. (1981). *Besoins de formation continue et crise économique : une analyse de la formation collective à Roubaix-Tourcoing*. Presses universitaires de Lille.
- Dubar, C. (1990). L'évolution de la socialisation professionnelle. Dans F. Michon et D. Segrestin (dir.), *L'Emploi l'entreprise et la société* (p. 151-163). Economica.
- Dubar, C. (1996a). Entre détermination et mobilisation subjective : l'orientation comme processus de socialisation. Dans E. Dugué, R. Guerrier, L. Le Bars, C. Lespessailles, M. Maillebouis et C. Mathey-Pierre (dir.), *L'orientation professionnelle des adultes : contributions de la recherche, état des pratiques, étude bibliographique* (p. 123-131).
- Dubar, C. (1996b). La sociologie du travail face à la qualification et à la compétence. *Sociologie du travail*, 38(2), 179-193. <https://doi.org/10.3406/sotra.1996.2268>
- Dubar, C. (2006). *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles* (3ème éd. rev.). Armand Colin.
- Dubar, C. (2010). *La crise des identités* (4éd.). Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.dubar.2010.01>
- Dubar, C. (2012). Transformations des identités professionnelles et reconversions industrielles. Dans J. Allouche (dir.), *Encyclopédie des ressources humaines : théories, instruments, méthodes, auteurs* (3e éd, p. 748-757). Vuibert.
- Dubar, C. (2015a). *La formation professionnelle continue* (6ème éd. rev.). La Découverte.
- Dubar, C. (2015b). *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles* (5e éd. revue). Armand Colin.
- Dubar, C. et Gadéa, C. (1999). *La promotion sociale en France*. Presses universitaires du Septentrion.
- Dubar, C., Tripier, P. et Boussard, V. (2015). *Sociologie des professions*. Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.dubar.2015.01>
- Dubois, F. et Terral, P. (2014). Entrepreneurs passionnés. Dans P.-M. Chauvin, M. Grossetti et P.-P. Zalio (dir.), *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat* (p. 244 à 258). Sciences Po, Les Presses.

- Dubois, V. (2007). État social actif et contrôle des chômeurs : un tournant rigoriste entre tendances européennes et logiques nationales. *Politique européenne*, 21(1), 73-95.
<https://doi.org/10.3917/poeu.021.0073>
- Dubost, C.-L. et Tranchant, L. (2019). Changer d'emploi, est-ce changer de position sociale ? La structure des classes populaires au prisme des mobilités professionnelles des ouvriers et des employés. *Sociétés contemporaines*, 114(2), 59-88.
<https://doi.org/10.3917/soco.114.0059>
- Duclos, D. (1987). La construction sociale du risque : le cas des ouvriers de la chimie face aux dangers industriels. *Revue française de sociologie*, 28(1), 17-42.
<https://doi.org/10.2307/3321444>
- Ducoulombier, J. (2021). Former les demandeurs d'emploi à se former : que deviennent les bénéficiaires du dispositif Prépa compétences ? ([Document d'études] n° 256). Dares.
- Duhautois, R., Petit, H. et Remillon, D. (2012). *La mobilité professionnelle*. La Découverte.
- Dujarier, M.-A. (2015). *Le management désincarné : enquête sur les nouveaux cadres du travail*. La Découverte.
- Dupray, A. (2000). Le rôle du diplôme sur le marché du travail : filtre d'aptitudes ou certification de compétences productives ? *Orientation Scolaire et Professionnelle*, 29, 261-289. <https://doi.org/10.4000/osp.5909>
- Durand, C. (1981a). La violence à Longwy. *Sociologie du travail*, 23(2), 218-229.
<https://doi.org/10.3406/sotra.1981.1678>
- Durand, C. (1981b). Le chômage : politiques et actions collectives - Avant-propos. *Sociologie du travail*, 23(2), 129-133.
- Durand, J.-P. (2004). *La chaîne invisible : travailler aujourd'hui, flux tendu et servitude volontaire*. Seuil.
- Duru-Bellat, M. (2014). L'école, premier vecteur de la ségrégation professionnelle ? *Regards croisés sur l'économie*, 15(2), 85-98. <https://doi.org/10.3917/rce.015.0085>
- Duru-Bellat, M., Farges, G. et Zanten, A. van (2018). *Sociologie de l'école*. Armand Colin.
<https://doi.org/10.3917/arco.zante.2018.01>
- Dussuet, A. (2006). Femmes dans les services à domicile : insertion professionnelle ou retour à la domesticité ? Dans E. Flahault et T. Couppié (dir.), *L'insertion professionnelle des femmes : entre contraintes et stratégies d'adaptation* (p. 195-206). Presses Universitaires de Rennes.

- Dussuet, A. (2008). Genre et mobilisation de la subjectivité dans le travail. L'exemple des services à domicile aux personnes âgées. Dans D. Linhart (dir.), *Pourquoi travaillons-nous : une approche sociologique de la subjectivité au travail*. Erès.
- Ebersold, S. (2001). La naissance de l'inemployable ou l'entrepreneuriat comme modèle de cohésion sociale. *Regards Sociologiques*, (21), 51-66.
- Ebersold, S. (2004). L'insertion ou délégitimation du chômeur. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 154(4), 92-102.
- Ebersold, S. (2015). *La naissance de l'inemployable : Ou l'insertion aux risques de l'exclusion*. Presses universitaires de Rennes.
- Elias, N. (1991). *La société des individus*. Fayard.
- Estrade, M.-A. (2006). La mobilité professionnelle : de quoi parle-t-on ? Centre d'analyse stratégique, (19).
- Euzénat, D. (2019). Expiry of Unemployment Benefits: What Impact on Post Unemployment Job Satisfaction? *Economics and Statistics*, (503d), 61-78.
<https://doi.org/10.24187/ecostat.2018.503d.1957>
- Euzénat, D. et Prokovas, N. (2015). Reprise d'emploi des demandeurs d'emploi : disparités selon la situation au regard de l'indemnisation. *Éclairages et synthèses*, (18), 8.
- Eymard-Duvernay, F. (2012). *Épreuves d'évaluation et chômage*. Octarès éd.
- Eymard-Duvernay, F. et Salais, R. (1975). Une analyse des liens entre l'emploi et le chômage. *Économie et Statistique*, 69(1), 19-32. <https://doi.org/10.3406/estat.1975.1749>
- Faure-Guichard, C. (2000). *L'emploi intérimaire : trajectoires et identités*. Presses universitaires de Rennes.
- Favez, N. (2013). *L'examen clinique du couple : théories et instruments d'évaluation*. Mardaga.
- Fayolle, J. (2005). Restructurations d'hier et d'aujourd'hui : Les apports d'un séminaire. *La Revue de l'Ires*, 47(1), 337-362. <https://doi.org/10.3917/rlli.047.0337>
- Feher, M. (2017). *Le temps des investis : Essai sur la nouvelle question sociale*. La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.feher.2017.01>
- Feutrie, M. et Verdier, E. (1993). Entreprises et formations qualifiantes. Une construction sociale inachevée. *Sociologie du travail*, 35(4), 469-492.
<https://doi.org/10.3406/sotra.1993.2140>
- Filatriau, O. et Batto, V. (2013). En 2012, plus d'immatriculations d'auto-entreprises, moins de créations de sociétés. *Insee Première*, (1433).

- Flamand, J. (2016a). Dix ans de transitions professionnelles : un éclairage sur le marché du travail français. *Document de travail*. France Stratégie.
- Flamand, J. (2016b). Les transitions professionnelles, révélatrices d'un marché du travail à deux vitesses. *La note d'analyse*. France Stratégie, (50).
- Flamand, J. (2023). Fin de carrière des seniors : quelles spécificités selon les métiers ? *La note d'analyse*. France Stratégie, (121).
- Flécher, M. (2019). Des inégalités d'accès aux inégalités de succès : enquête sur les fondateurs et fondatrices de start-up. *Travail et emploi*, n° 159(3), 39-68.
- Flick, U. (2002). *An introduction to qualitative research* (4th édition). SAGE.
- Fondeur, Y. (2013). Systèmes d'emploi et pratiques de recrutement. *La Revue de l'Ires*, 76(1), 31-43. <https://doi.org/10.3917/rdli.076.0029>
- Fondeur, Y. et Tuchsirer, C. (2005). Internet et les intermédiaires du marché du travail [Rapport final]. Ires.
- Fontaine, F. et Malherbet, F. (2013). *Accompagner les demandeurs d'emploi : Pour en finir avec le retard français*. Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.fonta.2013.01>
- Foucault, M. (2004). Naissance de la biopolitique : cours au Collège de France, 1978-1979 (édité par F. Ewald, A. Fontana et M. Senellart). Gallimard : Seuil.
- Fourcade, B. (1992). L'évolution des situations d'emploi particulières de 1945 à 1990. *Travail et Emploi*, (52), 4-19.
- Franceschi, P. (2017). Les réseaux dans les services. *Insee Première*, (1678). Insee.
- Franssen, A. (2019). État social actif : une nouvelle grammaire des risques sociaux. Dans Y. Cartuyvels (dir.), *Les ambivalences du risque : Regards croisés en sciences sociales* (p. 113-148). Presses de l'Université Saint-Louis.
- Fretel, A. (2016). Réformes du marché du travail : que disent les « exemples » étrangers ? *Chronique Internationale de l'IRES*, 155(3), 3-25. <https://doi.org/10.3917/chii.155.0003>
- Frétigné, C. (2012). *Les impensés de la mesure : évaluer les parcours de formation et d'insertion*. Publibook.
- Freyssinet, J. (1984). *Le chômage*. La Découverte.
- Freyssinet, J. (2000). Plein emploi, droit au travail, emploi convenable. *IRES*, (3), 27-58.
- Gaborieau, D. (2015). Travailler sous commande vocale dans les entrepôts de la grande distribution. Dans A. Thébaud-Mony, P. Davezies, L. Vogel et S. Volkoff (dir.), *Les*

- risques du travail* (p. 219-222). La Découverte.
<https://doi.org/10.3917/dec.theba.2015.01.0219>
- Gadéa, C. et Bouffartigue, P. (2000). *Sociologie des cadres*. La Découverte.
<https://doi.org/10.3917/dec.bouff.2000.01>
- Gadrey, N. (1992). *Hommes et femmes au travail : inégalités, différences, identités*. Éd. l'Harmattan.
- Gadrey, J. (2009). L'institutionnalisation du « précaire » féminin subventionné. *Travail, genre et sociétés*, N° 22(2), 159. <https://doi.org/10.3917/tgs.022.0159>
- Gallioz, S. (2007). La féminisation des entreprises du bâtiment : le jeu paradoxal des stéréotypes de sexe. *Sociologies pratiques*, 14(1), 31-44.
<https://doi.org/10.3917/sopr.014.0031>
- Gaspard, M., Loos, J. et Welcomme, D. (1985). Onze pays industrialisés, dix ans d'expériences : le « partage du travail » en question. *Travail et Emploi*, (23), 9-20.
- Gautié, J. (2003). Transitions et trajectoires sur le marché du travail. *Quatre pages*. CEE.
- Gautié, J. (2015). *Le chômage* (Nouvelle éd). La Découverte.
- Gazier, B. (2003). *Tous « sublimes » : vers un nouveau plein-emploi*. Flammarion.
- Gazier, B. et Petit, H. (2019). *Économie du travail et de l'emploi*. La Découverte.
- Germe, J.-F. (2001). Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? *Formation Emploi*, 76(1), 129-145. <https://doi.org/10.3406/forem.2001.2456>
- Germe, J.-F., Monchatre, S. et Pottier, F. (2003). *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires* [Rapport « Qualifications et Prospective »]. Commissariat général du Plan.
- Gillet, I., Greenan, N. et Le Gall, R. (2016). *Effets de la surveillance électronique : une expérimentation dans un centre d'appels*. Lavoisier.
- Girard, A. (1956). *Développement économique et mobilité des travailleurs : l'individu - la profession - la région*. Éditions de l'Institut National d'Études démographiques.
- Giret, J.-F., Rose, J. et Lopez, A. (2005). *Des formations pour quels emplois ?* La Découverte.
- Glaymann, D. (2007). *L'intérim*. La Découverte.
- Goffman, E. (1968). *Asiles : études sur la condition sociale des malades mentaux et autres reclus*. Éditions de Minuit.
- Gonthier, P. et Vinceneux, K. (2017). Des demandeurs d'emploi qui travaillent : quelles sont les trajectoires des demandeurs d'emploi en activité réduite ? *Dares analyses*, (63). Dares.

- Gonzalez-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*, 362(1), 85-103. <https://doi.org/10.3406/estat.2003.7346>
- Gordon, D. M., Edwards, R. et Reich, M. (1982). *Segmented work, divided workers: the historical transformation of labor in the United States*. Cambridge University Press.
- Goux, D. (2003). Une histoire de l'Enquête Emploi. *Économie et Statistique*, 362(1), 41-57.
- Gräbener, J. (2017). Socialiser les risques de recrutement : la Préparation opérationnelle à l'emploi. *Sociologies pratiques*, 35(2), 49-57. <https://doi.org/10.3917/sopr.035.0049>
- Graeber, D. et Roy, É. (2019). *Bullshit jobs*. Éditions les Liens qui libèrent.
- Granovetter, M. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481-510.
- Granovetter, M. S. (1995). *Getting a job: a study of contacts and careers* (2nd ed). University of Chicago Press.
- Grégoire, M. et Vivés, C. (2021). L'assurance chômage de 1979 à 2021 : quelles évolutions des droits ? *La Revue de l'Ires*, 105(3), 25-59. <https://doi.org/10.3917/rldi.105.0025>
- Grossetti, M. (2009). Imprévisibilités et irréversibilités : les composantes des bifurcations. Dans M. Bessin, C. Bidart et M. Grossetti (dir.), *Bifurcations : les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement* (p. 147-159). La Découverte.
- Grossetti, M. et Barthe, J.-F. (2008). Dynamique des réseaux interpersonnels et des organisations dans les créations d'entreprises. *Revue française de sociologie*, 49(3), 585. <https://doi.org/10.3917/rfs.493.0585>
- Grossetti, M., Barthe, J.-F. et Chauvac, N. (2018). *Les start-up, des entreprises comme les autres ? une enquête sociologique en France*. Presses de l'Université Paris-Sorbonne.
- Grozelier, A.-M. (1998). *Pour en finir avec la fin du travail*. Éditions de l'Atelier
- Guégnard, C. (2013). Halo et frontières des professions intermédiaires. Dans J.-P. Cadet et C. Guitton (dir.), *Les professions intermédiaires* (p. 305-316). Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.guit.2013.01.0305>
- Guergoat-Larivière, M. et Mofakhami, M. (2021). Innovations, emplois, inégalités. *La Vie des idées*. <https://laviedesidees.fr/Innovations-emplois-inegalites>
- Guillaumat-Tailliet, F. et Tavan, C. (2021). Une nouvelle enquête Emploi en 2021 : Entre impératif européen et volonté de modernisation. *Courrier des statistiques*, (N6), 7-27.
- Guillaume, O. (2018). *Sociologie de la qualité et mondes de l'énergie*. Lavoisier.

