



HAL
open science

Les recompositions des significations accordées aux formes d'emplois atypiques chez les jeunes docteurs

Flavie Le Bayon

► **To cite this version:**

Flavie Le Bayon. Les recompositions des significations accordées aux formes d'emplois atypiques chez les jeunes docteurs. Classer, Déclasser, Reclasser. 8ème Congrès de l'Association Française de Sociologie (AFS), Aug 2019, Aix-en-Provence, France. hal-02284157

HAL Id: hal-02284157

<https://hal.science/hal-02284157v1>

Submitted on 11 Sep 2019

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.

Flavie LE BAYON
Doctorante en sociologie
Aix Marseille Univ, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France

06.74.67.57.52.
flavie.le-bayon@univ-amu.fr

École Doctorale 355 : "Espaces, Cultures, Sociétés"
Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (LEST - UMR 7317)
35 Avenue Jules Ferry
13621 Aix-en-Provence

LES RECOMPOSITIONS DES SIGNIFICATIONS ACCORDEES AUX FORMES D'EMPLOIS ATYPIQUES CHEZ LES JEUNES DOCTEURS

INTRODUCTION

S'intéresser au devenir professionnel des jeunes docteurs place le chercheur en sciences sociales face à un dilemme : celui d'opérer un choix entre les différents modes d'appréhension du réel pour rendre compte du phénomène étudié. Chaque mode d'appréhension du réel a recours à des catégories spécifiques qui permettent de classer ce monde et que les autres méthodes déclassent afin de reclasser le monde selon leur propre principe d'organisation du social.

D'un côté, les méthodes statistiques et quantitatives produisent des principes de division du monde professionnel des docteurs qu'elles cherchent à décrire et expliquer à travers un ensemble de catégories statistiques ou savantes (Demazière & Dubar, 1997). Que ce soient les enquêtes d'insertion professionnelle des observatoires universitaires, les enquêtes commanditées par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, ou celles du Céreq¹, il est possible d'identifier cinq principales « lignes de fracture » produites par les catégories statistiques, bien que non-exhaustives. Le premier principe de division du monde professionnel des docteurs est celui qui permet d'établir la distinction entre ceux qui se situent en emploi et ceux à ses marges. Sa traduction est celle du taux d'emploi, ou du taux d'insertion. Le second principe de division réside dans l'opposition des fonctions professionnelles occupées par ces derniers et s'organisant entre les « activités d'enseignement et de recherche » et l'ensemble des autres types d'activités. Sa traduction en un indicateur explicite et unique est plus rare : il se combine plutôt avec d'autres types d'indicateurs (contrat de travail, secteurs d'activités notamment), donnant alors à voir son fort pouvoir structurant d'appréhension du devenir professionnel des docteurs. Le troisième principe de division de ce monde a vocation à identifier les professions et catégories socioprofessionnelles supérieures, c'est-à-dire la plupart du temps intellectuelles et hautement qualifiées, du reste des autres niveaux d'emplois ou statuts. Il est traduit par l'indicateur du taux de cadres ou taux de professions intellectuelles supérieures. Le quatrième principe de division du monde professionnel des docteurs fait la distinction entre les formes de durabilité de l'emploi : entre la stabilité et l'instabilité des trajectoires au regard des contrats et statuts d'emploi vient parfois s'intercaler une sorte d'« instabilité légitime » que la séparation des contrats courts d'enseignements et de recherche (de type ater² et post-doctorat) vient alors extraire des autres types d'emplois à durée déterminée. Il est traduit par le taux d'emploi à durée (in)déterminée, duquel sont parfois soustraits les contrats courts d'enseignement et de recherche. Le cinquième principe de division du monde professionnel des docteurs est celui qui différencie les secteurs d'activités dans lesquels ils sont susceptibles d'exercer : public, privé ou associatif et auxquels vient parfois s'ajouter le secteur des organisations internationales. Ce dernier principe peut également subdiviser chacune de ces fractions

¹ Centre d'Études et de Recherche sur l'Emploi et les Qualifications

² Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

selon des catégories qui croisent pour partie les fonctions occupées (enseignement, recherche, administration, santé, social...).

