



HAL
open science

Quand la reconversion conduit les chômeurs à redevenir ”débutants”

Murielle Matus

► **To cite this version:**

Murielle Matus. Quand la reconversion conduit les chômeurs à redevenir ”débutants”. *Formation Emploi. Revue française de sciences sociales*, 2019, n° 145, pp. 119-138. 10.4000/formationemploi.7133 . hal-03168928

HAL Id: hal-03168928

<https://hal.science/hal-03168928>

Submitted on 17 Jun 2021

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.

Copyright

Quand la reconversion conduit les chômeurs à redevenir « débutants »

When occupational change leads unemployed people to become “novices” again

Wenn die Umschulung dazu führt, dass Arbeitslose zu „Neueinsteigern“ werden

Quando la reconversión vuelve « principiantes » a a los desempleados

Murielle Matus



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/7133>

DOI : 10.4000/formationemploi.7133

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 15 avril 2019

Pagination : 119-138

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Murielle Matus, « Quand la reconversion conduit les chômeurs à redevenir « débutants » », *Formation emploi* [En ligne], 145 | Janvier-Mars 2019, mis en ligne le 01 janvier 2021, consulté le 06 janvier 2021.

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/7133> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.7133>

Quand la reconversion conduit les chômeurs à redevenir « débutants »

MURIELLE MATUS

*Doctorante en sociologie au Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique
(Lise-CNAM – Conservatoire national des arts et métiers) et chargée d'études au sein du
département Études et Recherche du Pôle emploi*

Résumé

■ Quand la reconversion conduit les chômeurs à redevenir « débutants »

Cet article analyse comment d'anciens chômeurs en reconversion expérimentent un retour à une position de « débutant ». Il repose sur un corpus d'entretiens biographiques réalisés auprès d'anciens chômeurs ayant changé de métier. Ce type de transition professionnelle ne recouvre certes pas les mêmes significations que l'insertion des jeunes entrants sur le marché du travail. Mais guidé par la recherche d'une nouvelle stabilité professionnelle, il est marqué aussi par l'incertitude et la précarité de l'emploi. Il comprend aussi une phase d'apprentissage formel ou informel du nouveau métier et engendre un sentiment de « recommencer à zéro ».

Mot clés : chômeur, reconversion professionnelle, transition professionnelle, reprise d'études, FPC en entreprise

Abstract

■ When occupational change leads unemployed people to become "novices" again

This paper aims to explore the way unemployed people endure "novice" positions when experiencing a career change. It is based on the life stories of people who were previously unemployed and changed occupation. Admittedly, such professional transitions have distinct meaning from insertion process of youth entering the labour market. But the path guided by the search of a new stable situation is paved as well by precarious contracts and the uncertainty about the expected professional stabilisation. The process includes also a phase of formal or informal training to the new activity and a feeling of "start over again".

Keywords: unemployed person, occupational retraining, career transition, returning to learning, CVT in companies

Journal of Economic Literature : J 24 ; M 51

Traduction : Auteure

Introduction : reconversions et transitions professionnelles

Depuis les années 1970, le développement d'un chômage massif et de formes de précarisation de l'emploi, aggravé par les crises économiques successives, a fragilisé l'équilibre de la « *société salariale* » (Castel, 1995). Ces dégradations du marché du travail touchent toutefois davantage les jeunes et les moins qualifiés, en raison d'une segmentation du marché du travail et d'un phénomène de polarisation des emplois. Les transitions sur le marché du travail s'accroissent en effet autour du chômage (Flamand, 2016) et concernent davantage les populations qui y sont les plus exposées. En outre, le contrat à durée indéterminée (CDI) demeure la norme d'emploi, tandis que l'emploi à durée déterminée (contrat à durée déterminée – CDD, intérim) est devenu la norme à l'embauche. Ce contexte tend à accroître une incertitude liée au cours des carrières professionnelles, intériorisée par tous (Palmade & al., 2003).