- Guillemard, A.-M. (2007). Pourquoi l'âge est-il en France le premier facteur de discrimination dans l'emploi ? *Retraite et société*, n° 51(2), 11-25.
<https://doi.org/10.3917/rs.051.0011>
- Gurvitch, G. (1968). *La vocation actuelle de la sociologie* (4ème édition, vol. Tome 1). Flammarion.
- Guyonvarc'h, M. (2011). L'investissement de soi au travail... lorsqu'on le perd. *Communications*, 89(2), 103-115. <https://doi.org/10.3917/commu.089.0103>
- Guyonvarc'h, M. (2017). *Performants, et licenciés : enquête sur la banalisation des licenciements*. Presses Universitaires de Rennes.
- Hagège, C. et Masson, C. (2012). Moins de créations d'entreprises individuelles en 2011. *Insee Première*, (1387).
- Hakim, C. (1988). Self-Employment in Britain: Recent Trends and Current Issues. *Work, Employment and Society*, 2(4), 421-450.
<https://doi.org/10.1177/0950017088002004002>
- Hassenteufel, P. (1997). *Les médecins face à l'État : une comparaison européenne*. Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- Heinz, W. R. (2009). Status Passages as Micro-Macro Linkages in Life Course Research. Dans W. R. Heinz, A. Weymann et J. Huinik (dir.), *The Life Course Reader: Individuals and Societies across Time*. Campus Verlag.
- Henni, A. (2005). Quand la recherche d'emploi devient une compétence. *Formation Emploi*, 92(1), 51-64. <https://doi.org/10.3406/forem.2005.2026>
- Henrotin, J. (2015). L'analyse capacitaire, l'armement et le rôle de la technologie. *Guerre et stratégie* (p. 217-233). Presses Universitaires de France.
- Hughes, E. C. (1996). *Le regard sociologique: essais choisis* (traduit par J.-M. Chapoulie). Éd. de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Insee. (2019). *Emploi, chômage, revenus du travail - Édition 2019. Insee Références*. Insee.
- Insee. (2020). *Emploi, chômage, revenus du travail - Édition 2020. Insee Références*. Insee.
- Jauneau Y. et Nouël de Buzonnières C. (2011), « Transitions annuelles au sens du BIT sur le marché du travail. Proposition de pondération longitudinale pour utiliser l'enquête Emploi en panel annuel », *Document de travail*, Direction des statistiques démographiques et sociales, Insee, n° F1107.
- Jeammaud, A. et Le Friant, M. (1999). L'incertain droit à l'emploi. *Travail, genre et sociétés*, 2(2), 29-45. <https://doi.org/10.3917/tgs.002.0029>

- Jeger, F. (1995). Emploi, chômage et recrutement par famille professionnelle, *Premières synthèses*, n° 99. Dares.
- Jolly, C., Prouet, E. et Wisnia-Weill, V. (2016). *Repenser la protection des actifs*. France Stratégie.
- Jones, B. et Wood, S. (1984). Qualifications tacites, division du travail et nouvelles technologies. *Sociologie du travail*, 26(4), 407-421.
<https://doi.org/10.3406/sotra.1984.1968>
- Jourdain, A. (2014). Les reconversions professionnelles dans l'artisanat d'art. Du désengagement au réengagement. *Sociologies pratiques*, 28(1), 21-30.
<https://doi.org/10.3917/sopr.028.0021>
- Kergoat, D. (2017). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. Dans J. Bisilliat et C. Verschuur (dir.), *Genre et économie : un premier éclairage* (p. 78-88). Graduate Institute Publications.
- Kerjosse, R. (2007). Créer son entreprise : assurer d'abord son propre emploi. *Insee Première*, (1167), 4.
- Kerr, C. (1977). *Labor markets and wage determination: The Balkanization of labor markets and other essays*. Published for the Institute of Industrial Relations [by] University of California Press.
- Khoury, L., Brébion, C. et Briole, S. (2019). Entitled to Leave: the Impact of Unemployment Insurance Eligibility on Employment Duration and Job Quality ([Working Paper] n° 2019-63). PSE.
- Kornig, C. et Recotillet, I. (2016). Transition chômage-emploi : employeurs et demandeurs d'emploi face à l'activité réduite. *Céreq Échanges*, (1), 127-140.
- Kramarz, F. (1991). Déclarer sa profession. *Revue française de sociologie*, 32(1), 3-27.
<https://doi.org/10.2307/3322354>
- Lahire, B. (1996). La variation des contextes en sciences sociales. Remarques épistémologiques. *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 51(2), 381-407.
<https://doi.org/10.3406/ahess.1996.410853>
- Lahire, B. (1998). *L'homme pluriel : les ressorts de l'action*. Pluriel.
- Lainé, F. (2011). « Compétences transversales » et « compétences transférables » : des compétences qui facilitent les mobilités professionnelles. *La note d'analyse, Travail-Emploi* (219).
- Lainé, F. et Matus, M. (2021). Quand les entreprises expriment leurs besoins de compétences numériques nouvelles. *Éclairages et synthèses, Pôle emploi*, (64).

- Lainé, F. et Matus, M. (2022). Recrutement, compétences et transition écologique : des enjeux qui se polarisent sur quelques secteurs. *Éclairages et Synthèses*, Pôle emploi, (72).
- Lalé, E. (2012). Trends in Occupational Mobility in France: 1982-2009. *Labour Economics*, (19), 373-387.
- Lamanthe, A. (2014). Les restructurations, entre opportunités et contraintes : Des cadres, ingénieurs et techniciens en reconversion créent leur entreprise dans le secteur des énergies renouvelables. *Travail et emploi*, 138(2), 69-84.
- Landour, J. (2019). *Sociologie des Mompreneurs : entreprendre pour concilier travail et famille ?* Presses universitaires du Septentrion.
- Laroye-Carré, F. (2022). Quels sont les effets perçus par les bénéficiaires de l'expérience du CEP ? *TransFormations : Recherche en éducation et formation des adultes*, (23), 53.
- Larquier, G. de et Marchal, E. (2020a). Des compétences aux qualités professionnelles. Les repères de la sélection des candidats à l'emploi et leur évaluation. *Travail et emploi*, 163(4), 5-43.
- Larquier, G. de et Rieucan, G. (2020b). *Les pratiques de recrutement des entreprises : un pouvoir de segmentation et de valorisation* (Document de Travail). Centre d'études de l'emploi et du travail. <https://shs.hal.science/halshs-02470474/document>
- Larquier, G. de et Monchatre, S. (2014). Recruter : les enjeux de la sélection. *Revue Française de Socio-Économie*, 14(2), 41-49.
- Larquier, G. de et Remillon, D. (2008). Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? *Travail et Emploi*, (113), 13-30. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.4082>
- Larquier, G. de et Rieucan, G. (2010). Trouver ou créer son emploi : compter sur soi, sur autrui ou sur les institutions ? *Travail et Emploi*, (124), 43-55.
- Larquier, G. de et Rieucan, G. (2014). Quand les entreprises font leur marché : canaux et sélection sur les marchés du travail. *Revue Française de Socio-Économie*, 14(2), 93-113. <https://doi.org/10.3917/rfse.014.0093>
- Larquier, G. de et Rieucan, G. (2020). Les pratiques de recrutement des entreprises : un pouvoir de segmentation et de valorisation (Document de Travail). Centre d'études de l'emploi et du travail. <https://shs.hal.science/halshs-02470474/document>
- Laulhé, P. (1988). Se mettre à son compte : des installations plus nombreuses mais plus fragiles. *Économie et Statistique*, 209(1), 23-31. <https://doi.org/10.3406/estat.1988.5194>

- Lavitry, L. (2009). De l'aide au contrôle ? *Travail et Emploi*, (119), 63-75.
<https://doi.org/10.4000/travailemploi.1705>
- Lavitry, L. (2012). Le jugement d'employabilité : un nouveau savoir pour gérer les
 chômeurs ? *Sociologies pratiques*, 24(1), 53-65. <https://doi.org/10.3917/sopr.024.0053>
- Lavitry, L. (2015). *Flexibilité des chômeurs, mode d'emploi. Les conseillers à l'emploi à
 l'épreuve de l'activation*. Presses Universitaires de France.
<https://doi.org/10.3917/puf.lavit.2015.01>
- Lazard, M. (1938). Le chômage en France de 1930 à 1936. *Revue d'économie politique*,
 52(6), 1561-1579.
- Lazarsfeld, P. F., Jahoda, M., Zeisel, H., Laroche, F. et Bourdieu, P. (1981). *Les chômeurs de
 Marienthal*. Éditions de Minuit.
- Le Mouël, J. (1981). Le chômage des jeunes : des «vécus» très différents. *Sociologie du
 travail*, 23(2), 163-172. <https://doi.org/10.3406/sotra.1981.1675>
- Le Quentrec, Y. (2006). Les employées de bureau : un groupe professionnel féminin,
 nombreux mais invisible et dévalorisé. Dans P. Cours-Salies et S. Le Lay (dir.), *Le bas
 de l'échelle* (p. 81-96). Érès.
- Lebon, F. et Simonet, M. (2017). « Des petites heures par-ci par-là ». *Actes de la recherche en
 sciences sociales*, N° 220(5), 4-25.
- Leclerc-Olive, M. (1998). Les comptes rendus du devenir. *Cahiers lillois d'économie et de
 sociologie*, (32), 113-136.
- Leconte, G. (2002). De la mine au chantier : conversion et socialisation professionnelle
 d'anciens mineurs/futurs maçons. *Formation Emploi*, 78(1), 69-77.
<https://doi.org/10.3406/forem.2002.2926>
- Ledrut, R. (1966). *Sociologie du chômage*. Presses universitaires de France.
- Leisering, L. (2003). Government and the Life Course. Dans J. T. Mortimer et M. J. Shanahan
 (dir.), *Handbook of the Life Course* (p. 205-225). Springer US.
- Lemoine, G. (2003). *Recruter autrement : le recrutement par simulation*. L'Harmattan.
- Lemoine, M. et Wasmer, É. (2010). *Les mobilités des salariés*. La Documentation française.
- Levine, D. N., Carter, E. B. et Gorman, E. M. (1976). Simmel's Influence on American
 Sociology. I. *American Journal of Sociology*, 81(4), 813-845.
- Lima, Léa. (2014). Qui recrute et comment ? L'expertise économique des professionnels de
 l'insertion des jeunes. *Sociologie du travail*, 56(2), 161-181.
<https://doi.org/10.4000/sdt.3641>

- Lima, Léa. (2017, 23 novembre). Les politiques d'insertion, leurs parcours et leurs biographies. Contribution à une sociologie des temps des transitions professionnelles [habilitation à diriger des recherches, IEP de paris - Sciences Po].
- Lima, Léa. (2019). Le chômage et ses calendriers. *Temporalités*. Revue de sciences sociales et humaines, (29). <https://doi.org/10.4000/temporalites.6126>
- Linhart, D. (1978). Quelques réflexions à propos du refus du travail. *Sociologie du travail*, 20(3), 310-321. <https://doi.org/10.3406/sotra.1978.1583>
- Lizé, L. et Prokovas, N. (2009). La sortie du chômage : le jeu des mobilités ascendantes et descendantes. *Économie appliquée : archives de l'Institut de science économique appliquée*, tome LXII(1), 104-132.
- Lizé, L. et Prokovas, N. (2014). Au sortir du chômage : précaires malgré un contrat à durée indéterminée ? *Formation emploi*, (125), 89-112. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.4154>
- Lurton, G. et Toutlemonde, F. (2007). Les déterminants de l'emploi non salarié en France depuis 1970 [Document d'études]. Dares.
- Lyon-Caen, A. (1987). La conversion, nouvelles orientations. *Droit social*, (3), 241-249.
- Macé, H. (1968). Facteurs mesurables de la rotation de la main-d'œuvre et conditions effectives de la mobilité de l'emploi. *Sociologie du travail*, 10(4), 416-430.
- Mahieu, R. (2014). Avant et après les chocs pétroliers : l'économie française de 1949 à 2012. Dans *Trente ans de vie économique et sociale*. Insee.
- Marchal, E. & Rémillon, D. (2007). A chaque marché du travail ses propres modes de recherche d'emploi. Centre d'Études de l'Emploi.
- Marchand, O. (2022). 50 ans de mutations de l'emploi. *Insee Première*, (1312).
- Marsden, D. (1989). *Marches du travail : limites sociales des nouvelles théories*. Economica.
- Marty, O., Moreau, R. et Weinberger, D. (2004). *Start up ? : du mythe médiatique aux réalités sociologiques*. L'Harmattan.
- Maruani, M. (1989). Statut social et modes d'emplois. *Revue française de sociologie*, 30(1), 31-39. <https://doi.org/10.2307/3321422>
- Maruani, M. (1990). La sociologie du travail en quête d'emploi. Dans D. Segrestin (dir.), *L'Emploi, l'entreprise et la société : débats économie-sociologie* (p. 41-48). Economica.
- Maruani, M. (1996). L'emploi féminin à l'ombre du chômage. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 115(1), 48-57. <https://doi.org/10.3406/arss.1996.3203>
- Maruani, M. (2002). *Les mécomptes du chômage*. Bayard.

- Maruani, M. (2017). *Travail et emploi des femmes*. La Découverte.
- Maruani, M. et Découflé, A.-C. (1987). Pour une sociologie de l'emploi. *Revue française des affaires sociales*, (3).
- Maruani, M. et Linhart, D. (1982). Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers. Quelques hypothèses. *Travail et Emploi*, (11), 27-36.
- Maruani, M. et Meron, M. (2012). *Un siècle de travail des femmes en France : 1901-2011*. La Découverte.
- Maruani, M. et Puech, I. (2006). Les dégâts de la violence économique. *Travail, genre et sociétés*, N° 16(2), 17-18.
- Maruani, M. et Reynaud, E. (2004). *Sociologie de l'emploi* (4e éd). La Découverte.
- Marx, K. (1867). *Le capital* (vol. 1-3, vol. Livre premier). Éditions sociales.
- Matus, M. (2019). Quand la reconversion conduit les chômeurs à redevenir « débutants ». *Formation emploi*, (145), 119-138. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.7133>
- Matus, M., Merchaoui, W. et Prokovas, N. (2016). Activité réduite et trajectoires des demandeurs d'emploi : entre précarité et réinsertion. Dans A. Fretel, A. Bory, S. Célérier et F. Jany-Catrice (dir.), *Politiques sociales en mutation : quelles opportunités et quels risques pour l'État social ?* (p. 241-261). Presses universitaires de Louvain.
- Matus, M., Merchaoui, W., Roux, S. et Legrand, C. (2017). Trajectoires de cadres au chômage. *Études et Recherche*, Pôle emploi et APEC, (10), 40.
- Matus, M. et Prokovas, N. (2014a). Changer de métier pour sortir du chômage. Dans *Innovations sociales, innovations économiques. XXXIVes journées de l'Association d'Économie Sociale* (p. 263-286). Presses universitaires de Louvain.
- Matus, M. et Prokovas, N. (2014b). Du chômage à l'emploi : une mobilité professionnelle importante et complexe. *Éclairages et synthèses*, Pôle emploi.
- Matus, M. et Prokovas, N. (2017). Au sortir du chômage, la dynamique des mobilités entre métiers, *Études et Recherche* (9). Pôle emploi
- Matus, M. et Rochut, J. (2023). Fins de carrière : les liens entre législation chômage et retraite. *Retraite et société*, 90(1), 175-189.
- Matus, M. et Stehlin, A. (2014). Le chômage de longue durée : vers une mesure de « l'éloignement à l'emploi » de longue durée. *Études et Recherche* (2). Pôle emploi.
- Maurice, M. (1980). Le déterminisme technologique dans la sociologie du travail (1955-1980). Un changement de paradigme ? *Sociologie du travail*, 22(1), 22-37. <https://doi.org/10.3406/sotra.1980.1621>

- Maurice, M., Sellier, F. et Silvestre, J.-J. (1982). *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne : essai d'analyse sociétale* (1re éd). Presses, universitaires de France.
- Mayen, P. et Pin, J.-P. (2013). Conditions et processus de l'engagement en VAE. Formation emploi. *Revue française de sciences sociales*, (122), 13-29.
<https://doi.org/10.4000/formationemploi.3981>
- Mayer, N. (1977). Une filière de la mobilité ouvrière : l'accès à la petite entreprise artisanale et commerciale. *Revue française de sociologie*, 18(1), 25-45.
<https://doi.org/10.2307/3320868>
- Mazade, O. (2003). *Reconversion des salariés et plans sociaux*. L'Harmattan.
- Mazade, O. (2004). Passé professionnel et reconversions : le reclassement des mineurs du Nord-Pas-de-Calais. *Formation Emploi*, 85(1), 41-55.
- Mazade, O. (2010). *La reconversion des hommes et des territoires : le cas Metaleurop*. L'Harmattan.
- Mazaud, C. (2012). Artisan, de l'homme de métier au gestionnaire ? *Travail et emploi*, (130), 9-20. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.5652>
- Méda, D. (2010). *Le travail* (4e éd.). Presses Universitaires de France.
- Merle, V. (1981). Les nouvelles formes d'emploi. *Travail et Emploi*, (39), 25-31.
- Merle, V. (1989). Faut-il former les chômeurs ? *Éducation permanente*, (98), 173-183.
- Merle, V. (2001). Formation et éducation tout au long de la vie, 1971-2001 : deux réformes, un même défi. *Formation Emploi*, 76(1), 169-190.
<https://doi.org/10.3406/forem.2001.2461>
- Mias, A., Abdelnour, S., Barlet, B. et Landour, J. (2021). Précarité d'emploi et conditions de travail. Expériences de l'emploi et expositions aux risques professionnels des travailleurs intérimaires, des auto-entrepreneur·es et des contractuel·les de la fonction publique ([Rapport d'études] n° 32).
- Micheau, J. et Szatan, C. (2007). L'accompagnement à la VAE des demandeurs d'emploi : fiabiliser une prestation en devenir, l'expérience de la région Ile-de-France. *La Revue de l'Ires*, 55(3), 129-151. <https://doi.org/10.3917/rdli.055.0127>
- Michon, F. (1975). *Chômeurs et chômage*. Presses Universitaires de France.
- Michon, F. (1981). Dualism and the French Labour Market. Business Strategy, non Standard Job Forms and Secondary Jobs. Dans F. Wilkinson (dir.), *The dynamics of labour market segmentation* (Academic Press, p. 81-97).