D'un autre côté, ces principes de division du monde professionnel des docteurs proposés par les catégories statistiques et savantes sont investis par les différents acteurs. De ces principes de division naissent des principes de valorisation du devenir professionnel des docteurs. Déjà perceptibles dans les catégories statistiques ou savantes qui divisent, celles-ci ont vocation à hiérarchiser le monde social ainsi découpé. Pour autant, ces hiérarchies restent informelles et relèvent de la tradition, de l'usage ou de cultures universitaires différentes. C'est ainsi par exemple que les débouchés académiques sont plus valorisés en droit que l'avocature ; ou que la recherche industrielle gagne en légitimité au sein des sciences de l'ingénieur. Ces hiérarchies sont également dépendantes du positionnement social des individus ou du fonctionnement du marché du travail. Il semble néanmoins se dégager une norme d'emploi typique (Puel, 1980) qu'il serait possible de spécifier pour les docteurs : selon les principes de division de leur monde professionnel, il consisterait ainsi en l'exercice d'activités de recherche, d'enseignement (ou la combinaison des deux) ; il s'inscrirait parmi les professions et catégories socioprofessionnelles supérieures ; relèverait d'emploi à durée indéterminée (bien que les débuts de carrières académiques soient de plus en plus sujet à de l'instabilité, considérée alors comme légitime en ce qu'elle permet l'exercice d'activité de recherche) et prendrait préférentiellement place au sein du secteur public. Bien qu'au moment où les politiques publiques de formation et d'emploi spécifiques au doctorat mettent l'accent sur la valorisation des débouchés vers le secteur privé, la part des emplois occupés à trois ans dans le secteur public ne cesse pourtant de croître depuis une douzaine d'années : de 53% pour la génération 1998, cette proportion atteint 63% pour la génération 2010 (Calmand, 2015).

D'un dernier point de vue enfin, les catégories ordinaires mobilisées par les docteurs eux-mêmes pour parler de leurs parcours professionnels peuvent parfois témoigner d'une appropriation de ces catégories statistiques. Dans d'autres cas, les catégories statistiques sont, sinon rejetées, au moins détournées et mises à distance par les enquêtés qui adoptent alors de nouvelles normes de référence, particulièrement lorsqu'ils occupent des emplois qui s'écartent de la norme d'emploi-typique. Ils s'affranchissent alors du poids de cette norme d'emploi-typique qui pèse sur l'orientation professionnelle de leur parcours : cette norme est alors une forme de parcours théoriquement possible, mais parmi un ensemble plus vaste parmi lequel ils se positionnent, de manière plus ou moins choisie ou subie. Dès lors que les parcours empruntés s'écartent de cette norme, quelles catégories les jeunes docteurs mobilisent-ils pour désigner leur expérience de ce monde professionnel et parler de leur parcours ?

C'est précisément le dialogue entre ces catégories statistiques et ordinaires que propose d'appréhender cet article à travers l'observation de cas particuliers de trois jeunes docteurs occupant des emplois atypiques au regard de cette norme d'emploi. A travers un dispositif longitudinal mis en place pour notre thèse, nous les avons interrogés deux fois afin de suivre les modes de construction et d'évolution de leurs projets et de leurs parcours dans le temps. Notre hypothèse avance que le rapport au travail constitue le support du recours aux formes d'emploi atypiques des jeunes docteurs. A travers l'observation des évolutions du rapport au travail de ces trois jeunes diplômés selon qu'il relève des dimensions instrumentales, symboliques ou sociale (Nicole-Drancourt & Roulleau-Berger, 2001), la signification accordée aux formes d'emploi atypique n'est pas la même. Ces trois cas ont été choisis puisque malgré des caractéristiques d'emplois objectives qui s'écartent de la norme d'emploi, le vécu rapporté par ces jeunes docteurs est plutôt positif, questionnant donc précisément les limites de l'emploi normal ou en dehors des attentes acceptables pour ce type de diplômés.

L'ENRICHISSEMENT DE L'EXPERIENCE A TRAVERS DES CONTRATS ET STATUTS MULTIPLES

Élise est issue d'une famille où sa mère, infirmière scolaire, est la plus diplômée ; son père est artisan maçon après avoir été intermittent du spectacle. Afin de comprendre comment Élise en est venue à

penser son rapport au travail à l'issue de sa thèse, il est nécessaire de revenir plus en amont dans son parcours. A la sortie de son master en droit de l'environnement, Élise est âgée de 23 ans et s'inquiète de la possibilité de trouver un travail. Son ami, avec qui elle cohabite depuis plusieurs années, travaille déjà en tant qu'infirmier hospitalier. Dès la fin de sa formation juridique, la question de l'insertion que révèlent les catégories statistiques des taux d'emploi ou de taux d'insertion se traduit de manière particulièrement visible dans ses préoccupations professionnelles. Elle passe les concours administratifs car elle « flippai[t] de ne pas trouver de boulot » après le CDD de quelques mois qu'elle décroche dans l'organisme d'accueil de son stage. Mais elle aborde cette perspective professionnelle, dénotant d'un rapport instrumental au travail centré autour de la sécurité de l'emploi, « *sans grande conviction* ».