Ces mutations rendent plus difficile l'insertion professionnelle des débutants, par ailleurs plus exposés aux variations de la conjoncture économique. Les difficultés d'accès à un premier emploi (chômage d'insertion), et en particulier à un emploi stable, sont toutefois très inégalement réparties (Moncel & Mora, 2016). Elles dépendent notamment du niveau de diplôme, de la spécialité, voire de la filière d'accès à l'emploi (Martinelli & Prost, 2010 ; Dares/France Stratégie, 2017). Pour de nombreux jeunes, l'insertion professionnelle est donc synonyme d'une longue période de succession d'emplois précaires et d'allers-retours au chômage avant de trouver une (certaine) stabilité professionnelle. Ces difficultés rencontrées au début de la vie active feraient des jeunes les « *vecteurs des transformations structurelles du système d'emploi et de mobilité* » (Lefresne, 2010), accentuant les inégalités entre générations.

Le principal reproche fait aux débutants est de n'avoir aucune ou peu d'expérience professionnelle, à la fois dans sa dimension technique, qui « *se réfère au savoir-faire acquis par la pratique du travail* » et dans sa dimension sociale, qui touche à « *l'apprentissage de la discipline inhérente au processus de travail* » (Mallet & Vernières, 1981), permettant d'être « *initié et reconnu comme travailleur* » (Lochet, 2003).

Le concept d'insertion a été très discuté, notamment à partir de l'hypothèse de mutations globales des rapports formation-emploi et des rapports salariaux tout au long de la carrière professionnelle (Rose, 1984). Selon cette hypothèse, des difficultés similaires d'insertion ou de réinsertion peuvent être rencontrées par d'autres catégories de populations. L'enjeu du « *retour à l'emploi* » des chômeurs, puis de leur stabilisation professionnelle, constituerait également une « *phase de transition* » (Gautié, 2003). Les enquêtes sur les sortants des listes de Pôle emploi montrent qu'ils sont majoritairement confrontés à des conditions d'emploi précaires, d'autant plus s'ils sont peu diplômés. En outre, de nombreux chômeurs changent de métier à la reprise d'un emploi, tandis que ces mobilités professionnelles résistent mal au déclassement (Lizé & Prokova, 2009).

Les transitions d'un métier à un autre, marquées par l'« *épreuve du chômage* » (Schnapper [1981] 1994), ne posent pas les problématiques de l'expérience et de la socialisation professionnelles de la même façon que pour les débutants. Leur rôle dans un processus de reconversion ne tient pas à leur (quasi-) absence, mais au contraire à leur nature et à leur durée pour des « *débutants-anciens* » (Leconte, 2002), c'est-à-dire « *anciens dans le travail, débutants dans l'environnement d'accueil* » (Mazade, 2003). Il renvoie au vécu d'un processus d'identification dans des contextes situationnels (Brubaker & Junqua, 2001) où de nouveaux repères se construisent « *dans la confrontation aux conditions techniques et sociales de la production* » (*ibid*, 2002).

En outre, s'identifier et être identifié comme « *jeune* » ou novice dans un contexte professionnel ne s'effectue pas toujours en référence à un âge biologique (Le Roux, 2006). Par ailleurs, Mallet & Vernières (*op. cit.*) soulignent un paradoxe des relations entre chômage et expérience professionnelle : « *Le manque d'expérience serait une cause du chômage, et l'expérience acquise... aussi* ». En l'absence d'une expérience technique transférable ou reconnue dans un autre métier, détenir une « *expérience sociale* » du travail peut s'avérer insuffisant.

Notre article s'inscrit dans ce débat sur les transitions et l'insertion professionnelles : dans quelle mesure peut-on parler d'un retour à une situation de « *débutant* » à propos de chômeurs en reconversion ? Quelles conditions objectives du processus d'entrée dans le nouveau métier et quelles dynamiques subjectives sont à l'œuvre ?

Tout d'abord, nous aborderons les conditions d'entrée dans une nouvelle voie professionnelle. Pour certains chômeurs, il s'agit, dans un premier temps, de « *se remettre aux études* », tandis que pour d'autres, l'objectif est d'accéder à un emploi sans expérience, ni formation préalable dans un nouveau métier. Nous montrerons ensuite comment la phase d'apprentissage de ce nouveau métier et la position de « *nouveau* » dans un autre univers professionnel participent d'un sentiment de « *recommencer à zéro* ». Enfin, nous aborderons la question de la stabilisation dans un emploi correspondant à un métier plus ou moins satisfaisant ; cette question étant cruciale tant pour la notion de reconversion que pour celle d'insertion professionnelle (Rose, 2018).