- Michon, F. (2003). Segmentation, marchés professionnels, marchés transitionnels : la disparition des divisions de genre. Dans J. Laufer, C. Marry et M. Maruani (dir.), *Le travail du genre* (p. 238-258). La Découverte.
- Miège, B. (1993). Des convergences sont envisageables à terme. *Réseaux. Communication - Technologie - Société*, 11(1), 21-27. <https://doi.org/10.3406/reso.1993.3599>
- Milin, K. (2018). CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ? *Dares analyses*, 26. Dares.
- Minni, C. (2013). Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012. *Dares analyses*, 31. Dares.
- Minonzio, J. (2000). Solidarités familiales et chômage. *Revue des politiques sociales et familiales*, 60(1), 35-47. <https://doi.org/10.3406/caf.2000.892>
- Monchatre, S. (2009). Métiers et entreprises : une articulation en tension. Dans D. Demazière et C. Gadéa (dir.), *Sociologie des groupes professionnels* (p. 84-94). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.demaz.2010.01.0084>
- Monchatre, S. (2018). Embaucher ou habiliter ? Recrutement et espaces de (non-) qualification dans l'hôtellerie-restauration. *Travail et emploi*, 155-156(3-4), 93-114. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.8646>
- Moré, P. (2014). Les employé(e)s domestiques dans le travail de care : corps et investissement de soi entre éthique et contrainte. *Travailler*, 32(2), 33.
- Morin, S. (2013). Le déclassement social. *Idées économiques et sociales*, N° 171(1), 47.
- Moriset, B. et Bonnet, N. (2005). La géographie des centres d'appels en France. *Annales de géographie*, 641(1), 49-72. <https://doi.org/10.3917/ag.641.0049>
- Moscovici, S. (1959). La résistance à la mobilité géographique dans les expériences de reconversion. *Sociologie du travail*, 1(1), 24-36. <https://doi.org/10.3406/sotra.1959.1000>
- Muller, M. (1990). La naissance de l'agence nationale pour l'emploi. Institution et mission de service public. *Sociétés Contemporaines*, 3(1), 19-32. <https://doi.org/10.3406/socco.1990.963>
- Musso, P. (2014). Le choc des acteurs de l'Internet, de l'audiovisuel et des opérateurs de télécommunications. Dans P. Griset (dir.), *Les ingénieurs des Télécommunications dans la France contemporaine : Réseaux, innovation et territoires (XIXe-XXe siècles). Colloque des 21 et 22 octobre 2010* (p. 297-308). Institut de la gestion publique et du développement économique.
- Nativel, C. (2010). Workfare et transformations de l'aide aux chômeurs. *Informations sociales*, 159(3), 60-68. <https://doi.org/10.3917/inso.159.0060>

- Naville, P. (1956). *Essai sur la qualification du travail*. Marcel Rivière et Cie.
- Négroni, C. (2005). La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique. *Cahiers internationaux de sociologie*, 119(2), 311-331. <https://doi.org/10.3917/cis.119.0311>
- Négroni, C. (2007). *Reconversion professionnelle volontaire*. A. Colin.
- Négroni, C. (2009). Ingrédients des bifurcations professionnelles : latence et événements déclencheurs. Dans M. Grossetti, M. Bessin et C. Bidart (dir.), *Bifurcations* (p. 176-183). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.bessi.2009.01.0176>
- Négroni, C. et Mazade, O. (2019). Entre contrainte et choix, regards sur les reconversions professionnelles subies et les reconversions professionnelles volontaires. *Recherche & formation*, 90(1), 87-102. <https://doi.org/10.4000/rechercheformation.5082>
- Neyrat. (2001). Les chômeurs à l'épreuve de la compétence. Justifications et usages du « nouveau » R.O.M.E. *Les Cahiers du Laboratoire Georges Friedmann*, (9).
- OCDE. (2009). La crise de l'emploi : quelles sont les conséquences pour les politiques sociales et de l'emploi ? OCDE. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2009-2-fr
- OCDE. (2018). Soutenir la productivité de la main-d'œuvre. Dans *Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation* (p. 133-163). OCDE.
- Osty, F. (2003). *Le désir de métier: engagement, identité et reconnaissance au travail*. Presses Universitaires.
- Outin, J.-L. (1990). Trajectoires professionnelles et mobilité de la main-d'œuvre : la construction sociale de l'employabilité. *Sociologie du travail*, 32(4), 469-489. <https://doi.org/10.3406/sotra.1990.2525>
- Paillé, P. (1994). L'analyse par théorisation ancrée. *Cahiers de recherche sociologique*, (23), 147-181. <https://doi.org/10.7202/1002253ar>
- Palazzeschi, Y. (2017). Histoire de la formation post-scolaire. Dans P. Carré et P. Caspar (dir.), *Traité des sciences et des techniques de la Formation* (p. 51-68). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.carre.2017.01.0051>
- Palheta, U. (2010). L'apprentissage compagnonnique aujourd'hui entre résistance à la forme scolaire et transmission du « métier ». *Sociétés contemporaines*, 77(1), 57-85. <https://doi.org/10.3917/soco.077.0057>
- Palmade, J. (2003). *L'incertitude comme norme: identités et parcours professionnels*. Presses universitaires de France.

- Papinot, C. (2016). Le « chômage-intérim » en début de vie active : quelle socialisation salariale ? Quel accès à l'indépendance ? *Informations sociales*, 195(4), 16-25.
<https://doi.org/10.3917/inso.195.0014>
- Paradeise, C. (1985). Rhétorique professionnelle et expertise. *Sociologie du travail*, 27(1), 17-31. <https://doi.org/10.3406/sotra.1985.1990>
- Paradeise, C. (1988). Acteurs et institutions. La dynamique des marchés du travail. *Sociologie du travail*, 30(1), 79-105. <https://doi.org/10.3406/sotra.1988.2395>
- Paugam, S. (2006). L'épreuve du chômage : une rupture cumulative des liens sociaux ? Revue européenne des sciences sociales. *European Journal of Social Sciences*, (XLIV-135), 11-27. <https://doi.org/10.4000/ress.248>
- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité : les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Presses universitaires de France.
- Pénard, T., Raynaud, E. et Saussier, S. (2004). Théories des contrats et réseaux de franchise. *Revue française d'économie*, 18(4), 151-191. <https://doi.org/10.3406/rfeco.2004.1538>
- Pennaforte, A. (2010, 7 décembre). *La relation dialectique d'alternance : l'impact de la formation en alternance sur l'implication organisationnelle et le turnover dans le monde des services* [Thèse de doctorat, CNAM]. <https://theses.hal.science/tel-00555923>
- Perez, C. (2014). La déstabilisation des stables : restructuration financière et travail soutenable. *Travail et Emploi*, (138), 37-52.
<https://doi.org/10.4000/travailemploi.6328>
- Perez, C. (2019). Avec le Compte Personnel de Formation : l'avènement d'une logique marchande et désintermédiée. *Savoirs*, 50(2), 87-100.
<https://doi.org/10.3917/savo.050.0087>
- Perez, C. et Thomas, G. (2005). Trajectoires d'emploi précaire et formation continue. *Économie et Statistique*, 388(1), 107-127. <https://doi.org/10.3406/estat.2005.7172>
- Périer, P. (2004). Une crise des vocations ? Accès au métier et socialisation professionnelle des enseignants du secondaire. *Revue française de pédagogie*, 147(1), 79-90.
<https://doi.org/10.3406/rfp.2004.3122>
- Petit, H. (2002, 1 janvier). *Fondements et dynamique de la segmentation du marché du travail : une analyse sur données françaises* [thèse de doctorat, Paris 1].
- Peyrin, A. (2019). Les recompositions des normes d'emploi public : Genèse du recours aux emplois atypiques dans la fonction publique française. *Revue Française de Socio-Économie*, n° 22(1), 67.

- Picart, C. (2014). Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage. *Document de travail*, n°F1402. Insee.
- Pichené-Houard, A., Lapoire-Chasset, M., Martel, L., Gaudart, C., Volkoff, S. et Claudon, L. (2016). Les départs précoces des pâtissiers salariés de l'artisanat : comprendre pour agir en prévention. *Références en santé au travail*. Inres, 77, 370.
- Pichon, A. (2008). Les cadres à l'épreuve. Presses Universitaires de France.
- Pillon, J.-M. (2014). La méthode de recrutement par simulation de Pôle Emploi : un « produit » à placer ? *Revue Française de Socio-Économie*, 14(2), 115-134.
- Pillon, J.-M. (2015). La transparence du marché du travail – un travail en soi. *La Revue de l'Ires*, n° 84(1), 3-30.
- Pillon, J.-M. et Vivès, C. (2016). La création de Pôle emploi : entre spécificités françaises et déclinaisons de standards internationaux. *Revue française des affaires sociales*, (1), 405-424. <https://doi.org/10.3917/rfas.161.0405>
- Pillon, J.-M. (2018a). Itinéraire gestionnaire d'un objectif politique. Les évolutions de la mesure du retour à l'emploi des chômeurs. *Revue Française de Socio-Économie*, 20(1), 39-59.
- Pillon, J.-M. (2018b). Stéréotypes idéaux - L'instrumentalisation des « freins périphériques » à Pôle emploi. *Socio-économie du travail 2017*, n° 2. Le marché du travail comme objet de croyances et de représentations, 165-195.
- Piore, M. J. (1972). Notes for a Theory of Labor Market Stratification. *Working paper, department of economics*, 95. Cambridge.
- Pochic, S. (2001a). La menace du déclassement. Réflexions sur la construction et l'évolution des projets professionnels de cadres au chômage. *La Revue de l'IRES*, 35(1), 61-88.
- Pochic, S. (2001b). Le chômage des cadres dans les années 1990 : quelles déstabilisations ? Dans *Cadres : la grande rupture*. La Découverte (p. 189-206).
- Poujouly, C. et Prokovas, N. (2009). Mobilités professionnelles. *Repères & Analyses*, Pôle emploi, (3).
- Poussou-Plesse, M. (2007). Du principe d'une « seconde partie de carrière » à la défense d'une cause des « quinquas ». Étude de cadres seniors en « repositionnement professionnel ». Dans *Vieillesse et parcours de fins de carrière : contraintes et stratégies* (p. 125-156). Érès.

- Prokavas, N. et Visme de, N. (2016). Créer son entreprise pendant une période de chômage : quand les demandeurs d'emploi créent leur propre emploi. *Éclairages et Synthèses*, Pôle emploi, (24).
- Prost, A. (1995). Qu'est-il-arrivé à la sociologie du travail ? *Le Mouvement social : bulletin trimestriel de l'Institut français d'histoire sociale*, (171), 79-95.
- Ramaux, C. (2005). Les emplois ne sont pas plus instables : explications et incidences sur la régulation de l'emploi. *Économies et sociétés*, (26), 1143-1470.
- Rémila, N. et Tallet, F. (s. d.). Depuis mi-2011, une nouvelle dégradation du marché du travail, moins marquée que celle de 2008-2009. Dans *Emploi et salaires* (p. 9-24). Insee.
- Rey, M., Jolly, C. et Lainé, F. (2021). Cartographie des compétences par métiers. *La note d'analyse*, n° 101(3), 1-15. France stratégie.
- Reynaud, E. (1993). Le chômage de longue durée : la théorie et l'action. *Revue française de sociologie*, 34(2), 271-291.
- Reynaud, I. (2018). La commande publique dans le cadre de la transition énergétique : une opportunité de développement pour les TPE/PME innovantes ? Dans A. Gulsun et I. Kustos (dir.), *Capacités entrepreneuriales : des organisations aux territoires*. (p.189-211). EMS éditions.
- Reynaud, J.-D. (1987). Qualification et marché du travail. *Sociologie du travail*, 29(1), 86-109.
- Rolle, P. (1973). Qualités de travail et hiérarchie des qualifications. *Sociologie du travail*, 15(2), 157-175.
- Rolle, P. et Tripiet, P. (1978). Valeur d'échange et valeur d'usage de la force de travail. Dans R. Linhart (dir.), *Division du travail* (p. 125-135). Éditions Galilée.
- Rose, J. (1996). L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi. *Sociologie du travail*, 38(1), 63-79.
- Rose, J. (1992). Transitions professionnelles et recomposition des statuts salariaux. Dans M.-C. Villeval (dir.), *Mutations industrielles et reconversion des salariés*. L'Harmattan, (p. 255-266)
- Rosenfeld, R. A. (1992). Job Mobility and Career Processes. *Annual Review of Sociology*, 18(1), 39-61. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.18.080192.000351>
- Rouilleau-Berger, L. (1999). *Le travail en friches: les mondes de la « petite » production urbaine*. Aube.