Elle réussit alors les concours de catégorie A et B de la fonction publique territoriale (attaché et rédacteur territorial) : l'assurance d'une pérennité et d'un certain niveau d'emploi faisait écho à la valorisation des catégories statistiques du contrat ou statut d'emploi d'un côté, et de l'autre, celle du niveau d'emploi, semblent acquis. Or, sa recherche de postes sur lesquels candidater lui fait prendre conscience que l'intérêt du travail revêt pour elle une importance capitale, révélant ainsi un rapport au travail qui intègre alors une dimension plus symbolique. En effet, la dimension environnementale manque fortement dans les profils de postes repérés et Élise ne peut pas renoncer à travailler sur cette problématique qu'elle affectionne particulièrement. Elle renonce alors aux concours de la fonction publique pour entamer une thèse Cifre³ avec son organisme de stage :

« Je n'étais pas très motivée [à propos des offres d'emplois auxquelles sa réussite aux concours lui permet de postuler] tandis que cette Cifre, je retrouvais de l'environnement, ça me permettait d'apprendre plein de choses, de faire des choses nouvelles surtout et qui m'enthousiasmaient. »

La Cifre lui permet en effet de combiner les deux dimensions de son rapport au travail. D'un côté, la recherche d'une dimension symbolique relative à l'intérêt pour le contenu de son travail est remplie via son lien salarial avec son ancien organisme de stage œuvrant dans le secteur de la protection de l'environnement. De l'autre côté, le dispositif Cifre prenant la forme d'un contrat de travail, il lui permet de lui offrir un cadre juridique et d'acquérir des droits sociaux relatifs à l'exercice d'une activité professionnelle en tant que salariée. Ses préoccupations instrumentales à l'égard du travail se sont néanmoins déplacées depuis la sécurité et la stabilité de l'emploi vers l'octroi d'un salaire et les cotisations salariales qu'elles engendrent en prévision de la retraite :

« Ma mère me disait qu'il fallait cotiser pour la retraite. J'ai une maman très pragmatique. Je me disais donc que c'était [la thèse] réservé à des gens qui n'ont pas ces préoccupations-là : d'être payé ou de mettre de l'argent de côté. Et en fait, voir ces dispositifs Cifre pris en charge, tu te dis que finalement, c'est un job dans lequel je peux faire ma recherche. Du coup, je trouvais ça trop bien. »

A la suite de sa Cifre lors de laquelle elle fait « le plein de concret » et « appris plein de choses », l'organisme lui propose un nouveau contrat de travail. Sa réaction face à cette proposition témoigne de la transformation de son rapport au travail puisque son rapport instrumental au travail disparaît au profit d'un rapport au travail plus symbolique, marqué par l'intérêt qu'elle nourrit à l'égard des missions qu'elle a effectuées et qu'elle a envie de poursuivre, si elle le souhaite :

³ La Cifre est l'acronyme désignant la « Convention Industrielle de Formation et de Recherche ». C'est une convention tripartite qui lie un doctorant, un laboratoire de recherche académique et une structure du monde socioéconomique de droit français (entreprise, association, établissement public) et définit les conditions du doctorat.

« Ça a été hyper facile : on est venu me chercher, j'avais fait mes preuves. Je n'avais même pas à prospecter. C'est venu à moi : la question que je me posais : est-ce que tu dis oui ou tu as envie de changer de structure ? Mais non, je veux rester là. Même si je n'ai pas de contrats pérennes, des petits contrats m'allaient. Un CDI me faisait un peu peur. Le CDD a ce côté rassurant qui me permet de remanier mon projet quand j'en ai envie, je ne m'enferme pas. »

Quelques mois plus tard, lorsqu'une organisation internationale partenaire de l'organisme pour lequel elle travaille, lui propose d'être chef de projets d'un programme international de protection de l'environnement, elle saisit l'opportunité de développer encore ses compétences sur de nouvelles thématiques environnementales mais aussi transversales et ce, et à l'échelle internationale :

« Je le voyais en mode valorisation du profil après le contrat, c'est fou le nombre de compétences que tu vas acquérir. »

Même si le statut juridique de cette mission est prévu sous la forme de prestation de services qui nécessite qu'Élise s'installe en auto-entrepreneuse, ces anciennes préoccupations instrumentales à l'égard du travail ne sont plus du tout à l'ordre du jour, complètement effacées par l'enrichissement à venir de son expérience professionnelle et de l'admiration qu'elle porte à cette organisation et aux buts qu'elle poursuit :

« Dans ma tête, je me voyais en fin de carrière à œuvrer pour l'environnement ou la paix dans le monde, j'aurais vraiment réussi ma vie, ce serait trop bien. »

Alors que la mission s'est superposée avec la fin de thèse d'Élise, l'organisation internationale lui propose une prolongation qui vient alors s'accumuler avec un contrat de travail avec son ancien organisme de stage et de Cifre et qu'elle a déjà d'accepté. La période est très chargée professionnellement pour Élise qui déchantée, est sous pression, n'arrive plus à tenir les engagements auprès des partenaires, s'épuise à chercher des financements pour faire perdurer des projets qu'elle trouve trop « hors sol », ne parvient plus à trouver un équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle et perd le sens et l'utilité que revêtait à ses yeux et jusque-là son travail. A la fin de son contrat de travail suivant, elle est sujette à des crises d'angoisses et évanouissements à chaque nouvelle charge de travail. Alors que l'organisation internationale lui propose une nouvelle mission pour une durée de 3 ans, elle refuse. Elle décline également une mission de 3,5 ans de la part de son organisme d'accueil de stage et de Cifre. Repoussée depuis longtemps, elle décide de partir alors en voyage pour « prendre de la distance ».