Encadré 1. Méthode

Cet article s'appuie sur un corpus d'une trentaine d'entretiens biographiques réalisés avec d'anciens chômeurs, dans le cadre d'une recherche doctorale en cours (voir en annexe électronique de l'article, les caractéristiques des enquêtés cités). Ils partagent le vécu d'une même « *catégorie de situation* » (Bertaux, 1997), c'est-à-dire au moins une reconversion marquée par un épisode de chômage. La constitution d'un corpus de biographies variées s'est imposée afin de recueillir tous les cas possibles (Becker, [1988] 2013) pour dégager les logiques sociales des processus dans une optique comparative (Denave, 2015).

Aucun critère lié à l'âge n'a été établi pour constituer notre échantillon ; les enquêtés sont âgés de 27 à 55 ans. En revanche, nous avons fixé un critère minimum d'exercice de l'ancien métier de trois ans, afin d'étudier la dynamique identitaire, sociale et professionnelle (Dubar, 2000 [1991]) liée au passage d'un métier initial à une nouvelle activité. Aucun critère n'a été établi sur la catégorie d'inscription au chômage ou sur le motif d'interruption de l'ancienne activité professionnelle, afin de recueillir des expériences diverses du chômage (Schnapper, *op. cit.*) ; (Demazière, 1995).

Les enquêtés ont été contactés, dans un premier temps, grâce à une courte enquête réalisée par internet, en janvier-février 2017. Elle a été adressée à trois échantillons de sortants des listes de Pôle emploi : sortis en février 2015, en février 2016 ou en juillet 2016, sans réinscription connue jusqu'en novembre 2016. 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 le processus de reconversion. Les entretiens ont été réalisés ensuite à partir de fin février 2017, en région Ile-de-France, Hauts-de-France et Centre-Val-de-Loire.

Ces entretiens, d'une durée de deux à plus de quatre heures, ont porté sur le récit détaillé des étapes de la reconversion, ainsi que sur le récit de l'ensemble du parcours professionnel et personnel à partir de la scolarité. Le guide d'entretien prévoyait une question de départ « *Je sais que vous avez changé de métier après avoir connu une période de chômage. Vous étiez [métier A] et ensuite [métier B]. J'aimerais que vous m'en parliez, comment cela s'est passé ?* », ainsi que des questions/relances sur les études initiales, la vie familiale et conjugale, la période de chômage, les conditions de la formation le cas échéant, les conditions d'exercice de chaque métier exercé, leur vécu : les premiers jours de travail et la poursuite de l'activité, les tâches effectuées (*), l'organisation du travail, les relations avec les collègues et la hiérarchie. L'objectivation d'un retour à une situation de « *débutant* », développée ici, a émergé à partir d'une démarche inductive (Demazière & Dubar, 1997). Elle articule l'analyse des positions objectives occupées et le sens subjectif conféré à ces temporalités dans les trajectoires. L'analyse repose donc exclusivement sur les récits des personnes interrogées.

(*) : Comment sont-elles apprises ? Avec qui ? Dans quelles conditions ? Dans quel contexte ?

1 | S'engager dans une nouvelle voie professionnelle

L'issue d'un processus de reconversion marqué par le chômage demeure incertaine, même dans les cas où elle est « programmée » (Grossetti, 2009) et « volontaire »¹. Les individus interrogés qui se sont engagés dans ce processus cherchent à réduire cette incertitude en s'orientant vers des métiers qui peuvent leur permettre d'obtenir un emploi pérenne. Un certain nombre de critères peuvent se combiner dans cette recherche de stabilité : l'intérêt du métier, de meilleures conditions de travail (horaires, pénibilité), des possibilités d'évolution, une conciliation possible avec la vie familiale, etc. Pour certains chômeurs, il s'agit, dans un premier temps, de « se remettre aux études » (1.1). Parmi eux, l'obtention d'un diplôme ne permet pas nécessairement d'obtenir un emploi, tandis que pour d'autres, il s'agit d'accéder à un emploi sans expérience, ni formation préalable dans un nouveau métier (1.2).