- Roupnel-Fuentes, M. (2011). *Les chômeurs de Moulinex*. Presses Universitaires de France.
<https://doi.org/10.3917/puf.trat.2011.01>
- Roupnel-Fuentes, M. (2014a). Les cadres sociaux du reclassement. Sur le devenir des licenciés de Moulinex. Dans S. Paugam (dir.), *L'intégration inégale* (p. 313-328). Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.paug.2014.01.0313>
- Roupnel-Fuentes, M. (2014b). Souffrances au chômage. Histoire et devenir des femmes et des hommes licencié-e-s de Moulinex. *Travail, genre et sociétés*, 32(2), 99-117.
<https://doi.org/10.3917/tgs.032.0097>
- Roupnel-Fuentes, M. (2017). Se former, est-ce s'insérer ? *Sociologies pratiques*, 35(2), 59-72.
<https://doi.org/10.3917/sopr.035.0059>
- Roux, N. (2017, 3 novembre). *Un emploi discontinu soutenable ? Trajectoires sociales de saisonniers agricoles et d'artistes du spectacle* [thèse de doctorat]. CNAM.
- Rouxel, C. et Virely, B. (2012). Les transformations des parcours d'emploi et de travail au fil des générations. Dans *Emploi et salaires* (p. 39-50). Insee.
- Sacomanno, B. (2016). Négociation des ambitions et temporalités sociales. *Négociations*, n° 25(1), 167-179. <https://doi.org/10.3917/neg.025.0167>
- Saglietti, C. (1983). Chômage et chômages : les quatorze mois suivant la perte d'un emploi. *Économie et Statistique*, 155(1), 29-38. <https://doi.org/10.3406/estat.1983.4749>
- Sainsaulieu, R. (1988). *L'identité au travail*. Presses de Sciences Po.
<https://doi.org/10.3917/scpo.sains.2019.01>
- Salais, R. (1980). Le chômage : un phénomène de file d'attente. *Économie et statistique*, 123(1), 67-78. <https://doi.org/10.3406/estat.1980.4371>
- Salais, R. (2004). La politique des indicateurs. Du taux de chômage au taux d'emploi dans la stratégie européenne pour l'emploi (SEE). Dans B. Zimmermann (dir.), *Les sciences sociales à l'épreuve de l'action. Le savant, le politique et l'Europe* (Éditions de la MSH, p. 287-331).
- Salerni, D. (1979). Le pouvoir hiérarchique de la technologie. *Sociologie du travail*, 21(1), 4-18. <https://doi.org/10.3406/sotra.1979.1594>
- Sarfati, F. (2014). L'alternance au risque de la sur-sélectivité. *Revue Française de Socio-Économie*, 14(2), 71-92.
- Schehr, S. (1999). *La vie quotidienne des jeunes chômeurs*. Presses Universitaires de France.
<https://doi.org/10.3917/puf.scheh.1999.01>

- Scheuer, M. (1995). La formation professionnelle est-elle une solution au chômage actuel ou au chômage qui menace ? *Sociologie du travail*, 37(4), 661-673.
<https://doi.org/10.3406/sotra.1995.2229>
- Schlanger, J. E. (1997). *La vocation*. Seuil.
- Schnapper, D. (1981). *L'épreuve du chômage* (nouvelle ed. 1994). Gallimard.
- Schnapper, D. (1989). Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux. *Revue française de sociologie*, 30(1), 3-29. <https://doi.org/10.2307/3321421>
- Schnapper, D. (1998). Travail et chômage. Dans M. De Coster et F. Pichault (dir.), *Traité de sociologie du travail* (vol. 2e éd., p. 127-138). De Boeck Supérieur.
- Schneider, B., Fritz, L. et Maire, H. (2013). L'insertion professionnelle des psychologues. Analyse croisée entre une synthèse d'enquêtes et une observation des offres d'emploi proposées sur le site de la FFPP. *Bulletin de psychologie*, Numéro 523(1), 87.
<https://doi.org/10.3917/bupsy.523.0087>
- Schneider, B. et Mondière, G. (2017). Les psychologues en France en 2016 : nombre et activité, des données actualisées et inédites. *Fédérer*, (87), 16-21.
- Schweitzer, S. (2002). *Les femmes ont toujours travaillé : une histoire de leurs métiers, XIXe et XXe siècle*. Jacob.
- Siblot, Y., Cartier, M., Coutant, I., Masclat, O. et Renahy, N. (2015). *Sociologie des classes populaires contemporaines*. Armand Colin.
- Signoretto, C. (2013, 20 novembre). *Licenciements et rupture conventionnelle : analyse et évaluation empirique des comportements des employeurs* [thèse de doctorat, Université Panthéon-Sorbonne - Paris I].
- Silvestre, J.-J. (1986a). Économie du travail et théorie de la production : la notion d'espace de qualification. Dans L. Tanguy (dir.), *L'Introuvable relation formation/emploi : un état des recherches en France* (p. 257-263). Documentation française.
- Silvestre, J.-J. (1986b). Marchés du travail et crise économique : de la mobilité à la flexibilité. *Formation Emploi*, 14(1), 54-61. <https://doi.org/10.3406/forem.1986.1173>
- Simon, H. (1978). Les motivations de l'absentéisme. *Sociologie du travail*, 20(3), 322-333.
<https://doi.org/10.3406/sotra.1978.1585>
- Sorignet, P.-E. (2004). Sortir d'un métier de vocation : le cas des danseurs contemporains. *Sociétés contemporaines*, 56(4), 111-132. <https://doi.org/10.3917/soco.056.0111>
- Stam, E. et Spigel, B. (2018). Entrepreneurial Ecosystems. Dans R. Blackburn, D. De Clercq et J. Heinonen (dir.), *The SAGE Handbook of Small Business and Entrepreneurship* (p. 407-421). SAGE Publications Ltd.

- Stroobants, M. (1991). Travail et compétences : récapitulation critique des approches des savoirs au travail. *Formation Emploi*, 33(1), 31-42.
<https://doi.org/10.3406/forem.1991.1511>
- Stroobants, M. (2002). Rome et ses chemins vers un marché du travail imaginaire. *Lettre d'information TEF*.
- Supiot, A. (2000). Les nouveaux visages de la subordination. *Droit Social*, (2), 131-145.
- Tanguy, L. (dir.). (1986). *L'Introuvable relation formation/emploi : un état des recherches en France*. Documentation française.
- Tanguy, L. (1999). Reconversion industrielle ou conversion culturelle dans un bassin minier de Lorraine au milieu des années 1960. *Sociétés Contemporaines*, 35(1), 43-70.
<https://doi.org/10.3406/socco.1999.1739>
- Tanguy, L. (2008). La recherche de liens entre la formation et l'emploi : une institution et sa revue – Un point de vue –. *Formation emploi*, (101), 23-40.
<https://doi.org/10.4000/formationemploi.57>
- Tanguy, S. (2006). Recherche d'emploi : entre assurance et incitation. *Revue d'économie politique*, 116, 43-64.
- Thélot, C. (1982). *Tel père, tel fils ? Position sociale et origine familiale* (Dunod). Dunod.
- Thélot, C. (1986). Chômage et emploi : l'éclatement. *Économie et Statistique*, 193(1), 3-4.
- Thélot, C. (1987). La mesure de l'évolution récente du chômage. *Économie et Statistique*, 205(1), 39-48. <https://doi.org/10.3406/estat.1987.5151>
- Thévenot, L. (1976). Les disponibilités de main-d'œuvre par profession. *Économie et Statistique*, 81(1), 27-43. <https://doi.org/10.3406/estat.1976.2371>
- Thevenot, L. (1986). Les investissements de forme. *Cahiers du CEE*, 29, 21-72.
- Thévenot, L. (1990). Théorie et pratique des classifications professionnelles. Dans M. Reberieux (dir.), *La construction des branches professionnelles : XIXe - XXe siècle* (Université de Provence, vol. volume IX, n° 3-4.).
- Thibodeau, S., Dussault, M. et Deaudelin, C. (1997). Les causes de l'isolement professionnel des directions d'établissement d'enseignement. *Revue des sciences de l'éducation*, 23(2), 395-412. <https://doi.org/10.7202/031922ar>
- Thioux, E. (2019). Chômage des cadres : qui sont les plus exposés ? *Insee Analyses Ile-de-France*, (102).
- Tiffon, G., Moatty, F., Glaymann, D. et Durand, J.-P. (dir.). (2017). *Le piège de l'employabilité : critique d'une notion au regard de ses usages sociaux*. Presses universitaires de Rennes.

- Tomasi, L. (1998). The contribution of Georg Simmel to the foundation of theory at the Chicago School of Sociology. Dans *The Tradition of the Chicago School of Sociology*. Routledge.
- Topalov, C. (1995). *Naissance du chômeur. 1880-1910* (Albin Michel).
- Tranchant, L. (2018). L'intérim de masse comme vecteur de disqualification professionnelle. Le cas des emplois ouvriers de la logistique. *Travail et emploi*, 155-156(3-4), 115-140.
<https://doi.org/10.4000/travailemploi.8667>
- Tranchant, L. (2021). D'entrepôt en entrepôt. Une ethnographie des trajectoires professionnelles ouvrières dans le secteur de la logistique. *Genèses*, 122(1), 59-78.
<https://doi.org/10.3917/gen.122.0059>
- Tremblay, D.-G. (2012). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux* (Troisième éd.). Presses de l'Université du Québec.
- Tripier, P. (1990). Pour une sociologie de l'emploi (bis). Dans *L'Emploi l'entreprise et la société* (p. 49-52). *Economica*. <https://doi.org/10.3917/econo.micho.1990.01.0049>
- Tuchszirer, C. (2005). Le reclassement des salariés licenciés pour motif économique : responsabilité sociale de l'entreprise ou de la collectivité publique ? *La Revue de l'Ires*, 47(1), 157-173. <https://doi.org/10.3917/rkli.047.0157>
- Ulmann, A.-L. (2015). Apprendre le travail : les liens entre le savoir et l'action. Regards ethnographiques sur le travail et la formation pour deux métiers de la petite enfance. *La Revue de l'Ires*, 85-86(2-3), 45-71. <https://doi.org/10.3917/rkli.085.0045>
- Uzunidis, D. (2001). Entrepreneurs, création d'entreprise et désordre économique (n° 45). Working Papers. Laboratoire de Recherche sur l'Industrie et l'Innovation.
- Vari-Lavoisier, I. (2011). Heurs et malheurs des chômeurs créateurs d'entreprises. De la complémentarité entre ethnographie et économétrie. *Terrains & travaux*, 19(2).
- Vignal, C. (2005). Injonctions à la mobilité, arbitrages résidentiels et délocalisation de l'emploi. *Cahiers internationaux de sociologie*, 118(1), 101-117.
<https://doi.org/10.3917/cis.118.0101>
- Villeval, M. C. (1992). *Mutations industrielles et reconversion des salariés*. L'Harmattan.
- Villeval, M. C., Enclos, P., Chassey de, F., Dupuis, P.-A., Fath, G. et Higelé, P. (1989). *La reconversion de la main-d'œuvre : bilan des problématiques (1950-1989)* (Université de Nancy II). Ministère de la Recherche.
- Villeval, M.-C. (1990). Reconversions et mobilités. *Céreq Bref*, n° 55. Céreq.

- Villeval, M.-C. et Méhaut, P. (1986). Les congés de formation-conversion et la gestion des mobilités : une étude de cas dans la sidérurgie. *Formation Emploi*, 16(1), 59-69.
<https://doi.org/10.3406/forem.1986.1183>
- Vivès, C. (2018). Justifications et règles d'indemnisation de « l'activité réduite » : le sens de l'assurance chômage en question (1983-2014). *Revue Française de Socio-Économie*, 20(1), 61-81. <https://doi.org/10.3917/rfse.020.0061>
- Vivès, C. (2021). Assurance chômage. De l'âge d'or de l'administration paritaire à sa disparition. Dans L. Machu et V. Viet (dir.), *Pour une histoire plurielle du paritarisme* (p. 228-241). Comité d'histoire de la sécurité sociale.
<https://doi.org/10.3917/aehts.machu.2021.01.0236>
- Vrancken, D. et Macquet, C. (2006). *Le travail sur soi : vers une psychologisation de la société ?* Belin.
- Weber, M. (1965). L'objectivité de la connaissance dans les sciences et la politique sociales. Dans *Essais sur la théorie de la science*. Plon.
- Wittorski, R. (2015). Introduction. Les questions posées par la transmission du travail. Dans R. Wittorski (dir.), *Comprendre la transmission du travail* (p. 7-23). Champ social.
<https://doi.org/10.3917/chaso.witto.2015.01.0007>
- Zoberman, Y. (2011). *Une histoire du chômage*. Éditions Perrin.
<https://doi.org/10.3917/perri.zober.2011.01>

Annexes

Annexe 1. Questionnaire de l'enquête web pour le terrain par entretiens

Bloc de deux questions filtres permettant d'identifier les sortants des listes pour reprise d'emploi

Q0. D'après les informations dont nous disposons, en {{ contact.custom1 }}, vous avez cessé ou n'avez pas renouvelé votre inscription à Pôle Emploi, pour quelle raison ?

1. Vous avez repris un emploi (y compris travail à son compte, création d'entreprise, intérim, contrat aidé)
2. Vous étiez en formation, reprise d'études, stage
3. Vous avez arrêté temporairement votre recherche d'emploi (maladie, congé maternité, congé parental, déplacement / vacances)
4. Vous ne souhaitez plus être inscrit à Pôle emploi, ne voyiez plus l'intérêt d'être inscrit
5. Vous avez oublié ou eu des problèmes de réactualisation
6. Vous avez été radié
7. Vous êtes parti en retraite => *Fin de questionnaire*
8. Vous avez déménagé
9. Autre motif (veuillez préciser)

if Q0 in (2, 3, 4, 5, 6, 8, 9)

Q0_bis. Avez-vous toutefois repris un emploi depuis ?

1. Oui
2. Non => *Fin de questionnaire*

If Q0=1

Bloc A. Caractéristiques de l'emploi exercé

QA0. Concernant cet emploi (ou le premier s'il y en a eu plusieurs), votre employeur est-il (était-il) ... ?

1. Vous-même (à votre compte)
2. Un particulier
3. Un artisan, un commerçant, une personne exerçant une profession libérale, un exploitant agricole
4. Une entreprise de travail temporaire / d'intérim
5. Une association
6. Une autre entreprise privée
7. L'État, une collectivité locale
8. Une entreprise publique ou nationale

Bloc salariés

If QA0 in (2) =>QA3

If QA0 in (3,4,5, 6,7,8)

QA1. Quelle est (ou était) l'activité de votre employeur /de la structure où vous avez été embauché ? En quoi consiste-t-elle ?

.....

QA2. Combien de salariés y a-t-il (y avait-il) dans l'établissement où vous avez été embauché (environ) ?

1. 1 à 9 salariés
2. 10 à 19 salariés
3. 20 à 49 salariés
4. 50 à 199 salariés
5. 200 à 499 salariés
6. 500 ou plus salariés

QA3. Votre contrat de travail est-il (était-il)

1. Un contrat à durée indéterminée (CDI)
2. Un contrat à durée déterminée (CDD)
3. Un contrat saisonnier
4. Une mission d'intérim
5. Une vacation, une mission de vacataire

Si QA3 in (2-6)

QA4. Quelle est (était) la durée de votre contrat ou de votre mission ?

1. Moins d'un mois
2. 1 à 3 mois
3. 4 à 5 mois
4. 6 à 11 mois
5. 12 mois et plus

QA5. (S'agit-il) S'agissait-il d'un contrat aidé*

* CUI-CAE (Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi) ; CUI-CIE (Contrat Initiative Emploi) ; CI-RMA (Contrat Insertion Revenu Minimum d'Activité) ; CAV : Contrat d'Avenir ; CJE : Contrat Jeune en Entreprise ; Contrat d'apprentissage ; Contrat de professionnalisation

1. Oui
2. Non

QA6. Toujours concernant cet emploi, travaillez-vous (travailliez-vous)

1. à temps plein
2. à temps partiel (moins de 35h par semaine)

Si QA6=2

QA7a. Combien d'heures travaillez-vous (ou) par semaine ? (Veuillez indiquer uniquement un nombre)

QA7b. Souhaitiez-vous (souhaitez-vous) travailler davantage ?

1. Oui, à temps plein
2. Oui, sans aller jusqu'au temps plein
3. Non

QA8. Dans votre emploi, êtes-vous (étiez-vous) classé(e) comme ?

1. Manœuvre ou ouvrier spécialisé, ouvrier agricole
2. Ouvrier qualifié ou hautement qualifié, technicien d'atelier
3. Employé administratif, employé de commerce, personnel de services
4. Technicien, agent de maîtrise
5. Ingénieur, cadre (à l'exception des directeurs ou de ses adjoints directs)
6. Directeur général, adjoint direct

QA9. Quelle est (était) votre fonction principale ?

1. Production, chantier, exploitation
2. Installation, réparation, maintenance
3. Gardiennage, nettoyage, entretien ménager
4. Manutention, magasinage, logistique
5. Secrétariat, saisie, accueil
6. Gestion, comptabilité
7. Commerce, vente, technico-commercial
8. Études, recherche et développement, méthodes
9. Enseignement
10. Soins aux personnes
11. Autre fonction (veuillez préciser)

If QA0 in (1)- Bloc indépendants

QA10. Sous quel statut ou régime exercez-vous (exerciez-vous) votre activité ?

1. Auto-entrepreneur
2. Société (SA, SARL, EURL, ...)
3. Indépendant, profession libérale
4. Association

5. Autre (veuillez préciser)

QA11. Êtes-vous (Étiez-vous) salarié(e) de votre entreprise ?

1. Oui
2. Non

QA12. Quelle est (était) l'activité de votre entreprise ? En quoi consiste-t-elle ?

.....

QA13. Avez-vous (Avez-vous) des salariés ?

1. Oui
2. Non

If QA13=1

QA14. Combien de salariés avez-vous (avez-vous) ?