Rejoignant une association d'accueil de femmes réfugiées en Grèce, elle retrouve alors le sentiment d'utilité de son travail, réalisé en tant que bénévole. Elle accueille les femmes à leur arrivée, fait à manger, le ménage dans les parties communes.

« Se sentir utile, faire quelque chose qui est en adéquation avec mes valeurs et ce que j'ai envie de faire, ça m'a fait un bien fou ».

Depuis cette perspective, elle entame un dialogue avec elle-même sur l'utilité des précédentes missions qui lui ont été confiées :

« Par rapport aux projets européens ou internationaux, est-ce que tu aides vraiment les gens ? Tu n'es pas en train de sauver la planète. Tu fais de la sensibilisation, quelques opérations sur des sites particuliers. Tout à coup, ça m'a semblé moins censé que d'ouvrir la porte à des gens qui sont dans la merde ».

Cette expérience de bénévolat vient renforcer une dimension symbolique plus sociale : celle de l'utilité sociale que doit revêtir son travail pour la satisfaire. La dimension symbolique individuelle ayant à trait

au contenu et à l'intérêt du travail n'a pas disparu pour autant mais est devenue désormais plus secondaire. Pour elle, un bon travail doit, en deuxième vague d'enquête, être :

« Un travail qui a du sens, qui m'enthousiasme et qui est au service des autres [...] qui sert quelque chose de bien et d'important ».

La mesure statistique d'adéquation du niveau de formation avec le niveau d'emploi ne sont donc pas pertinentes pour Élise. S'il existe une interrogation sur l'adéquation, elle se situe entre ses valeurs et les objectifs sociaux et moraux auxquels son emploi contribue, évacuant ainsi la question d'un éventuel déclassement :

« Le doctorat, c'est censé être un outil en plus, il ne faut pas que ce soit limitant. Si à un moment donné, j'ai un autre projet et que je pourrais le faire qu'avec un BTS, je m'en fiche si c'est trop bien. C'est un plus, il ne faut pas que ce soit un nouvel obstacle qui nous dise que maintenant qu'on a ça, on ne peut plus faire que des postes niveau doctorat. »

A son retour, Élise travaille sur des projets européens pour son organisme de Cifre mais réfléchit à monter une association à destination des publics vulnérables.

LA LIBERTE DU CHOIX DU CADRE DE TRAVAIL A TRAVERS L'INDEPENDANCE STATUTAIRE, EN DEHORS DES ORGANISATIONS ET INSTITUTIONS DU TRAVAIL

Lorsque Jacques termine sa thèse en science politique, il est alors âgé de 36 ans. Ses deux parents sont médecins libéraux, son frère cadet a fait une grande école de commerce et est directeur d'une filiale et son plus jeune frère se reconverti en tant que capitaine de marine marchande après avoir suivi les pas de Jacques en institut d'études politiques. Après plusieurs expériences professionnelles avant la thèse qui se sont révélées soit peu intéressantes intellectuellement soit peu rentables financièrement, Jacques souhaite accéder à un post-doctorat et, à termes, un poste de chercheur au CNRS. Depuis la Bretagne où il a emménagé avec sa femme et son fils dans la résidence secondaire familiale, il monte alors un nouveau projet de recherche, se renseigne sur les possibilités de financements afin de mener les premières recherches exploratoires sur son nouveau terrain, postule sur des offres de post-doctorats. Durant cette période, il bénéficie des allocations retour à l'emploi auxquelles son contrat doctoral des trois dernières années lui ouvre droit. Avec le temps, il prend conscience de la sélectivité de la carrière académique et particulièrement de la concurrence qui s'exerce entre les candidats au post-doctorat. Lorsque nous l'interrogeons six mois après sa soutenance sur « ce qu'il se verrait bien faire d'ici un an », il nous dit :

« J'espère avoir un post-doc ou être sur le point d'entamer un post-doc. Je le dis pour conjurer ces deux ans [d'attente et de recherche de contrat], en espérant que ce soit moins. Ce sera qu'une idée claire mais à durée limitée. Ça ne dure qu'un an ou deux, après, il faudra de nouveau trouver autre chose. »

Les discussions sur la possibilité de poursuivre dans la voie académique avec sa famille et sur la nécessité de trouver une source de revenus plus importante avec sa femme le conduisent, quelques mois plus tard, à modifier ses projets professionnels, au moins de courts termes. En effet, la probabilité subjective qu'il perçoit d'accéder à un post-doctorat et à une carrière académique s'amenuise :

« Ayant compris qu'il y avait peu de chance que je fasse un post-doc et ayant fait une recherche post-doctorale financée par le conseil européen de la recherche, [...pour laquelle] j'avais compris que je n'aurai pas d'autres financements, j'ai donc laissé tomber la recherche. »

De plus, le niveau des aides sociales qu'il perçoit commence à peser sur le budget de sa famille :

« La priorité à la rentrée dernière était de travailler parce que le chômage à 1000€, j'en avais un peu marre. »