1.1. « Se remettre aux études »

Depuis les années 1970, la demande sociale de la formation continue est « de plus en plus liée aux difficultés de l'insertion professionnelle et aux exigences de reconversion et d'adaptation des emplois » (Dubar, *op. cit.*, p. 32). Dans les parcours de reconversion, le temps de la formation (quand il a lieu) peut être considéré comme une première phase de « désengagement » de l'ancien métier ou une première étape de « réengagement » dans une nouvelle voie professionnelle (Négroni, 2007). Il correspond ici à la seconde phase, c'est-à-dire à une première étape de la « mise en acte » de la bifurcation (Négroni, 2005), dont l'aboutissement par l'accès à un emploi correspondant demeure incertain. Il peut être anticipé grâce à un projet défini avant l'entrée au chômage ou avoir lieu suite à un temps de latence au cours de la période de chômage.

La reprise d'études privilégiée par d'anciens ingénieurs et cadres possédant déjà un niveau de diplôme élevé vise l'acquisition d'un nouveau diplôme de niveau supérieur. Ces orientations sont permises par des ressources économiques (droits au chômage, revenus du conjoint, économies personnelles) qui sécurisent financièrement des parcours de formation au chômage relativement longs, autofinancés en partie ou entièrement.

En cas de ressources faibles, l'accès à une formation dépend d'un accord de financement négocié avec Pôle emploi ou le conseil régional. Carole² (44 ans, Bac, ancienne serveuse devenue aide-comptable) souhaite quitter les « horaires pourris » et le travail « très physique » de la « vente » pour « entrer dans les bureaux ». Elle obtient le financement de sa

1. Comme le souligne Leconte G., « être volontaire » peut ne pas correspondre « au sens de celui qui agit librement, mais de celui qui est décidé, qui a la volonté » (Leconte, *op. cit.*, p. 73).

2. Les prénoms ont été changés.

formation par un concours de circonstances en réussissant un entretien pour un poste de secrétaire en contrat aidé, proposé par erreur par Pôle emploi. Son profil ne correspond pas aux critères d'attribution. Elle est convoquée par la directrice de son agence Pôle emploi qui lui présente ses excuses :

« Et là j'en ai profité pour dire : "écoutez, moi j'ai cherché, donc maintenant, vous allez faire un effort. Moi j'ai besoin d'une formation pour me reconverter, donc vous me payez ma formation" "Ah oui, oui, oui on vous la paie, vous la choisissez, il y a pas de problème" et tout. Et c'est comme ça, que j'ai eu cette formation. »

Les barrières nombreuses et protéiformes à l'accès à la formation (Lavoie & al., 2008) concourent à la reproduction des inégalités, voire à leur accroissement tout au long de la vie professionnelle (Dubar, *op. cit.*). Certaines barrières institutionnelles reposent sur l'appartenance ou non à un public ciblé par les politiques d'emploi, l'orientation ou non vers des « métiers qui recrutent » et sur l'impératif, pour les chômeurs, de démontrer à la fois leur « recherche active d'emploi », « leur fragilité et leur motivation à améliorer leur employabilité » (Darmon & al., 2004).

Reprendre des études ou suivre une formation en étant au chômage implique de reprendre un travail d'apprentissage de type scolaire « à temps plein » : étudier des livres, apprendre par cœur, assister à des cours magistraux, être évalué par des examens, etc. Cela se manifeste par le retour à une position de « stagiaire » ou d'« apprenant ». Cette situation est vécue par comparaison avec les études initiales en termes de modes d'apprentissage, de contenu et d'environnement de formation. Après avoir « tout perdu » (ses économies et sa prime de licenciement économique) dans son entreprise de marketing créée suite à son licenciement, Anissa (42 ans, Bac + 4, ancienne directrice marketing devenue psychologue du travail) revient à sa « vocation » initiale (Schlanger, 1997). Elle reprend ses études de psychologie en master professionnel et de recherche, au cours desquelles elle peut s'appuyer sur les revenus de son conjoint et sur la conservation d'une activité réduite avec son entreprise. Le contenu de la formation s'avère beaucoup plus intéressant qu'au cours de ses études initiales et ouvert à tous les courants de la psychologie. Cela l'incite ensuite à poursuivre en doctorat :