(Veuillez indiquer uniquement un nombre)

.....

Bloc B. Le métier exercé

If Q0=1

Toujours, concernant cet emploi (ou le premier s'il y en a eu plusieurs)

QB1. Quel métier exercez-vous (exerciez-vous) précisément ? Quelles sont (étaient) vos tâches principales ?

.....

QB2. Est-ce (Était-ce) le métier que vous recherchiez principalement/que vous souhaitiez exercer ?

1. Oui tout à fait
2. Oui plutôt
3. Non pas vraiment
4. Non pas du tout

If QB2 in (3,4)

QB2_bis. Sur quel métier portait principalement votre recherche d'emploi ?

.....

QB3. Considérez-vous avoir changé de métier ?

1. Oui tout à fait
2. Oui plutôt
3. Non pas vraiment
4. Non pas du tout

If QB3=1,2

QB3_bis. Pour quelle(s) raison(s) avez-vous été amené(e) à changer de métier ?

.....

Bloc C. Passé professionnel

Nous allons à présent vous poser quelques questions sur votre passé professionnel

QC1. Avant {{ contact.custom1 }}, vous vous étiez inscrit à Pôle emploi suite à

1. Un licenciement
2. Une démission
3. Une fin de contrat
4. Une fin de mission d'intérim
5. La fin de vos études
6. La fin d'une formation
7. Une rupture conventionnelle
8. La faillite ou le dépôt de bilan de votre entreprise
9. La fin d'un arrêt maladie ou maternité
10. La fin d'un congé parental
11. Votre souhait de reprendre une activité professionnelle (après une période d'inactivité)
12. Autre (veuillez préciser)

if QC1 ne 5

QC2. Quel métier exerciez-vous avant cette inscription à Pôle emploi ? Quelles étaient vos tâches principales ?

QC3. Combien de temps avez-vous exercé ce métier (avant cette inscription à Pôle emploi) ?

1. Moins d'1 an
2. D'1 an à 2 ans
3. 3 à 4 ans
4. 5 à 9 ans
5. 10 ans ou plus

QC4. Concernant votre passé professionnel en général, vous diriez ...?

1. J'ai toujours eu un emploi régulier, avant de connaître le chômage
2. J'ai eu plusieurs emplois mais sans vraiment connaître d'interruption
3. J'ai enchaîné période d'activité et période de chômage
4. J'ai travaillé très brièvement ou occasionnellement
5. J'ai terminé mes études il y a peu de temps
6. Je n'ai jamais vraiment travaillé

Bloc D. Situation actuelle

QD1. Aujourd'hui, êtes-vous toujours en emploi ?

1. Oui
2. Non

If QD1=1

QD2. S'agit-il du même emploi que celui retrouvé après votre dernière période de chômage ?

1. Oui
2. Non

QD3. Exercez-vous toujours le même métier ?

1. Oui
2. Non

Bloc E. Contact ultérieur

QE0. Pour les besoins de l'étude, acceptez-vous d'être recontacté par un chercheur afin d'approfondir ces réponses sur votre parcours ?

Comme pour l'enquête à laquelle vous venez de répondre, le contenu des échanges ne seront utilisés qu'à des fins d'analyses et cela dans le respect de l'anonymat.

1. Oui
2. Non

QE0_bis. Merci de renseigner vos coordonnées ci-dessous :

Celles-ci resteront confidentielles et ne seront utilisées que pour vous contacter dans le cadre de cette étude.

Nom

Prénom

Numéro de téléphone

Annexe 2. Échantillonnage et protocole d'administration de l'enquête par mail pour le terrain par entretiens

Source : Fichier historique et Fichier national des allocataires

Population : demandeurs d'emploi sortis des listes de Pôle emploi en février 2015, février et juillet 2016.

Tirage de l'échantillon : Méthode d'échantillonnage : équilibrée, méthode cube.

Le mode d'administration de l'enquête par mail présente des biais à anticiper et à limiter dès l'échantillonnage. Ce type d'enquête n'est administrable qu'aux demandeurs d'emploi ayant explicitement accepté d'être contactés par e-mail par Pôle emploi. Ils sont certes relativement peu nombreux (de 10% à 16% des sortants selon le mois et l'année de sortie³⁴⁰) mais ils présentent des caractéristiques discriminantes avec une surreprésentation en particulier des chômeurs sans diplôme et âgés de 45 ans ou plus. Par ailleurs, ces populations présentent généralement un taux de réponse moins élevés que les demandeurs d'emploi plus jeunes ou ayant des niveaux de diplômes supérieurs.

Variables de sondage :

Sexe, âge (regroupé en huit catégories), situation matrimoniale, nationalité (française ou étrangère), niveau de formation, niveau de qualification, catégorie d'inscription (A, B, C, D, E), grands domaines du ROME (métier recherché), expérience dans le métier ROME (métier recherché), ancienneté au chômage, motif de sortie, indemnisable ou non, bénéficiaire ou non du RSA, région.

Modalités surreprésentées :

Région Centre-Val-de-Loire, de 4% dans la population totale à 10% dans l'échantillon. Les régions Ile-de-France et Hauts-de-France ont été légèrement surreprésentées également de 1 à 2 points de pourcentage.

Les personnes de 45 ans ou plus et les personnes sans diplôme ont quant à eux été surreprésentés de façon à ce que leur part dans l'échantillon corresponde à leur part dans la population totale après éviction des chômeurs refusant d'être contactés par e-mail.

³⁴⁰ Ce pourcentage se réduit à la fois avec l'informatisation croissante des modes de communication entre Pôle emploi et ses usagers et avec le départ progressif des chômeurs les plus âgés qui refusent davantage ce mode de contact. Si la part des sortants en février 2015 qui refusent d'être contactés par mail est de 17%, cette part se réduit à 12% pour les sortants en février 2016 et de 10% en juillet de la même année.

Messages dans le corps du mail

Message initial

Objet : Enquête sur votre parcours professionnel

Bonjour *Madame/Monsieur Nom Prénom*,

Dans le cadre d'une étude universitaire, menée en collaboration avec Pôle emploi, sur le parcours professionnel des personnes ayant vécu une période de chômage, nous vous invitons à participer à une enquête accessible via le lien ci-dessous :

[Répondre à l'enquête](#)

Répondre à cette enquête vous prendra moins de 10 minutes. Les résultats et les informations recueillies ne seront utilisés que dans le cadre de cette étude et dans le respect de l'anonymat.

Nous vous remercions par avance de l'attention que vous y porterez.

L'équipe de recherche

Si le lien ne fonctionne pas veuillez copier-coller l'URL suivante dans la barre d'adresse de votre navigateur : [SurveyLink]

PS : Merci de ne pas répondre à ce message.

Remarque : l'enquête a été créée à l'aide de la version professionnelle de l'outil SurveyMonkey garantissant un hébergement avec une sécurité renforcée (SSL). Si vous ne souhaitez plus recevoir d'e-mails expédiés par SurveyMonkey, veuillez cliquer sur le lien [suivant](#).

Message de relance 1 et 2 (1 semaine d'intervalle)

Objet : Important : enquête sur votre parcours professionnel

Bonjour *Madame/Monsieur Nom Prénom*,

Sauf erreur de notre part, nous n'avons pas reçu vos réponses à l'enquête sur le parcours professionnel des personnes ayant vécu une période de chômage. Cette étude universitaire a pour objectif de mieux comprendre ces parcours.

[Répondre à l'enquête](#)

Répondre à cette enquête vous prendra moins de 10 minutes. Les résultats et les informations recueillies ne seront utilisés que dans le cadre de cette étude et dans le respect de l'anonymat.

Nous vous remercions par avance de l'attention que vous y porterez.

L'équipe de recherche

Si le lien ne fonctionne pas veuillez copier-coller l'URL suivante dans la barre d'adresse de votre navigateur : [SurveyLink]

PS : Merci de ne pas répondre à ce message.

Remarque : l'enquête a été créée à l'aide de la version professionnelle de l'outil SurveyMonkey garantissant un hébergement avec une sécurité renforcée (SSL). Si vous ne souhaitez plus recevoir d'e-mails expédiés par SurveyMonkey, veuillez cliquer sur le lien [suivant](#).

Annexe 3. Script de contact par téléphone suite à l'enquête par internet

Bonjour Madame/Monsieur X,

Je me présente, je m'appelle Murielle Matus. Je suis doctorante au Laboratoire de sociologie économique du Cnam/Cnrs et chargée d'études et de recherche à Pôle emploi.

Je vous appelle suite à l'enquête sur votre parcours professionnel à laquelle vous avez répondu récemment par internet. D'abord, je vous remercie d'y avoir répondu et d'avoir accepté d'être recontacté(e).

Je travaille sur le parcours professionnel des personnes qui ont connu le chômage, et en particulier sur celles qui ont connu un changement de métier entre l'emploi exercé avant le chômage et celui exercé après.

Je souhaiterais vous rencontrer pour que vous me parliez de votre parcours professionnel mais aussi plus globalement de votre parcours en général.

À un moment qui vous convient Avoir du temps devant nous (2h) Lieu calme (domicile de préférence) Entretien enregistré et parfaitement anonyme

Annexe 4. Guide d'entretien

Question de lancement : Je sais que vous avez changé de métier après une période de chômage. Vous exerçiez auparavant le métier [métier X] et vous êtes devenu(e) [métier Y]. J'aimerais que vous m'en parliez, comment cela s'est passé ?		
Thèmes principaux	Sous-thèmes	Parcours personnel - Autres acteurs
Nouveau métier	<p>Quand, (combien de temps ?) Où ?</p> <p>Comment cela se passe(ait) ? Cela consiste à faire quoi (tâches), avec qui ? (collaboration/relations collègues). Conditions de travail et organisation du travail.</p> <p>Conditions d'embauche et d'emploi (nature du contrat, temps de travail, salaire,...)</p> <p>Comment se sont déroulés les premiers jours ? Apprentissage du métier, avec qui ?</p> <p>Vécu du nouvel emploi</p> <p>Revenus du foyer</p>	<p>Conjoint(s), liens amicaux/familiaux (fratrie, parents), lieux d'habitation, loisirs, aide familiale, amicale, connaissances ?</p>
Chômage	<p>Entrée, quand, comment ? (conditions de rupture du contrat de travail)</p> <p>Durée, indemnisation, formation ?</p> <p>Recherche d'emploi</p> <p>démarches et canaux, aide reçue ? (informations, conseils, CV, lettre de motivation, offres, ateliers etc.)</p> <p>métiers/emplois visés</p> <p>inscription à Pôle emploi, autres rendez-vous avec un conseiller : comment cela s'est passé ?</p> <p>Contenu des échanges (Que vous lui avez-vous dit ? Que vous a-t-il dit ?)</p> <p>Activités autres - Vécu du chômage</p>	idem
Ancien métier - Parcours professionnel antérieur	<p>Ancien métier. Autres métiers exercés par le passé ? Premier emploi ?</p> <p>Quand, combien de temps ? Où ?</p> <p>Comment cela se passait ? Cela consiste à faire quoi (tâches), avec qui ? (collaboration/relations collègues). Conditions de travail et organisation du travail.</p> <p>Conditions d'embauche et d'emploi (nature du contrat, temps de travail, salaire,...). Comment se sont déroulés les premiers jours ? Apprentissage du métier, avec qui ?</p> <p>Conditions de rupture. Autres périodes de chômage. Formation</p> <p>Vécu ancien(s) métier(s), chômage</p> <p>Revenus foyer</p>	idem
Scolarité/études	<p>Primaire, secondaire, 1ère orientation et ensuite / vécu</p> <p>Filières / diplômes</p>	idem
En fin d'entretien - Signification de la reconversion et événements « marquants »	<p>Être devenu(e) [métier Y], qu'est-ce que cela représente pour vous ?</p> <p>Vie personnelle : mise en couple, vie commune, séparation, décès, enfants, maladie, déménagement</p> <p>Quels sont pour vous les événements marquants de votre vie professionnelle ? De votre vie professionnelle ? (relances)</p>	idem + origine sociale : professions des parents et de l'entourage. Enfants

Annexe 5. Famille professionnelle révisée

FAP Révisée	FAP 2009 et PCS 2003	
A0Z00 - Agriculteurs	A0Z00 : Agriculteurs indépendants	A0Z40 : Agriculteurs salariés
	A0Z01 : Éleveurs indépendants	A0Z41 : Éleveurs salariés
	A1Z00 : Maraîchers, horticulteurs indépendants	A1Z40 : Maraîchers, horticulteurs salariés
	A1Z01 : Viticulteurs, arboriculteurs indépendants	A1Z42 : Viticulteurs, arboriculteurs salariés
A0Z42 - Exploitants forestiers	A0Z02 : Bûcherons, sylviculteurs indépendants	A0Z42 : Bûcherons, sylviculteurs salariés et agents forestiers
	A0Z43 : Conducteurs d'engins agricoles ou forestiers	
A3Z00 - Marins	A3Z00 : Marins, pêcheurs, aquaculteurs indépendants	A3Z40 : Pêcheurs, aquaculteurs salariés
	A3Z41 : Marins salariés	A3Z90 : Cadres et maîtres d'équipage de la marine
A2Z70 - Techniciens et cadres de l'agriculture	A2Z70 : Techniciens et agents d'encadrement d'exploitations agricoles	A2Z90 : Ingénieurs, cadres techniques de l'agriculture
A1Z41 - Jardiniers	A1Z41 : Jardiniers salariés (631a)	<i>211j Entrepreneurs en parcs et jardins, paysagistes</i>
B0Z21 - Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	B0Z21 : Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	
B2Z40 - Maçons	B2Z40 : Maçons	
B2Z42 - Charpentiers - monteurs en structures métalliques	B2Z42 : Charpentiers (métal)	
B2Z43 - Charpentiers en bois	B2Z43 : Charpentiers (bois)	
B2Z44 - Couvreurs	B2Z44 : Couvreurs	
B2Z41 - Professionnels du travail de la pierre et des matériaux associés	B2Z41 : Professionnels du travail de la pierre et des matériaux associés	

B1Z40 - Ouvriers des travaux publics et de l'extraction	B0Z20 : Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	B1Z40 : Ouvriers qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction
B3Z20 - Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	B3Z20 : Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	
B4Z41 - Plombiers, chauffagistes	B4Z41 : Plombiers, chauffagistes	
B4Z42 - Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	B4Z42 : Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	
B4Z43 - Électriciens du bâtiment	B4Z43 : Électriciens du bâtiment	
B4Z44 - Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	B4Z44 : Ouvriers qualifiés de la peinture et de la finition du bâtiment	
B5Z40 - Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	B5Z40 : Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	
B6Z71 - Techniciens du bâtiment et des travaux publics	B6Z71 : Techniciens et chargés d'études du bâtiment et des travaux publics hors <i>211j</i> <i>Entrepreneurs en parcs et jardins, paysagistes</i>	
	B6Z72 : Dessinateurs en bâtiment et en travaux publics	B6Z70 : Géomètres
B6Z73 - Ingénieurs, chefs de chantier, conducteurs de travaux	B6Z73 : Chefs de chantier, conducteurs de travaux (non cadres)	
	B7Z91 : Ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, chefs de chantier et conducteurs de travaux (cadres)	
B7Z90 - Architectes	B7Z90 : Architectes	
C0Z20 - Monteurs - cableurs en électricité ou électronique	C0Z20 : Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	C1Z40 : Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique
C2Z70 - Techniciens et agents de maîtrise en électricité et en électronique	C2Z70 : Techniciens en électricité et en électronique	C2Z71 : Dessinateurs en électricité et en électronique
	C2Z80 : Agents de maîtrise et assimilés en fabrication de matériel électrique, électronique	
D0Z20 - Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	D0Z20 : Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement ou formage de métal	