En filigrane, nous retrouvons ici certaines des catégories statistiques relatives aux principes de division du monde professionnel des docteurs. Il s'agit tout d'abord de celle ayant trait à l'exercice d'activité de recherche puisque Jacques vise l'accès à un poste de chercheur au CNRS. Nous retrouvons ensuite celle de la durabilité de l'emploi, à travers laquelle une période de CDD en début de carrière via un post-doctorat semble s'instituer comme un passage obligé avant la stabilisation d'un parcours académique. Il s'approprie ainsi ces deux catégories de durabilité de l'emploi et d'activités professionnelles exercées. Afin d'augmenter ses chances de recrutement, il s'adonne durant plusieurs mois consécutifs à sa soutenance, à une activité de recherche et des missions de terrain, alors même qu'il n'a pas de contrat de travail au travers duquel cette activité prend place. Au regard des catégories statistiques, Jacques se situe donc en dehors de la catégorie des diplômés insérés. Mais lorsqu'il nous relate cette période de son parcours en première vague (avant la décision de « laisser tomber la recherche »), la dimension de production et de travail est bien présente :

« Je n'ai pas arrêté de travailler depuis que j'ai soutenu mais c'est un rythme plus cool. »

Pour Jacques, l'action de « travailler » revêt donc plusieurs acceptions : lorsqu'elle est mobilisée pour désigner la période qui suit sa soutenance, elle fait référence à une activité de recherche académique, de candidatures, de demandes de financements dans laquelle travailler est synonyme de production scientifique, de son maintien dans des réseaux de chercheurs, de participation à divers colloques et ce, dans l'objectif de favoriser son accession à un post-doctorat et à termes, à un poste académique :

« Plus je serai inséré dans les réseaux via les colloques et autres, plus mon profil sera susceptible de retenir l'attention. »

Alors que cette situation de travail non contractuel et non rémunéré perdure et qu'elle entraîne une baisse de la perception subjective de parvenir à l'obtention d'un contrat, « travailler » prend alors un nouveau sens. A la rentrée qui suit sa soutenance, « travailler » devient alors la condition d'obtention de revenus plus importants que ceux que lui accordent les allocations retour à l'emploi ; un rapport plus instrumental au travail voit alors le jour et le maintien d'un rapport au travail plus symbolique semble alors s'amenuiser.

Alors qu'il recherche une voie professionnelle intéressante financièrement, il ne peut se résoudre à occuper un emploi pour lequel il n'aurait que peu d'intérêt intellectuel ; des possibilités professionnelles, même fortement rémunératrices comme du conseil en stratégie de développement d'entreprises auquel il a été formé, ou des postes au sein d'organisation gouvernementales ou ministérielles auxquels il pourrait prétendre, ne suffisent pas à les adopter et les poursuivre, faute d'intérêt pour les missions ou de l'environnement de travail trop cadré et administratif à son goût.

Jacques débute alors des vacances d'enseignements sous statut d'indépendant auprès d'établissements d'enseignements privés pour lesquelles il trouve un certain intérêt - quoi que mitigé au regard des apports intellectuels que lui procure cette activité - et une source de revenus. Alors qu'il a renoncé à la carrière de recherche au CNRS, la carrière d'enseignement-chercheur universitaire est peut-être une voie professionnelle qu'il pourrait envisager puisqu'elle lui permettrait de poursuivre également une activité de recherche. Son statut d'indépendant se détache ainsi de la norme révélée par les catégories statistiques des formes de contrat de travail ou de statut privilégiés pour les docteurs. Il présente en parallèle un dossier de qualification au CNU pour lequel il reçoit plus tard un avis favorable. Il candidate alors au recrutement sur 5 postes de maîtres de conférences mais sans succès. Les avis sur ses candidatures ainsi que les retours d'expériences qu'il reçoit ne l'encouragent pas à persévérer dans cette

voie et mettent l'accent sur un contexte de travail qui ne correspond pas à ses attentes relatives à la dimension sociale de son travail :

« On m'a dit qu'ils avaient pris quelqu'un qui a plus de publications. C'était peut-être un prétexte fallacieux. Mais ça m'a fait comprendre que je risquais d'attendre très longtemps pour avoir un poste de MCF. L'ambiance étant ce qu'elle est par les très nombreux retours que j'ai pu avoir dans les facs publiques en ce moment... [...] ça ne me donne pas trop envie d'y aller. L'ambiance est mauvaise : les restrictions budgétaires, les burn out des maîtres de conférences, c'est difficile de trouver des postes, Parcoursup n'allège pas l'ambiance. Ce n'est pas une ambiance de travail qui moi, m'attire ».

Au fil des mois, Jacques étoffe alors le volume des vacances d'enseignement qu'il dispense ainsi que la liste des établissements dans lesquels il intervient. Il trouve et apprécie une certaine liberté dans ce statut qui lui offre un cadre de travail qui ne le contraint ni hiérarchiquement, ni dans les relations quotidiennes de travail :

« Quand on est indépendant, s'adresser à plusieurs publics, ça donne le sel de la chose. La diversité des publics, des gens avec qui on travaille, le fait de ne pas être complètement en prise avec une institution. Ce que j'appellerai la fange humaine du quotidien professionnel : je suis bien content de m'en tenir à distance [...] je travaille qu'avec les gens avec qui j'ai envie de travailler et de la manière dont j'ai envie de travailler ».