« Vous êtes dans la recherche, c'est à vous de vous faire votre propre idée, ça j'ai beaucoup aimé parce qu'à la fac, par contre, on t'enferme dans un courant bien déterminé. [...] Il fallait être lacanien ou pas autre chose. »

Cyril (47 ans, Bac + 5, ancien ingénieur industriel devenu masseur-kinésithérapeute) a trouvé dans son intérêt pour la kinésithérapie une porte de sortie d'un secteur industriel où les plans sociaux sont endémiques. Il réussit le concours à sa troisième tentative, deux mois avant la fermeture de son entreprise. Il souligne quant à lui ses difficultés lors de ses études de kinésithérapie, dans lesquelles il y a « beaucoup de par cœur », contrairement à ses études initiales d'ingénieur où « on vous demande de comprendre ». Il fait également référence à une époque de la jeunesse où « le cerveau fonctionne beaucoup plus vite ».

Carole (44 ans, Bac, ancienne serveuse devenue aide-comptable) se réfère aussi en partie à l'âge en évoquant ses difficultés d'apprentissage lors de sa formation de comptabilité. Ses expériences scolaires et de formation antérieures se sont soldées par des échecs. Elle écarte ainsi la possibilité de suivre une formation d'un an menant à un niveau BTS (brevet de technicien supérieur), par crainte de ne pas avoir les « *capacités intellectuelles* » et de ne pas pouvoir gérer cet investissement sur la durée. Il s'ajouterait à un quotidien déjà difficile avec ses deux enfants qu'elle élève seule³. Elle s'oriente vers une formation de premier degré de comptabilité, d'une durée de six mois, qu'elle obtient avec difficultés à sa deuxième tentative. La crainte d'échouer à nouveau peut ainsi amener à renoncer à une formation jugée trop longue et trop exigeante cognitivement, dans un contexte où la durée du chômage indemnisé est comptée.

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. La moindre disponibilité pour assurer les rôles familiaux peut toutefois fragiliser l'équilibre des liens conjugaux et parentaux (Chamahian, 2011). L'épouse de Cyril assume l'essentiel du travail domestique et d'éducation de leurs deux enfants pendant sa formation de trois ans. Les ressources financières dont dispose le couple et l'appui de sa conjointe lui permettent de reprendre un mode de vie étudiant en louant un appartement proche de son école située à Paris, où il habite la semaine. Le weekend est aussi largement consacré à un important travail personnel. Après l'obtention de son diplôme, retrouver des liens conjugaux et parentaux « normaux » a nécessité du temps :

« Chacun devait retrouver sa place et sa place ensemble, et le vivre ensemble [...] Et ça a pris plusieurs mois et... presque un an effectivement. »

Selon les relations entretenues avec les parents et même les grands-parents, ceux-ci peuvent apporter ou non un soutien financier à la reprise d'une formation et plus largement pour faire face à la période de chômage (Paugam & Zoyem, 1998). Détecté tardivement épileptique (micro-absences) par la médecine du travail, Pierre (33 ans, Bac, ancien chauffeur routier, devenu gardien) se retrouve au chômage et contraint de changer de métier. Il dispose de moins de revenus pour vivre pendant une formation d'un an lui permettant d'obtenir le titre professionnel de chaudronnier, en raison des frais d'essence qu'il doit assumer pour la suivre :

« En gros, ça me faisait gagner encore moins que quand j'étais au chômage. Donc ça m'a foutu encore plus dans la merde quand je suis rentré en formation. Parce qu'en plus de payer mon loyer, ma bouffe et tout, il fallait que je débourse encore dix euros par mois pour mon gazole. »

3. À l'époque, ils vivaient tous les trois dans un appartement de 25 m².

Lui et sa conjointe s'endettent pour vivre et se loger. Ils reçoivent un soutien financier des parents de la jeune femme, ainsi que des grands-parents de Pierre. En froid avec ses parents, il ne reçoit pas d'aide de leur part.

1.2. (Ré-)Expérimenter les mécanismes de sélectivité du marché du travail

Pour se concrétiser, la reconversion nécessite de trouver un emploi dans le nouveau métier. Avoir obtenu un diplôme ne garantit pas nécessairement cette insertion (1.2.1). En l'absence de formation, elle est soumise aux formes de gestion de la main-d'œuvre des intermédiaires du marché du travail et des entreprises (1.2.2).