D1Z41 - Régleurs, ouvriers par enlèvement de métal	D1Z41 : Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	D1Z40 : Régleurs
D2Z40 - Chaudronniers	D2Z40 : Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons	
D2Z41 - Tuyauteurs	D2Z41 : Tuyauteurs	
D2Z42 - Soudeurs	D2Z42 : Soudeurs	
D3Z20 - Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage, abrasion	D3Z20 : Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	
D4Z40 - Monteurs, ajusteurs en mécanique industrielle	D4Z40 : Monteurs, ajusteurs et autres ouvriers qualifiés de la mécanique	
D4Z41 - Agents qualifiés de traitement thermique et de surface	D4Z41 : Agents qualifiés de traitement thermique et de surface	
D6Z70 - Techniciens et agents de maîtrise en mécanique et travail des métaux	D6Z70 : Techniciens en mécanique et travail des métaux D6Z80 : Agents de maîtrise et assimilés en fabrication mécanique	D6Z71 : Dessinateurs en mécanique et travail des métaux
E0Z20 - Ouvriers des industries chimiques et plastiques	E0Z20 : Ouvriers non qualifiés des industries chimiques et plastiques	E1Z41 : Autres ouvriers qualifiés des industries chimiques et plastiques
E0Z21 - Ouvriers des industries agro-alimentaires	E0Z21 : Ouvriers non qualifiés des industries agro-alimentaires	E1Z42 : Autres ouvriers qualifiés des industries agro-alimentaires (hors transformation des viandes)
E0Z22 - Ouvriers en métallurgie, verre, céramique et matériaux de construction	E0Z22 : Ouvriers non qualifiés en métallurgie, verre, céramique et matériaux de construction	E1Z43 : Autres ouvriers qualifiés en verre, céramique, métallurgie, matériaux de construction et énergie
E0Z23 - Ouvriers du papier-carton et du bois	E0Z23 : Ouvriers non qualifiés du papier-carton et du bois	E1Z44 : Ouvriers qualifiés des industries lourdes du bois et de la fabrication de papier-carton
E0Z24 - Autres ouvriers de type industriel	E0Z24 : Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	E1Z47 : Autres ouvriers qualifiés de type industriel
E1Z40 - Pilotes d'installation lourde des industries de transformation	E1Z40 : Pilotes d'installation lourde des industries de transformation	

E2Z70 - Techniciens et agents de maîtrise des industries de process	E2Z70 : Techniciens des industries de process E2Z80 : Agents de maîtrise et assimilés des industries de process
E1Z46 - Agents qualifiés de laboratoire	E1Z46 : Agents qualifiés de laboratoire
F0Z20 - Ouvrier du textile et du cuir	F0Z20 : Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir F1Z40 : Ouvriers qualifiés du travail industriel du textile et du cuir
	F1Z41 : Ouvriers qualifiés du travail artisanal du textile et du cuir
F2Z20 - Ouvrier du travail du bois et de l'ameublement	F2Z20 : Ouvriers non qualifiés du travail du bois et de l'ameublement F3Z40 : Artisans du travail du bois et de l'ameublement
	F3Z41 : Ouvriers qualifiés du travail du bois et de l'ameublement
F5Z71 - Techniciens de l'industrie des matériaux souples, de l'ameublement et du bois	<i>476b Techniciens de l'industrie des matériaux souples, de l'ameublement et du bois</i>
F4Z20 - Ouvriers et techniciens de l'imprimerie et de l'édition	F4Z20 : Ouvriers non qualifiés de l'imprimerie, de la presse et de l'édition F4Z41 : Ouvriers qualifiés de l'impression et du façonnage des industries graphiques
	<i>476a Assistants techniques, techniciens de l'imprimerie et de l'édition</i>
F5Z73 - Agents de maîtrise en fabrication (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois)	<i>485b Agents de maîtrise en fabrication des autres industries (imprimerie, matériaux souples, ameublement et bois)</i>
G0A40 - Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	G0A40 : Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique
G0A41 - Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique	G0A41 : Ouvriers qualifiés de la maintenance en électricité et en électronique
G0A42 - Mainteniens en biens électrodomestiques	G0A42 : Mainteniens en biens électrodomestiques
G0A43 - Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment	G0A43 : Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment
G1Z80 - Agents de maîtrise en entretien	G1Z80 : Agents de maîtrise en entretien
G0B40 - Carrossiers automobiles	G0B40 : Carrossiers automobiles

G0B41 - Mécaniciens et électroniciens de véhicules	G0B41 : Mécaniciens et électroniciens de véhicules	
G1Z70 - Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance	G1Z70 : Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement hors 477d	
G1Z72 - Techniciens et cadres de l'environnement et du traitement des pollutions	<i>477d Techniciens de l'environnement et du traitement des pollutions</i>	<i>387f Ingénieurs et cadres techniques de l'environnement</i>
G1Z71 - Techniciens experts	G1Z71 : Techniciens experts	
H0Z90 - Ingénieurs industriels	H0Z91 : Cadres techniques de la maintenance et de l'environnement hors 387F	
	H0Z90 : Ingénieurs et cadres de fabrication et de la production	
	H0Z92 : Ingénieurs des méthodes de production, du contrôle qualité	
J0Z20 - Ouvriers de la manutention et du magasinage	J0Z20 : Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	J1Z40 : Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention
J1Z80 - Responsables magasinage et manutention	J1Z80 : Responsables magasinage	
J3Z40 - Chauffeurs sur route	J3Z40 : Conducteurs de véhicules légers	J3Z42 : Conducteurs et livreurs sur courte distance
	J3Z43 : Conducteurs routiers	J3Z41 : Conducteurs de transport en commun sur route
J3Z44 - Conducteurs sur rails et d'engins de traction	J3Z44 : Conducteurs sur rails et d'engins de traction	
J4Z40 - Agents d'exploitation des transports	J4Z40 : Agents d'exploitation des transports	
J4Z60 - Contrôleurs des transports	J4Z60 : Contrôleurs des transports	
J4Z80 - Responsables logistiques (non cadres)	J4Z80 : Responsables logistiques (non cadres)	
J5Z60 - Agents et hôtesses d'accompagnement	J5Z60 : Agents et hôtesses d'accompagnement	

J5Z61 - Agents administratifs des transports	J5Z61 - Agents administratifs des transports	
J5Z62 - Employés des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme	J5Z62 : Employés des transports et du tourisme	
J5Z80 - Techniciens des transports et du tourisme	J5Z80 : Techniciens des transports et du tourisme	
J6Z90 - Cadres des transports	J6Z90 : Cadres des transports	
J6Z91 - Personnels navigants de l'aviation	J6Z91 : Personnels navigants de l'aviation	
J6Z92 - Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	J6Z92 : Ingénieurs et cadres de la logistique, du planning et de l'ordonnancement	
K0Z40 - Artisans et ouvriers artisanaux	K0Z20 : Ouvriers non qualifiés divers de type artisanal	K0Z40 : Artisans et ouvriers qualifiés divers de type artisanal
L3Z80 - Secrétaires	L0Z60 : Secrétaires bureautiques et assimilés	L3Z80 : Secrétaires de direction
L1Z60 - Employés de la comptabilité	L1Z60 : Employés de la comptabilité	
L2Z60 - Agents d'accueil et d'information	L2Z60 : Agents d'accueil et d'information	
L2Z61 - Agents administratifs divers	L2Z61 : Agents administratifs divers	
L4Z80 - Techniciens des services administratifs	L4Z80 : Techniciens des services administratifs	
L4Z81 - Techniciens des services comptables et financiers	L4Z81 : Techniciens des services comptables et financiers	
L5Z90 - Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	L5Z90 : Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)	
L5Z91 - Juristes	L5Z91 : Juristes	
L5Z92 - Cadres des ressources humaines et du recrutement	L5Z92 : Cadres des ressources humaines et du recrutement	
L6Z90 - Dirigeants d'entreprises	L6Z90 : Cadres dirigeants des grandes entreprises	

	L6Z00 : Dirigeants de petites et moyennes entreprises	
M0Z60 - Informaticiens	M0Z60 : Employés et opérateurs en informatique M1Z81 : Techniciens de production, d'exploitation, d'installation, et de maintenance, support et services aux utilisateurs en informatique M2Z91 : Ingénieurs et cadres d'administration, maintenance en informatique	M1Z80 : Techniciens d'étude et de développement en informatique M2Z90 : Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique, chefs de projets informatiques
M2Z92 - Ingénieurs et cadres des télécommunications	M2Z92 : Ingénieurs et cadres des télécommunications	
N0Z90 - Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	N0Z90 : Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement (industrie)	
N0Z91 - Chercheurs (sauf industrie et enseignement supérieur)	N0Z91 : Chercheurs (sauf industrie et enseignement supérieur)	
P0Z60 - Agents et contrôleurs des impôts et des douanes	P0Z60 : Agents des impôts et des douanes	P1Z80 : Contrôleurs des impôts et des douanes
P0Z61 - Employés et cadres administratifs de la fonction publique	P0Z61 : Employés des services au public	P1Z81 : Autres cadres B de la fonction publique
P5Z61 - Agents de la Poste	<i>521a Employés de la Poste</i> <i>451a Professions intermédiaires de la Poste</i>	<i>333c Cadres de la Poste</i>
P5Z62 - Agents des télécommunications	<i>521b Employés de France Télécom (statut public)</i> <i>451b Professions intermédiaires administratives de France Télécom (statut public)</i>	<i>333d Cadres administratifs de France Télécom (statut public)</i>
P2Z90 - Cadres A de la fonction publique (hors spécialités juridiques) et assimilés	P2Z90 : Cadres A de la fonction publique (hors spécialités juridiques) et assimilés	
P3Z92 - Avocats	<i>312a Avocats</i>	
P3Z93 - Notaires	<i>312b Notaires</i>	

P3Z94 - Géomètres-experts, huissiers de justice, officiers ministériels, professions libérales diverses	<i>312g Géomètres-experts, huissiers de justice, officiers ministériels, professions libérales diverses</i>	
P3Z91 - Magistrats	P3Z91 : Magistrats	
P4Z61 - Policiers	<i>531a Agents de police de État</i>	<i>531c Surveillants de l'administration pénitentiaire</i>
	P4Z61 : Agents de polices municipales	<i>452a Inspecteurs et officiers de police</i>
P2Z92 - Militaires	<i>532c Hommes du rang (sauf pompiers militaires)</i>	<i>532a Gendarmes (de grade inférieur à adjudant)</i>
	<i>532b Sergents et sous-officiers de grade équivalent des Armées (sauf pompiers militaires)</i>	<i>452b Adjudants-chefs, adjudants et sous-officiers de rang supérieur de l'Armée et de la Gendarmerie</i>
P4Z62 - Pompiers	533a Pompiers (y.c. pompiers militaires)	
Q1Z80 - Banquiers	<i>545a Employés administratifs des services techniques de la banque</i>	<i>545b Employés des services commerciaux de la banque</i>
	Q1Z80 : Techniciens de la banque	Q2Z90 : Cadres de la banque
Q1Z81 - Assureurs	<i>545c Employés des services techniques des assurances</i>	<i>545d Employés des services techniques des organismes de sécurité sociale et assimilés</i>
	Q1Z81 : Techniciens des assurances	Q2Z91 : Cadres des assurances
R0Z60 - Caissiers, employés libre-service	R0Z60 : Employés de libre-service	R0Z61 : Caissiers
R1Z60 - Vendeurs	R1Z60 : Vendeurs en produits alimentaires hors 219a	R1Z61 : Vendeurs en ameublement, équipement du foyer, bricolage
	R1Z62 : Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	R1Z63 : Vendeurs en gros de matériel et équipements
	R1Z66 : Vendeurs généralistes	R1Z67 : Télévendeurs

R2Z80 - Commerciaux	R2Z80 : Attachés commerciaux	R2Z83 : Représentants auprès des particuliers
	R3Z81 : Intermédiaires du commerce	R3Z82 : Professions intermédiaires commerciales
	R4Z90 : Cadres commerciaux, acheteurs et cadres de la mercatique	R4Z91 : Ingénieurs et cadres technico-commerciaux
R3Z80 - Maîtrise et direction des magasins	R3Z80 : Maîtrise des magasins y.c. 219a	R4Z92 : Cadres des magasins
R4Z93 - Agents immobiliers, syndics	R4Z93 : Agents immobiliers, syndics	
S0Z20 - Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors industries agro-alimentaires)	S0Z20 : Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors industries agro-alimentaires)	
S0Z40 - Bouchers, charcutiers, traiteurs	S0Z40 : Bouchers	S0Z41 : Charcutiers, traiteurs
S0Z42 - Boulangers, pâtisseries	S0Z42 : Boulangers, pâtisseries	
S1Z20 - Cuisiniers	S1Z20 : Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration S1Z80 : Chefs cuisiniers	S1Z40 : Cuisiniers
S2Z60 - Personnel de l'hôtellerie	S2Z60 : Employés de l'hôtellerie	S2Z81 : Maîtrise de l'hôtellerie
S2Z61 - Serveurs, maîtres d'hôtel	S2Z61 : Serveurs de cafés restaurants	S2Z80 : Maîtres d'hôtel
S3Z00 - Patrons et cadres de l'hôtellerie-restauration	S3Z00 : Patrons d'hôtels, cafés, restaurants	S3Z90 : Cadres de l'hôtellerie et de la restauration
T0Z61 - Coiffeurs	<i>562b Coiffeurs salariés</i>	
T0Z62 - Manucures, esthéticiens	<i>562a Manucures, esthéticiens (salariés)</i>	
T0Z63 - Artisans coiffeurs, manucures, esthéticiens	<i>217c Artisans coiffeurs, manucures, esthéticiens, de 0 à 9 salariés</i>	
T1Z60 - Employés de maison et personnels de ménage	T1Z60 : Employés de maison et personnels de ménage	
T2A60 - Aides à domicile et aides ménagères	T2A60 : Aides à domicile et aides ménagères	
T2B60 - Assistantes maternelles	T2B60 : Assistantes maternelles	

T3Z60 - Concierges	T3Z60 : Concierges
T3Z61 - Agents de sécurité et de surveillance	T3Z61 : Agents de sécurité et de surveillance
T4Z63 - Artisans des services divers, de 0 à 9 salariés	<i>217e Artisans des services divers, de 0 à 9 salariés</i>
T4Z60 - Agents d'entretien de locaux	T4Z60 : Agents d'entretien de locaux hors <i>217e</i>
T4Z61 - Agents de services hospitaliers	T4Z61 : Agents de services hospitaliers
T4Z62 - Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets	T4Z62 : Ouvriers de l'assainissement et du traitement des déchets
T6Z62 - Astrologues, professionnels de la parapsychologie, guérisseurs, de 0 à 9 salariés	<i>227c Astrologues, professionnels de la parapsychologie, guérisseurs, de 0 à 9 salariés</i>
T6Z63 - Autres indépendants (0 à 9 salariés) et salariés des services divers	<i>227d Autres indépendants divers prestataires de services, de 0 à 9 salariés</i> <i>564b Employés des services divers</i>
U0Z80 - Professionnels de la communication	U0Z80 : Assistants de communication U0Z90 : Cadres de la communication
U0Z81 - Interprètes	U0Z81 : Interprètes
U0Z91 - Cadres et techniciens de la documentation	U0Z91 : Cadres et techniciens de la documentation
U0Z92 - Journalistes et cadres de l'édition	U0Z92 : Journalistes et cadres de l'édition
U1Z80 - Professionnels des spectacles	U1Z80 : Professionnels des spectacles
U1Z81 - Photographes	U1Z81 : Photographes
U1Z82 - Graphistes, dessinateurs, stylistes, décorateurs et créateurs de supports de communication visuelle	U1Z82 : Graphistes, dessinateurs, stylistes, décorateurs et créateurs de supports de communication visuelle
U1Z91 - Artistes (musique, danse, spectacles)	U1Z91 : Artistes (musique, danse, spectacles)
U1Z92 - Écrivains	U1Z92 : Écrivains