Face à des postes universitaires qui ne satisfont que moyennement les dimensions sociales de son rapport au travail et au regard des précédentes voies professionnelles qui ne répondent pas à l'intérêt intellectuel recherché, Jacques voit l'indépendance comme la forme juridique de travail lui octroyant la plus grande latitude pour définir lui-même les contours et le contenu de son activité, tout comme son lieu de vie. La dimension sociale manquante à la carrière d'enseignant chercheur ne semble pas rédhibitoire pour autant :

« Moi, je choisis d'abord où je vis et ensuite, je fais au mieux avec mon bagage. Ce n'est pas qu'il y a une mentalité mieux que l'autre mais ma mentalité, c'est celle là. Ce n'est pas celle des gens qui cherchent à tout prix à avoir un emploi en tant que maître de conférences dans le public en science politique. Je ne vais postuler sur 20 postes et s'il n'y a pas de postes qui m'intéressent dans la ville qui m'intéresse, et bien je n'y vais pas. »

Jacques tente ainsi de maintenir les possibilités professionnelles ouvertes, sans se fermer de portes. Depuis l'obtention de son doctorat, la succession de ses différents projets professionnels et des critiques qui formulent à leur égard témoigne de la multiplicité de son rapport au travail, articulant les dimensions instrumentales, sociales et symboliques et de la conciliation de ses vies professionnelle et personnelle à laquelle il aspire :

« Aujourd'hui, ma priorité, c'est de gagner ma vie. En plus, mon chômage va se terminer un de ces jours. Donc si je peux faire quelque chose qui ne m'ennuie pas trop et me fait gagner correctement ma vie, tout en vivant là où j'ai envie de vivre et en travaillant avec des gens sympathiques, je continuerais sur cette trajectoire ».

LE PRESTIGE D'UN EMPLOI DECLASSE

Fille d'un chirurgien et d'une mère au foyer, benjamine de 2 sœurs devenues dentiste et actrice, Éléonor trouve sa voie dans le droit et choisit une spécialité de master ayant trait au droit des politiques culturelles pour être au contact de « créateurs et d'artistes » qu'elle a déjà pu admirer dans le cercle

familial et en lien avec sa soif de consommation culturelle. Pour autant, le projet professionnel qu'Éléonor construit au cours de son doctorat se dirige vers l'enseignement et la recherche. La « *voie royale tracée* » que représente l'exercice d'activités de recherche et d'enseignement constitue l'objet de sa première recherche d'emploi et confirme son adhésion à la norme d'emploi-typique des docteurs :

« J'espérais trouver un emploi dans l'enseignement du droit français [dans la ville]. J'y croyais, j'avais fait ça 5 ans en tant que chargée de td et Ater et ça m'avait tellement plu et galvanisé que j'espérais trouver un poste similaire dans cette voie. »

Faute d'offres disponibles dans la capitale étrangère où elle est installée et qu'elle ne veut pas quitter, elle modifie alors son projet professionnel mais selon les modèles et parcours sociaux qui sont les plus immédiatement visibles et valorisés pour les diplômés de doctorat. Elle envisage alors d'effectuer des vacations d'enseignements et vise toujours l'exercice d'activités d'enseignements, continuant ainsi de s'inscrire dans un parcours d'accès à la carrière académique, cette fois différé. Mais les vacations auxquelles elle pourrait prétendre en France la contraignent à des déplacements trop fatigants et coûteux depuis l'étranger.

Elle songe par la suite à la passerelle réservée aux docteurs en droit leur permettant d'intégrer directement l'école des avocats, sans passer le concours d'entrée. Il s'agit là aussi d'une possibilité de parcours – de formation cette fois - bien identifiée et qu'elle envisage de saisir. La catégorie socioprofessionnelle de laquelle relève la profession d'avocat se situe de surcroît parmi celles ciblées pour les diplômés de doctorat, c'est-à-dire figurant parmi celles que les catégories statistiques qualifient de supérieures, bien qu'on relève déjà ici une légère forme de déclasserement en référence aux débouchés valorisés pour les docteurs juristes. Mais la formation se déroule exclusivement en France et en présentiel et il n'est toujours pas question qu'elle vive séparément de son futur mari.