1.2.1. Après une formation qualifiante

Les formations menant à l'exercice d'une profession incluent de longues périodes de stages dans lesquels un apprentissage par la pratique permet d'acquérir une expérience professionnelle solide dans le nouveau métier. Dans les récits de Cyril (47 ans, Bac + 5, ancien ingénieur industriel devenu masseur-kinésithérapeute) et d'Anissa (42 ans, Bac + 4, ancienne directrice marketing devenue psychologue du travail), l'obtention du diplôme se manifeste par le passage de dénominations telles que « *stagiaire-kiné* » et « *psychologue apprenante* » à celles de « *kiné* » et de « *psychologue* ». Ces professions « à concours » ou réglementées « assurent ensuite une certaine garantie sur l'avenir en termes de rémunération et de durabilité » (Denave, *op. cit.*).

En revanche, quand la formation prévoit des stages très courts (quelques semaines), l'insertion dans le nouveau domaine professionnel est moins évidente en l'absence d'une expérience professionnelle significative. Carole (44 ans, Bac, ancienne serveuse devenue aide-comptable) commence à se décourager et à envisager de reprendre un emploi de serveuse lorsqu'elle obtient un premier contrat de six mois d'aide-comptable suite à plusieurs mois de recherche et de nombreux entretiens :

« J'étais arrivée jusqu'au bout, jusqu'à épuisement de mes droits de Pôle emploi. Et j'étais à deux doigts de revenir dans le commerce, parce que je croyais que ça ne marcherait vraiment pas. »

De plus, si le contenu de la formation dispensée est en décalage par rapport à la réalité du travail en entreprise, la réinsertion semble presque impossible. La formation de chaudronnerie industrielle de Pierre (ancien chauffeur routier) s'effectue exclusivement sur des machines manuelles. Or toutes les entreprises (y compris les entreprises artisanales) utilisent des machines à commandes numériques. Sur ses lieux de stage, les salariés le forment, mais sur une durée très courte. Son diplôme obtenu, il a énormément de difficultés à trouver un emploi de chaudronnier (quelques missions courtes d'intérim). Grâce à son expérience dans l'armée et à sa formation initiale de palefrenier,

il trouve finalement un poste de gardien dans un manoir, où il s'occupe de l'entretien du domaine et du soin des chevaux.

1.2.2. Sans expérience dans le métier, ni formation

Dans le processus de reconversion, la figure du « passeur » (Négroni, 2005), qui va permettre l'entrée dans un nouveau métier, est présente dans tous les récits. Elle prend la forme « d'agents », acteurs multiples et divers qui vont orienter la transition ou « *status passage* » (Glaser & Strauss, 1971) : une entreprise d'intérim, un chef d'établissement ou de service, une petite entreprise, un conseiller à l'emploi, un proche ou une connaissance, les uns n'excluant pas les autres. Mais le fait qu'elle apparaisse de manière particulièrement nette quand il s'agit de se confronter aux mécanismes de sélectivité du marché du travail souligne les difficultés de cette étape, où l'expérience peut jouer un rôle paradoxal (Mallet & Vernières, *op. cit.*).

En outre, le diplôme détenu et les expériences professionnelles antérieures tiennent des rôles de signaux structurants sur le marché du travail. Dans les pratiques d'accompagnement, ils sont utilisés pour inscrire le demandeur d'emploi et définir l'emploi recherché. Ils constituent également les éléments portés sur le *curriculum vitae* adressé aux employeurs. L'expérience est une notion floue (Vincens, 2001), tandis que la valeur de son contenu est soumise à une évaluation subjective qui peut jouer un rôle défavorable à la réinsertion et à sa qualité, en particulier pour les travailleurs âgés (Bellini, 2007).