U1Z93 - Artistes plasticiens	U1Z93 : Artistes plasticiens	
V0Z60 - Aides-soignants	V0Z60 : Aides-soignants	
V1Z80 - Infirmiers	V1Z80 : Infirmiers	
V1Z81 - Sage-femmes	V1Z81 : Sage-femmes	
V2Z90 - Médecins	V2Z90 : Médecins	
V2Z91 - Dentistes	V2Z91 : Dentistes	
V2Z92 - Vétérinaires	V2Z92 : Vétérinaires	
V2Z93 - Pharmaciens	V2Z93 : Pharmaciens	
V3Z72 - Préparateurs en pharmacie	<i>433d Préparateurs en pharmacie</i>	
V3Z73 - Techniciens médicaux (imagerie, analyses médicales)	<i>433a Techniciens médicaux</i>	
V3Z74 - Opticiens lunetiers et audioprothésistes	<i>433b Opticiens lunetiers et audioprothésistes (indépendants et salariés)</i>	
V3Z75 - Autres spécialistes de l'appareillage médical (indépendants et salariés)	<i>433c Autres spécialistes de l'appareillage médical (indépendants et salariés)</i>	
V3Z81 - Masseurs-kinésithérapeutes	<i>432a Masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs, libéraux</i>	<i>432b Masseurs-kinésithérapeutes rééducateurs, salariés</i>
V3Z82 - Autres spécialistes de la rééducation	<i>432c Autres spécialistes de la rééducation, libéraux</i>	<i>432d Autres spécialistes de la rééducation, salariés</i>
V3Z90 - Psychologues	V3Z90 : Psychologues, psychothérapeutes	V4Z80 : Professionnels de l'orientation
V4Z83 - Éducateurs spécialisés	V4Z83 : Éducateurs spécialisés	
V4Z85 : Professionnels de l'action sociale	V4Z85 : Professionnels de l'action sociale	
V5Z00 : Exploitants d'équipements sportifs et culturels	V5Z00 : Exploitants d'équipements sportifs et culturels	
V5Z81 : Professionnels de l'animation socioculturelle	V5Z81 : Professionnels de l'animation socioculturelle	
V5Z82 : Sportifs et animateurs sportifs	V5Z82 : Sportifs et animateurs sportifs	

V5Z84 : Surveillants d'établissements scolaires	V5Z84 : Surveillants d'établissements scolaires
W0Z80 - Professeurs, enseignants	W0Z80 : Professeurs des écoles
	W0Z90 : Professeurs du secondaire
W0Z91 - Directeurs d'établissement scolaire et inspecteurs	W0Z91 : Directeurs d'établissement scolaire et inspecteurs
W1Z81 - Moniteurs d'école de conduite	<i>423a Moniteurs d'école de conduite</i>
W1Z82 - Formateurs et animateurs de formation continue	<i>423b Formateurs et animateurs de formation continue</i>
X0Z00 - Professionnels de la politique	X0Z00 : Professionnels de la politique
X0Z01 - Clergé	X0Z01 : Clergé

Annexe 6. Trajectoires professionnelles des enquêtés avant et après le chômage

Prénom ³⁴¹	Age ³⁴²	Formation initiale	Ancien(s) métier(s)	Nouveau métier
Aina	52	Bac+5 en commerce international	Consultante en commerce international (indépendante) (20 ans)	Coordinatrice culturelle (association)
Alain	35	Bac+5 en informatique	Ingénieur informatique (5 ans)	Masseur-kinésithérapeute
Alexandre	48	Bac C	Concepteur rédacteur puis Directeur de création (publicité) (21 ans)	Facilitateur (conseil et formation aux entreprises)
Alicia	38	Brevet des collèges	Vendeuse , jusqu'au poste de responsable de magasin (10 ans) - négociatrice immobilier (9 mois)	Conseillère en insertion professionnelle
Aline	50	Bac+5	Journaliste de presse écrite (France et correspondante à l'étranger) puis journaliste institutionnelle (syndicat) (20 ans)	Activité ponctuelle de traduction d'ouvrages, vendeuse dans un magasin de chaussures (6 mois), Accompagnante de mineurs isolés étrangers
Amandine	29	Bac+2 - BTS Négociation relations clients	Mandataire en gestion de patrimoine (2 ans), téléconseillère (2 mois) puis Manager en centre d'appel (4 ans)	Opératrice de saisie de remboursements de soins puis Assistante de régulation médicale
Anaïs	42	Bac+2 -	Technicienne de laboratoire (9 ans), conseillère en défiscalisation (1 an), conseillère en assurance (3 mois)	Plombière chauffagiste puis technico-commerciale en plomberie et chauffage
Anissa	42	Maîtrise de psychologie (Bac+4)	Chargée d'études puis Directrice d'études marketing (10 ans) puis Études marketing à son compte au chômage (1 an)	Psychologue du travail (doctorat en cours)

³⁴¹ Prénom anonymisé.

³⁴² Age au moment de l'entretien.

Prénom	Age	Formation initiale	Ancien(s) métier(s)	Nouveau métier
Antoine	47	Bac+2 - Brevet professionnel Pâtisserie- chocolaterie	Artisan pâtissier-chocolatier (31 ans), salarié 17 ans, indépendant 14 ans, CDD 1 mois avant inscription au chômage	Préparateur de commandes / cariste
Aurélie	49	Bac+4 Communication Bac+5 Communication des entreprises (en VAE au cours du chômage)	Directrice clientèle en communication (20 ans)	Écouteuse - évaluation de situation de maltraitance
Carole	44	Bac A1 (philosophie- mathématiques)	Serveuse/vendeuse (7 ans), auparavant agente de service hospitalier (3 ans)	Aide comptable
Catherine	58	Bac	Informaticienne (10 ans), commerciale (10 ans) , assistante RH (environ 2 ans)	Secrétaire dans un hôpital Conseillère à l'emploi
Céline	32	Bac - Brevet professionnel bijouterie-joaillerie	Bijoutière (11 ans), salariée 6 ans (licenciement), indépendante 5 ans (entreprise non fermée administrativement)	Équipière (restauration rapide, 1 mois et demi), préparatrice de commande (1 mois), Accompagnante d'enfants atteints d'autisme/Auxiliaire de Vie Scolaire (autisme, dyslexie)
Christophe	55	CAP Pépiniériste	Opérateur sur plaqueuse de chants (pendant 19 ans), Auparavant jardinier- pépiniériste, chauffeur routier, barman en discothèque et dans un parc d'attraction, gardien (entreprise).	Gestionnaire de vestiaire en zone contrôlée (agent de service)
Claire	32	Bac+3	Vendeuse en produits alimentaires (épicerie fine) (7 ans)	Cuisinière (pizzas - sandwichs)
Cyril	47	Bac+5 - Ingénierie génie électrique	Ingénieur industriel (15 ans)	Masseur- Kinésithérapeute
Edith	41	niveau Bac – CAP- BEP	Assistante maternelle (13 ans)	Assistante dentaire
Elodie	29	Bac professionnel	Animatrice puis directrice de centre de loisir (7 ans)	Auxiliaire de vie à domicile (personnes âgées)

Prénom	Age	Formation initiale	Ancien(s) métier(s)	Nouveau métier
Emmanuel	52	Niveau Bac+2 (Armée)	Militaire dans l'armée de l'air puis gendarme mobile (29 ans)	gardien d'immeuble (1 an en CDI) – Commercial gérant d'une SARL commercialisation produits innovants
Florence	47	CAP	Vendeuse (vêtements, produits de jardinerie, ...) (17 ans)	1. Femme de ménage (3 ans) / 2. Téléconseillère 1 an
Franck	45	Collège niveau 4ème (niveau Bac+4 dans la marine)	Graphiste (5 ans) / Photographe (auparavant marin-pêcheur, tailleur de pierre, agent de sécurité aéroportuaire, mannequin enfant, ...)	Chauffeur livreur
Frédéric	51	CAP-BEP en mécanique agricole	Mécanicien d'engins de chantier (10 ans) puis Commercial sédentaire (matériel de travaux publics et de manutention) (8 ans)	Assistant maternel en périscolaire et micro-entrepreneur en nettoyage et entretien
Gabriel	29	Bac+3	Responsable d'animation en club de vacances (3 ans)	Professeur de français
Laura	55	Collège niveau 4ème	Couturière industrielle puis Responsable de Production et qualité (confection industrielle) (20 ans) - (également "esthéticienne" pendant 3 ans - indépendante)	Auxiliaire de vie à domicile (personnes âgées ou handicapées)
Laurent	47	Bac+4	Journaliste spécialisé en musique (web) (20 ans)	"Data curateur" de contenus musicaux audiovisuels (clips)
Maé	40	Bac	Assistante de caisse (9 ans)	Auxiliaire de vie scolaire
Marie	44	Bac+5	Institutrice (15 ans)	Gestionnaire pour une mutuelle Rédactrice technique
Matthew	50	GCE O-level – équivalent du Brevet des Collèges français	Gestionnaire d'exploitation/commercial sédentaire dans le transport routier international (28 ans)	Jardinier indépendant franchisé (entretien des espaces verts pour les particuliers)
Michel	43	Bac professionnel	Agent immobilier et syndic (salaré puis indépendant) (10 ans)	Thermicien (technicien)

Prénom	Age	Formation initiale	Ancien(s) métier(s)	Nouveau métier
Mickaël	52	Niveau CAP/BEP (non obtenu)	Chef d'entreprise de service portuaire empotage/dépotage (7 ans) / cariste (2 ans) (auparavant ouvrier agricole, livreur, etc.)	Chauffeur VTC
Nadine	41	Bac+2 puis Bac+3 (VAE)	Graphiste (20 ans) conserve une petite activité	Animatrice pour enfants
Patrick	46	Niveau CAP/BEP (non obtenu)	Électricien- Conducteur de travaux dans les travaux publics (28 ans), puis chargé d'affaires (1 an)	Agent immobilier mandataire (indépendant)
Pauline	54	BEP agent administratif /Bac en VAE	Secrétaire comptable (31 ans) , secrétaire dans une école en contrat aidé (2 ans)	Assistante familiale/famille d'accueil (enfants atteints d'autisme)
Pierre	33	Bac professionnel Conduite et Gestion d'Exploitation agricole, option élevage du cheval	Chauffeur routier (8 ans) , 5 ans dans l'armée puis 3 ans dans le civil	Gardien dans un manoir (gardiennage et entretien du domaine, soin des chevaux)
Thomas	44	CAP Mécanique - Carrosserie - Peinture	Carrossier-peintre (1 an) / trieur puis responsable d'équipe (tri et réception du courrier) (18 ans)	Chauffeur poids lourd BTP puis agent de maintenance municipal (chauffeur poids lourd TP)
Tristan	27	Bac professionnel Hôtellerie-restauration	Cuisinier/pizzaïolo (4 ans)	Magasinier
Yves	45	CAP-BEP	Agent de collecte et d'approvisionnement agricole (5 ans) , auparavant agent de surveillance (15 ans)	Diverses missions d'intérim (préparateur de commandes, chauffeur) Préparateur de commandes

Annexe 7. Trajectoires et durée d'inscription au chômage des enquêtés

Prénom	Conditions fin emploi précédent / entrée au chômage	Inscription au chômage	Accès à une formation ou à un accompagnement	Contrat(s) à l'embauche/ situation au moment de l'entretien
Aina	Proche du dépôt de bilan, conserve une petite activité avec un de ses derniers clients	3 mois	Demande refusée d'une aide au financement d'un master en Économie Sociale et Solidaire	Contrat aidé à temps partiel
Alain	Embauché récemment par un client de son ex-employeur (SSII). Négocie la fin de sa période d'essai	4 ans	Aucun. Diplôme d'État (4 ans dont 1 année universitaire, Bac+5), autofinancement, bourse régionale, aide parentale, emprunt	Activité en libéral
Alexandre	Officiellement rupture conventionnelle (licenciement)	2 ans	Conseils et aide à la création d'entreprise ; Agrément de formateur, formation à la méthode LEGO® SERIOUS PLAY® (autofinancés) et autoformation (ouvrages)	Indépendant/CDI/ au chômage
Alicia	Refus de CDI (séparation et contraintes familiales)	6 ans (entrecoupé de deux congés maternité)	Bilan de compétences Accompagnement de type CEP, Formation pour un titre professionnel (1 an, financée par Pôle emploi)	CDD en attente CDI
Aline	Rupture conventionnelle puis création d'une autoentreprise (non rentable), puis fin de contrat	Au total presque 6 ans (entrecoupé d'un CDD de 6 mois)	Accompagnement par l'APEC	Stage puis CDD à temps partiel, puis CDI à temps partiel
Amandine	Abandon de poste, licenciement pour faute	1 an et demi	« Bilan de compétences » financé par Pôle emploi	CDD puis stagiaire de la fonction publique (en attente de titularisation)

Prénom	Conditions fin emploi précédent / entrée au chômage	Inscription au chômage	Accès à une formation ou à un accompagnement	Contrat(s) à l'embauche/ situation au moment de l'entretien
Anaïs	Fin de CDD	2 ans	« Bilan de compétences » – Formation pour un titre professionnel - 1 an (financé par Pôle emploi)	CDI/Indépendante/ CDI
Anissa	Licenciement puis création d'entreprise au chômage (non rentable)	Au total 7 ans (entrecoupé par un congé maternité et un congé parental d'1 an)	Bac+5 en Psychologie - recherche et professionnel en 1 an (autofinancé)	Activité en libéral (deux jours par semaine) en recherche d'un contrat salarié complémentaire
Antoine	Cessation de son entreprise suivi de 6 mois en CDD / mise en location-gérance de sa boutique (faillite, solidaire des dettes)	Plus de 2 ans	Demande de financement d'une formation de mécanique industrielle refusée Formation Gestion des stocks (3 mois) (financée par Pôle emploi)	Missions d'intérim puis CDI intérimaire
Aurélié	Rupture conventionnelle	4 ans (au total 8 ans sur 11 ans depuis sa 1ère rupture conventionnelle)	Bilan de compétences, DU Protection de l'enfance (autofinancés)	CDD de 6 mois renouvelé deux fois (en attente CDI)
Carole	Fin d'un contrat en CDD à temps partiel, refus d'un CDI (horaires, fugue enfant)	2 ans	Préparation au premier degré de comptabilité (6 mois), financée par Pôle emploi	CDD de 6 mois renouvelé une fois, missions d'intérim puis CDI
Catherine	Licenciement en 2012 /arrêt maladie (dépression) / fin de période d'essai à son initiative (secrétaire à l'hôpital)	Inscription depuis 2012 entrecoupée par 2 ans d'arrêt maladie	Bac +3 Licence en Ressources humaines (en CIF-CDD)	CDD
Céline	Licenciement puis création d'entreprise au chômage (arrêt suite blessure grave à un pouce)	3 ans et 5 mois	Aucun	Plusieurs CDD d'un an à temps partiel
Christophe	Licenciement économique	1 an	CACES (financé dans le cadre de son licenciement)	CDD (plusieurs) puis CDI
Claire	Fin de contrat	1 an	Aucun	CDI

Prénom	Conditions fin emploi précédent / entrée au chômage	Inscription au chômage	Accès à une formation ou à un accompagnement	Contrat(s) à l'embauche/ situation au moment de l'entretien
Cyril	Refus CIF (Fongécif) dans le cadre du PSE, licenciement économique	3 ans	Diplôme d'état de masseur-kinésithérapeute (3 ans, Bac+5), allocation de reconversion et autofinancement	Missions d'intérim (envisage une activité en libéral)
Edith	Fin de contrat (entrée des enfants en maternelle), ne cherche pas de nouveaux contrats	6 mois	"Bilan de compétences"	Contrat en alternance puis CDI
Elodie	Fin de contrat en 2014	1 an et 8 mois	Aucun	CDI à temps partiel
Emmanuel	Retraite militaire - entreprise créée non rentable, missions d'intérim, licencié d'un poste de gardien (abandon)	Plus d'1 an	Aucun	Indépendant
Florence	1. Fin de contrat en CDD et refus d'un CDI / 2. Licenciement	1. 2,5 mois / 2. 2 ans / 3. réinscrite depuis 10 mois au moment de l'interrogation	Formation POEI	1. CDI/ 2. CDI/ 3. Au chômage, souhaite devenir assistante maternelle
Franck	Rupture conventionnelle en 2009 puis création d'entreprise (non rentable)	6 ans et 3 mois sans interruption	A refusé des formations	CDI
Frédéric	Rupture conventionnelle en 2012	plus de 3 ans	Deux "bilans de compétences" - formations assistant maternelle et transport de personnes (financés par Pôle emploi)	Multiactivité - Indépendant et salarié - CESU - Pajemploi
Gabriel	Fin de contrat, refus d'un nouveau contrat saisonnier en CDD	6 mois, plus de 3 ans en tout	Aucun	CDD / Titularisation fonction publique
Laura	Licenciement en 2009 (au Portugal, retour en France en 2014) / fin de contrat 6 mois auxiliaire de vie / retour à un poste de couturière (2 mois non rémunérés)	Plus de 3 ans (Portugal/France)	Formation d'auxiliaire de vie d'un an (au Portugal)	Contrat aidé 2 ans puis CDI, démissionne et travaille pour des particuliers employeurs et en CESU