Éléonor s'engage alors dans un parcours professionnel moins balisé par des marqueurs de parcours sociaux spécifiques aux docteurs : elle souhaite travailler pour l'État français et pour lequel tous les niveaux de formation peuvent effectivement travailler. Elle est portée par des valeurs personnelles et un fort attachement à la fonction publique :

« Servir la France à l'étranger m'intéressait : j'ai ce côté hussarde de la république. J'ai travaillé longtemps comme vacataire, ater... Travailler pour une institution française m'intéresse. J'ai ce truc chevillé au corps. »

Elle se crée alors un profil sur la plateforme des français de l'étranger, postule à de nombreuses offres de stage que proposent le consulat, l'ambassade et l'institut français. Elle est reçue pour quelques entretiens « *très agréables* » mais qui ne connaîtront jamais d'issue favorable. A ce stade de sa recherche d'emploi, on retrouve encore des critères relevant de catégories statistiques relatives au niveau d'emploi et de salaire mais qui ne relèvent déjà plus de la spécificité de l'emploi-typique des docteurs :

« Ça n'a pas mordu mais finalement, je l'ai vite accepté car ce n'était pas assez ambitieux, ni le stage, ni la paye. »

A compter de ce moment, sa recherche d'emploi va plus relever d'une construction individuelle de son propre parcours et procéder d'un détournement des catégories statistiques traditionnellement valorisées pour caractériser l'emploi des docteurs. Cette étape est moins marquée par les modèles de parcours professionnels proposés par les institutions de formation et le monde professionnel académique ou public qu'elle a connu jusque-là. Sa volonté d'intégration au marché du travail local s'appuie alors sur son environnement personnel, marqué socialement par sa proximité réticulaire avec une élite intellectuelle et professionnelle :

« Finalement, j'ai trouvé plus de solidarité avec français et belges de [la ville]. C'est une communauté que j'ai vite agitée car en fait, mon mari travaille dans une banque avec beaucoup de francophones. Je lui ai demandé de me mettre en lien avec les juristes. J'ai trouvé là des gens qui ont envie d'aider, qui sont passés par là, très diplômés, qui ont fait HEC, sciences po, qui sont avocats de formation. Donc des gens

assez huppés intellectuellement. Et quand je suis arrivée avec mon doctorat en poche, on pouvait se comprendre. Les gens m'ont montré beaucoup de disponibilité [...] »

Par l'intermédiaire du réseau professionnel de son mari, elle entre en contact avec des individus qui la font rencontrer des membres de leurs propres réseaux et qui travaillent dans la spécialité juridique de sa thèse. Elle finit par rencontrer la directrice générale d'une start'up :

« Le contact a été instantanément très agréable. [...] Elle a été mentor avec moi. Elle m'a dit de venir une fois par semaine : « le jeudi matin, on se réunit, tu rencontres l'équipe. Nous, on va monter quelques projets [...], tu vas nous donner tes conseils, ta sagesse, ton expertise, un peu de droit. On ne pourra pas te rémunérer car pour l'instant, on ne gagne pas un rond ». Elles me plaisaient, on était sur la même longueur d'ondes. C'était de l'amitié, on se rendait service, on s'appréciait et ça va être sympa. »

Cette première expérience de travail sur le marché du travail local voit le jour par l'entremise de réseaux personnels, ne se fonde sur aucun contrat de travail mais une « amitié » et se fait de manière bénévole. En dehors des situations qui peuvent être saisies par la catégorie statistique du taux d'insertion ou d'emploi, cette première forme de travail atypique est pourtant significative pour Éléonor en ce qu'elle lui permet de se familiariser avec « *les rituels d'entreprises et de [s']ouvrir à un nouveau monde* ». Elle se fait conseiller, aider, « *monte en épingle* » cette expérience sur son CV qu'elle diffuse, fait savoir qu'elle est disponible et affine progressivement le champ des emplois auxquels elle peut prétendre avec son diplôme français à l'étranger et ses capacités professionnelles dans la langue du pays.

Alors qu'elle postule sur un poste orienté marketing qu'elle ne décroche pas, l'organisation lui propose un emploi de stagiaire dans un autre service, qu'elle accepte. Même si cet emploi est déclassé au regard de la catégorie statistique des professions et catégories socioprofessionnelles dont la norme tend au positionnement dans la tranche supérieure, Éléonor l'accepte car il lui permet alors de s'insérer d'une part, et d'autre part, de mettre le pied dans une organisation qu'elle admire :

« J'étais très heureuse de commencer tout en bas de l'échelle mais dans un truc où je sentais qu'il y avait du prestige. [...] Tu veux bien commencer stagiaire oui, mais dans un beau truc. »

L'importance qu'Éléonor accorde à la stature de son employeur lui permet de compenser dans l'immédiat le manque d'intérêt des tâches quotidiennes qui lui sont demandées : « *[elle] faisait[t] les plus basses tâches : des envois de mails soporifiques, des rappels à l'ordre.* » Le choix d'un employeur prestigieux à ses yeux s'inscrit ainsi dans une stratégie professionnelle qu'elle a pu affiner au cours de sa recherche d'emploi et lors de laquelle elle a appris que l'ambition professionnelle est appréciée sur le marché du travail local et que c'est par ce biais qu'elle prendra des responsabilités :

« Si je commence tout en bas et que je suis bonne, ils vont me garder donc il faut mettre le pied dans une belle entreprise. L'intitulé ne mènerait nulle part car je manquais trop d'expérience : ils n'allaient pas me donner un poste de manager sans expérience. Mettre un pied dans une entreprise de renom avec une belle réputation permet d'assurer le futur. Le but était de me rendre indispensable et qu'ils me gardent. »