Les individus ayant un long parcours à la fois dans un métier qualifié et dans un domaine spécialisé se heurtent à une incompréhension des structures de placement et des employeurs. Pour certains, provenant de l'entrepreneuriat, l'absence de droit à l'indemnisation ajoutée à l'incompréhension une dimension supplémentaire dictée par des logiques de politiques publiques incitant à concentrer l'action sur les chômeurs indemnisés (Lavitry, 2012). Antoine (47 ans, Bac + 2, ancien pâtissier-chocolatier à son compte, devenu préparateur de commande) saisit l'opportunité d'une proposition de location-gérance de son commerce pour quitter son métier « passion » dans lequel il s'investit « à 300% », afin d'exercer un métier moins prenant et préserver sa vie de famille et personnelle :

« *Si je continuais à m'investir, je foutais tout en l'air.* ».

Mais cette transition peu commune suscite la perplexité :

« *Vous balancez trente et une années d'activité dans l'artisanat. Vous avez été en plus presque quinze ans chef d'entreprise et tout. Il y en a, ils vous disent... se demandent "mais qu'est-ce que vous foutez là quoi ? Voilà. Vous avez rien à foutre là quoi". Donc au bout d'un moment, ils vous font comprendre bah... on a trop rien pour vous hein.* »

Céline (32 ans, Bac, ancienne bijoutière devenue AVS⁴) a exercé aussi plus de dix ans son métier de bijoutière :

« Quand on voit sur mon CV que j'ai 15 ans de bijouterie... Enfin (elle souffle)... Et qu'on me demande, "ouais bah, vous travaillez dans quoi ?"... Elle n'a pas d'expérience ailleurs quoi. Donc du coup, ça me limite. »

Céline ne peut plus exercer son activité manuelle de conception et de fabrication de bijoux. Elle doit mettre en veille son entreprise suite à une grave blessure à un pouce. Elle vit seule, sans revenu, ni aide financière de son entourage. Les dettes s'accumulant, elle dépose son CV dans tous les magasins près de chez elle. Ensuite, elle postule « à toutes les offres d'emploi » sur internet. Elle trouve des petits boulots qui ne nécessitent ni formation, ni expérience, dans des entreprises de restauration rapide et de la grande distribution qui embauchent « beaucoup d'étudiants, beaucoup de jeunes ». Elle trouve ensuite un emploi d'AVS pour s'occuper d'enfants atteints d'autisme au sein d'une association qui embauche également des étudiants en psychologie. Elle est recrutée grâce à des qualités prêtées à son parcours :

« Vous avez fait pas mal de baby sitting, vous êtes quelqu'un de manuel, d'autonome, vous avez eu votre société, donc, pour nous, vous êtes quelqu'un de sérieux et d'investi donc... »

Antoine a été orienté par Pôle emploi vers la manutention et la logistique, activités en essor dans son secteur géographique. L'institution lui a refusé le financement d'une formation de mécanique de précision (tourner-fraiseur). Le chef d'établissement d'une entreprise de traitement de semences fait figure de « passeur » dans son récit en l'embauchant en intérim comme cariste pour la saison annuelle :

« C'est vraiment une personne qui m'a fait confiance... De A à Z. »

Il travaille ensuite comme préparateur de commandes dans une entreprise de la grande distribution, métier qui exige peu de qualifications :

« Il y a que trois critères hein. C'est l'assiduité, le comportement et la production [...] Je retourne à zéro. C'est à ras des pâquerettes. Mais faut jouer le jeu parce que, sinon, il n'y a pas d'avancée hein. »

Ces transitions reposent sur la reconnaissance d'une « compétence globale » (Benarrosh, 1997) associée au parcours professionnel antérieur. Cette reconnaissance « comme travailleur » (Lochet, *op. cit.*) se concentre sur des compétences dites « comportementales » (Lainé, 2011), c'est-à-dire « un certain savoir-être : assiduité au travail, capacité à s'intégrer dans les collectifs, respects des consignes, disponibilité, etc » (Mazade, *op. cit.*, p 87). Or en l'absence de compétences techniques reconnues dans un autre métier, le déclassement est manifeste. Les voies possibles de reconversion semblent alors se réduire à des métiers et des emplois peu qualifiés dans des secteurs plus communément connus comme des voies d'insertion des jeunes non diplômés (Rose, 2012).