Prénom	Conditions fin emploi précédent / entrée au chômage	Inscription au chômage	Accès à une formation ou à un accompagnement	Contrat(s) à l'embauche/ situation au moment de l'entretien
Laurent	Licenciement pour faute (négocié par avocats interposés)	1 an et 3 mois	Dispositif de création d'entreprise	Indépendant puis CDI
Maé	Abandon de poste, licenciement pour faute en 2009	3 ans entrecoupé par un congé maternité et 3 ans en congé parental	"Bilan de compétences"	Contrat aidé
Marie	Retraite de la fonction publique (éducation nationale) - fin de contrat en CDD (refus d'un CDI)	Plus d'1 an (+ 2 ans de chômage sans inscription)	Accompagnement incluant un "bilan de compétences", des ateliers collectifs et des entretiens individuels (financé par Pôle emploi)	CDD / CDI
Matthew	Rupture conventionnelle	1 an	Dispositif de création d'entreprise	Indépendant
Michel	Vente de son agence (maladie)	Plus de 3 ans	Licence Technicien thermicien photovoltaïque	CDD / en maladie
Mickaël	Cessation d'entreprise - Fin de mission d'intérim	Plus de 4 ans	Aucun, formation VTC et capacitaire autofinancée (emprunt)	SASU/Micro-entrepreneur
Nadine	Licenciement économique en 2011 puis création autoentreprise (non rentable)	4 ans et 8 mois	Remise à niveau logiciels de graphisme / Formation et accompagnement pour la création d'entreprise (incubateur)	CDD à temps partiel
Pauline	Rupture conventionnelle en 2009 (négociée par avocats interposés, renonce à une procédure au conseil des Prudhommes) puis contrat aidé à temps partiel de secrétaire dans une école (deux ans)	22,5 mois	Demande refusée de financement d'une formation d'aide médico-psychologique	CDI
Patrick	Licenciement en 2014	1 an et demi	Aide à la création d'entreprise	Autoentreprise puis entreprise individuelle sous franchise

Prénom	Conditions fin emploi précédent / entrée au chômage	Inscription au chômage	Accès à une formation ou à un accompagnement	Contrat(s) à l'embauche/ situation au moment de l'entretien
Pierre	Licenciement pour inaptitude en 2012. Détection d'une épilepsie (micro-absences). Interdiction de conduire professionnellement	3 ans et 6 mois	Titre professionnel de chaudronnerie industrielle (financé par Pôle emploi) - formation obsolète	CDD d'un an puis CDI
Thomas	Licenciement pour abandon de poste négocié avec l'entreprise	1 an et 3 mois	Permis poids lourd (en CIF avant licenciement), CACES suite à une première expérience de chauffeur poids lourd BTP (financé par Pôle emploi)	Plusieurs CDD puis CDI (licencié), CDI puis stagiaire de la fonction publique (mairie)
Tristan	Menace de licenciement pour faute, négociation d'une rupture conventionnelle	2 ans	"Formation" de 3 mois par un organisme d'insertion (CV, bilan de compétences, langues, ...) financée par Pôle emploi	Stage (15 jours) puis intérim pendant 1 an puis CDI
Yves	Licenciement pour faute (conflit sur les congés)	10 mois	Autofinancement CACES pendant la procédure de licenciement (demande de remboursement adressée au CPF restée sans réponse)	CDD puis CDI

Annexe 8. Durée des entretiens

Prénom	Durée
Aina	3h19
Alain	1h45
Alexandre	4h40
Alicia	1h55
Aline	2h27
Amandine	1h28
Anaïs	1h47
Anissa	2h40
Antoine	3h14
Aurélie	1h26
Carole	3h46
Catherine	2h35
Céline	4h30
Christophe	3h38
Claire	1h10
Cyril	3h34
Edith	1h24
Elodie	2h13
Emmanuel	2h20
Florence	2h24
Franck	2h44
Frédéric	2h54
Gabriel	1h46
Laura	2h58
Laurent	2h06
Maé	2h37
Marie	1h37
Matthew	2h25
Michel	4h03
Mickaël	4h02
Nadine	2h11
Patrick	2h46
Pauline	2h15
Pierre	3h08
Thomas	1h29
Tristan	1h47
Yves	1h35

Annexe 9. Modèles de sélection

Tableau 13. Probabilité de changer de métier suite à une épisode de chômage avec prise en compte de la sélection (avoir connu au moins un mois de chômage)

– en emploi en M1 et en M13 –

	Modèle de sélection	Probabilité de changer de métier à la reprise d'un emploi
Hommes	-0,088***	NS
Femmes	Réf.	
Moins de 30 ans	0,202***	NS
De 30 à 39 ans	Réf.	
De 40 à 49 ans	-0,169***	NS
50 ans ou plus	-0,319***	NS
Bac+2 ou plus	NS	-0,121**
Bac	0,05***	NS
CAP/BEP	Réf.	
Aucun/CEP/niveau collègue	0,05***	NS
A son compte	-0,149***	0,378***
Intérimaire	1,658***	NS
CDD	0,862***	NS
CDI	Réf.	
Vit en couple	Réf.	
Ne vit pas en couple	0,151***	NS
Domaine professionnel du métier exercé auparavant		
A : Agriculture, marine, pêche	0,225***	NS
B : Bâtiment, travaux publics	0,116***	-0,336***
C : Électricité, électronique	NS	0,501***
D : Mécanique, travail des métaux	NS	0,305***
E : Industries de process	-0,114***	0,764***
F : Matériaux souples, bois, industries graphiques	NS	0,243*
G : Maintenance	-0,18***	0,144-
H : Ingénieurs et cadres de l'industrie	-0,147**	-0,358-

J : Transports, logistique et tourisme	NS	-0,268***
K : Artisanat	NS	0,545**
L : Gestion, administration des entreprises	-0,11***	-0,06-
M : Informatique et télécommunications	-0,215***	-0,061-
N : Études et recherche	-0,352***	-0,051-
P : Administration publique, professions juridiques, armée et police	-0,388***	0,074-
Q : Banque et assurances	-0,36***	0,352-
R : Commerce (référence)	Réf.	
S : Hôtellerie, restauration, alimentation	0,299***	-0,313*
T : Services aux particuliers et aux collectivités	-0,046*	-0,122-
U : Communication, information, art et spectacle	0,253***	-0,505***
V : Santé, action sociale, culturelle et sportive	-0,227***	-0,395**
W : Enseignement, formation	-0,244***	-0,168-
Perçoit une allocation chômage		Réf.
Ne perçoit pas d'allocation chômage		-0,054-
Durée au chômage		
Moins de 1 à 2 mois		Réf.
De 3 à 5 mois		-0,187***
De 6 à 10 mois		-0,004-
11 mois		-0,003-
_cons	-2,238***	-0,105-
Effectifs non pondérés	218 911	6 113
Population censurée		212 798
Rho	NS	
Test d'interdépendance non significatif (Prob > chi2 = 0.7604-)		

Clé de lecture : les odds ratio (ou risques relatifs rapprochés) supérieurs à 1 indiquent une probabilité supérieure à la modalité de référence tandis que ceux inférieurs à 1 indiquent une probabilité inférieure, toutes choses égales par ailleurs.

Significativité : ns : coefficients non significatifs un seuil de 10 %, * : significatifs au seuil de 10 %,

** : significatifs au seuil de 5 %, *** : significatifs au seuil de 1 %.

Champ : travailleurs expérimentés en emploi un an auparavant et au moment de l'interrogation (en M1 et en M28)

Tableau 14. Probabilité de changer de métier suite à une épisode de chômage avec prise en compte de la sélection (avoir connu au moins un mois de chômage) – en emploi en M1 et en – en emploi en M1 et en M28 –

	Modèle de sélection Probabilité de connaître le chômage	Probabilité de changer de métier à la reprise d'un emploi
Hommes	-0,052***	-0,146***
Femmes	Réf.	
Moins de 30 ans	0,136***	0,105*
De 30 à 39 ans	Réf.	
De 40 à 49 ans	-0,161***	NS
50 ans ou plus	-0,346***	-0,325***
Bac+2 ou plus	-0,05***	-0,106**
Bac	NS	NS
CAP/BEP	Réf.	
Aucun/CEP/niveau collègue	0,068***	0,045-
A son compte	-0,087***	0,147*
Intérimaire	1,667***	NS
CDD	1,542***	NS
CDI	Réf.	
Vit en couple	Réf.	
Ne vit pas en couple	0,12***	0,124**
Domaine professionnel du métier exercé auparavant		
A : Agriculture, marine, pêche	-0,23***	NS
B : Bâtiment, travaux publics	-0,056**	-0,19***
C : Électricité, électronique	NS	0,638***
D : Mécanique, travail des métaux	-0,175***	0,281***
E : Industries de process	-0,218***	0,717***
F : Matériaux souples, bois, industries graphiques	NS	0,642***
G : Maintenance	-0,297***	NS
H : Ingénieurs et cadres de l'industrie	NS	NS
J : Transports, logistique et tourisme	-0,139***	-0,144*
K : Artisanat	-0,153**	NS

L : Gestion, administration des entreprises	-0,111***	-0,333***
M : Informatique et télécommunications	-0,3***	NS
N : Études et recherche	-0,331***	0,659***
P : Administration publique, professions juridiques, armée et police	-0,879***	NS
Q : Banque et assurances	-0,477***	0,411*
R : Commerce (référence)	Réf.	
S : Hôtellerie, restauration, alimentation	0,095***	-0,214***
T : Services aux particuliers et aux collectivités	-0,358***	NS
U : Communication, information, art et spectacle	-0,116***	-0,575***
V : Santé, action sociale, culturelle et sportive	-0,677***	NS
W : Enseignement, formation	-0,684***	NS
Perçoit une allocation chômage		Réf.
Ne perçoit pas d'allocation chômage		-0,175***
Durée au chômage		
Moins de 1 à 2 mois		Réf.
De 3 à 5 mois		-0,106**
De 6 à 11 mois		NS
12 mois		-0,091**
_cons	-1,747***	NS
Effectifs non pondérés	218 911	6 113
Population censurée		212 798
Rho	NS	
Test d'interdépendance non significatif (Prob > chi2 = 0.8851-)		

Clé de lecture : les odds ratio (ou risques relatifs rapprochés) supérieurs à 1 indiquent une probabilité supérieure à la modalité de référence tandis que ceux inférieurs à 1 indiquent une probabilité inférieure, toutes choses égales par ailleurs.

Significativité : ns : coefficients non significatifs un seuil de 10 %, * : significatifs au seuil de 10 %,

** : significatifs au seuil de 5 %, *** : significatifs au seuil de 1 %.

Champ : travailleurs expérimentés en emploi un an auparavant et au moment de l'interrogation (en M1 et en M28)

Annexe 10. Index des sigles et acronymes

ACF	Actions Collectives de Formation
AESH	Accompagnants d'élèves en situation de handicap
AFR	Actions de formation reclassement
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
APEC	Association Pour l'Emploi des Cadres
ARCE	Aide à la Reprise ou Création d'Entreprise
ARE	Aide au Retour à l'Emploi
AREF	Aide au Retour à l'Emploi Formation
ASS	Allocation de Solidarité Spécifique
ATSEM	Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles
AVS	Auxiliaires de Vie Scolaire
BEP	Brevet d'Études Professionnelles
BIT	Bureau International du Travail
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CACES	Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAPES	Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement du Second degré
CCAS	Centre Communal d'Action Sociale
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CECA	Communauté Européenne du Charbon et de l'Acier
CEE	Centre d'Études sur l'Emploi
CEP	Conseil en Évolution Professionnelle
CEREPQ	Centre d'Études et de Recherche sur les Qualifications
CESE	Conseil Économique Social et Environnemental
CIF	Congé Individuel de Formation
CIF-CDD	Congé Individuel de Formation pour les salariés en CDD
CPF	Compte Personnel de Formation
CTP	Contrat de Transition Professionnel
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
DEFM	Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois
DIF	Droit Individuel à la Formation
DU	Diplôme Universitaire
FHA	fichier historique administratif
FNA	fichier national des allocataires
GCE	General Certificate of Education (Certificat d'études générales)
GIP	Groupement d'intérêt public
INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques.
LOTI	Loi d'orientation des transports intérieurs
MRS	Méthode de Recrutement par Simulation
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économiques
ORE	Offre Raisonnée d'Emploi
PIC	Plan d'investissement dans les compétences
PARE	Plan d'Aide au Retour à l'Emploi
PCS	Professions et Catégories Socioprofessionnelles
POE	Préparation Opérationnelle à l'Emploi
POEI	Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle
PPAE	Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi
RH	Ressources Humaines
ROME	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois

RSA	Revenu de Solidarité Active
SARL	Société À Responsabilité Limitée
SASU	Société par actions simplifiée unipersonnelle
SEE	Stratégie Européenne pour l'Emploi
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
TP	Travaux Publics
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
VTC	Voiture de Transport avec Chauffeur

Murielle Matus

Se reconvertir au cours du chômage

Une analyse des temporalités et des configurations de reconversion des chômeurs

Résumé

Depuis les années 1980, le chômage est au cœur des transitions sur le marché du travail en France. Les reconversions professionnelles qui s'y produisent sont l'objet de cette thèse. Notre travail de recherche s'appuie sur un corpus de récits de vie d'anciens chômeurs qui ont changé de métier à la reprise d'un emploi. Des données issues des fichiers administratifs de Pôle emploi permettent de compléter et d'objectiver ces données biographiques. Il repose également sur une analyse secondaire des données de l'enquête Emploi de 2005 à 2016. L'analyse des entretiens biographiques éclaire une relation causale non univoque entre chômage et reconversion. Le passage par le chômage peut être à la fois générateur et support de ces mobilités. Dans les deux cas le chômage et la reconversion peuvent être le fruit ou un facteur d'incertitudes dans les transitions. Une typologie inductive synthétise les logiques d'insertion/intégration des chômeurs dans un nouveau métier. Elle apporte une contribution originale à l'approche de la segmentation du marché du travail. Elle se compose de trois grandes configurations de reconversion segmentées. L'analyse détaillée de ces configurations de reconversion éclaire, dans une démarche comparative, les logiques sociales à l'œuvre dans l'orientation professionnelle de ces reconversions. Elle souligne ainsi la reproduction au cours du chômage d'inégalités sociales et de genre.

Summary

Since the 1980's unemployment is at the heart of transitions on the labor market in France. The professional reconversions that occur during unemployment constitute the object of this thesis. Our research is based on the life stories of people who were previously unemployed and changed occupation. Additional administrative data from the French employment office (Pole Emploi) allowed us to complete and objectify these biographical data. It relies also on a secondary data analysis of the Labour Force survey across the 2005-2016 timeframe. The analysis of biographical interviews shed light on the causal and unequivocal relationship between unemployment and retraining. Going through unemployment can at once initiate and support professional mobilities. Unemployment and professional retraining can both start from or result in uncertainties in the transition process. An inductive typology synthesizes the insertion/integration rationales of the unemployed in a new profession. Thereby, it makes a novel contribution to the approach of labour market segmentation. This typology is made up of three major segmented retraining configurations. The in-depth analysis of those retraining configurations during unemployment enlightens, in a comparative approach, the social rationales at play in the career guidance of those reconversions. Therefore, it underlines the reproduction of social and gender inequalities in the course of unemployment