CONCLUSION

Les trois cas d'occupation de formes d'emplois atypiques présentés ici nous permettent de proposer une analyse exploratoire qui mériterait bien sûr d'être approfondie à un ensemble plus vaste et diversifié de situations afin d'acquérir une plus grande robustesse. En revanche, ils nous permettent d'observer à chaque fois un même mouvement – plus ou moins rapide et marqué – de distanciation avec la norme d'emploi-typique au cours des premiers mois qui suivent la soutenance de thèse et qui sont définies par les catégories statistiques de mesure du devenir des docteurs.

Bien que ces cas ne nous permettent pas d'établir de liens univoques, ils ouvrent la voie pour une exploration de l'hypothèse des liens entre les types de rapports à l'emploi et au travail comme support du recours aux formes d'emplois atypiques. De plus, l'occupation de ces formes d'emplois typiques semble avoir lieu lors de moments de rééquilibrages des centres multiples de l'existence (Méda & Vendramin, 2010) : Élise y a recours alors qu'elle souhaite donner plus d'ampleur à son utilité sociale à travers le travail en tant que militante environnementale puis humanitaire et que lui insuffle un rapport au travail de plus en plus symbolique ; Jacques s'installe comme indépendant au moment où il cherche à donner plus de place à sa famille et où il entrevoit le travail dans une visée instrumentale ; Éléonor y a accès au moment où sa transition familiale est suffisamment avancée (elle s'est installée en couple, s'est mariée et a accédé à la propriété immobilière) et où elle souhaite mettre l'accent sur sa transition professionnelle en cherchant à intégrer coûte que coûte sur le marché du travail, nécessitant alors de renoncer aux dimensions symboliques du travail pour y attribuer une dimension instrumentale relative au prestige de l'employeur et d'octroi d'un statut social de salariée, en espérant pouvoir retrouver à l'avenir l'intérêt pour les tâches qui lui sont confiées grâce à une évolution professionnelle.

Les principes de division du monde professionnel des docteurs desquels découlent les catégories statistiques ne semblent donc révéler que pour partie les aspects que peut revêtir le travail, notamment dans ses dimensions les plus instrumentales. La norme d'emploi-typique saisie par les catégories statistiques relève de surcroît d'une perspective adéquationniste de la relation formation-emploi alors même qu'une relation plus distendue entre le diplôme et les caractéristiques des emplois occupés en début de carrière est observée (Giret, 2015), que la norme d'emploi éclate (Lamanthe & Moullet, 2016; Peyrin, 2019) et que celle-ci semble être intériorisée par les générations les plus récemment arrivées sur le marché du travail (Bonnet, Verley, & Mazari, 2017). Les catégories ordinaires d'expérimentation du monde professionnel des docteurs par eux-mêmes permettent en effet de saisir les logiques avec lesquels ils mènent leur parcours, le sens qu'ils y accordent ou la place qu'ils lui donnent dans l'existence. Le développement de nouveaux instruments de mesure dynamiques y faisant référence permettrait alors de mieux saisir l'ampleur et le vécu des transformations du marché du travail par les individus qui en expérimentent les formes les plus atypiques. Ces transformations ne semblent épargner aucun niveau de diplôme et viennent peut-être même, redéfinir les hiérarchies des dimensions valorisées dans le travail et l'emploi. Reste alors à savoir si cette (re)prise de pouvoir sur les significations des formes d'emploi atypiques ne serait pas l'apanage des plus diplômés.

Bibliographie

- Bonnet, E., Verley, E., & Mazari, Z. (2017). De la qualité de l'emploi au rapport au travail des jeunes : des évolutions paradoxales. *5ème Biennale Formation-Emploi du Cereq*.
- Calmand, J. (2015). L'insertion à 3 ans des docteurs diplômés en 2010. *Net.Doc*, (144).
- Demazière, D., & Dubar, C. (1997). Dire les situations d'emploi. Confrontation des catégorisations statistiques et des catégorisations indigènes. *Sociétés contemporaines*, 26(1), 93-107.
- Giret, J.-F. (2015). Les mesures de la relation formation-emploi. *Revue française de pédagogie*, n° 192(3), 23-36.
- Lamanthe, A., & Moullet, S. (2016). *Vers de nouvelles figures du salariat. Entre trajectoires individuelles et contextes sociétaux*.
- Méda, D., & Vendramin, P. (2010). Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? *Sociologies*.
- Nicole-Drancourt, C., & Roulleau-Berger, L. (2001). *Les Jeunes et le travail, 1950-2000*. Paris: Presses Universitaires de France - PUF.
- Peyrin, A. (2019). Les recompositions des normes d'emploi public. *Revue Française de Socio-Economie*, n° 22(1), 67-84.
- Puel, H. (1980). Il y a emploi et emploi. *Travail et Emploi*, 4(4), 17-23.