4. Auxiliaire de vie scolaire.

Les travailleurs âgés ayant un parcours d'emplois peu qualifiés semblent plus résignés à leur entrée au chômage. Christophe (54 ans, CAP⁵, ancien opérateur sur plaqueuse de chants,⁶ devenu gestionnaire de vestiaire en zone contrôlée) a exercé des métiers variés avant de travailler pendant 19 ans comme opérateur dans une usine de fabrication de meubles. Licencié à la fermeture de l'usine à 49 ans, il affirme qu'il ne « *faut pas être trop difficile* » à son âge, en évoquant sa discussion avec le conseiller Pôle emploi. Atteint du syndrome de Reynaud⁷, il oriente toutefois la recherche d'offres d'emploi vers une activité de nettoyage, de crainte d'avoir à accepter un travail en extérieur :

« *Je lui avais dit "Tu sais, moi je m'en fous, tu me donnes un balai, que ce soit à L⁸, à l'hôpital... ou à la centrale. Tu me donneras un balai, ça me suffira bien".* »

Celui-ci lui propose une offre dans une entreprise de nettoyage prestataire de la centrale nucléaire, qu'il accepte.

Pôle emploi, mais aussi les réseaux personnels (famille, amis, connaissances) peuvent intervenir aussi bien au moment de l'orientation qu'à celui de l'accès à un emploi.

Tristan (27 ans, Bac, ancien cuisinier, devenu magasinier) est menacé de licenciement pour faute grave suite à une altercation avec un autre salarié. Son employeur lui propose finalement une rupture conventionnelle, quand il apprend qu'il est allé se renseigner auprès d'un syndicat de salariés pour se défendre. Au chômage, il souhaite quitter la restauration, mais « *c'est plus facile à dire qu'à faire* ». Volontaire pour un accompagnement de trois mois incluant un bilan de compétences et un stage, il conclut qu'il doit s'orienter vers « *la vente* » et « *le contact clientèle* ». Mais il trouve un stage de magasinier dans le dépôt d'une enseigne du commerce de détail de meubles grâce à sa marraine qui travaille dans l'entreprise. Elle connaît le chef du dépôt. Celui-ci est un appui qui lui permet d'être embauché en intérim pendant un an avant d'obtenir un CDI :

« *Il a magouillé comme ça pendant un an, histoire que je reste, avant de me faire embaucher.* »

21 Débuter et se maintenir dans un nouveau contexte professionnel

Débuter dans un nouveau métier passe par une phase d'apprentissage des tâches et des normes de la nouvelle activité (2.1). Les débuts sont également marqués par le passage par des contrats atypiques (2.2) avant une stabilisation plus ou moins précaire en emploi (2.3).

5. Certificat d'aptitude professionnelle.

6. Le chant désigne la face étroite d'un objet. Il s'agit de chants de meubles.

7. Cette maladie se caractérise par un trouble de la circulation sanguine causé principalement par le froid.

8. Enseigne de la grande distribution.

2.1. Apprentissage du nouveau métier et pluralité des contextes

La reconversion consiste à passer d'un métier dans lequel l'individu est « expérimenté », à un autre métier où il « débute ». Dans les formations « à temps plein », qui incluent de longues périodes de stages, l'apprentissage en situation de travail sous la tutelle de collègues expérimentés a lieu avant la validation du diplôme et l'entrée en activité. Dans les autres cas, cet apprentissage s'effectue essentiellement « *sur le tas* » à l'embauche.

Quand l'activité s'exerce dans un collectif de travail, l'apprentissage du métier prend la forme d'un tutorat. Les collègues et la hiérarchie prennent en charge la formation du nouveau venu sur son poste de travail. Ils expliquent, montrent, voire rassurent le « nouveau » sur ses capacités à accomplir les tâches. Le directeur de l'entreprise de traitement de semences rassure Antoine (47 ans, Bac + 2, ancien pâtissier-chocolatier devenu préparateur de commandes) sur l'apprentissage du maniement du chariot élévateur pour déplacer les *big bag*⁹ de semences :

« C'était très dur au départ, mais bon, il m'a dit "écoutes, 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". »

Amandine (29 ans, Bac + 2, ancienne manager en centre d'appels devenue assistante de régulation médicale) explique également comment elle a appris « *sur le tas* » à orienter les urgences médicales en binôme avec ses collègues :

« I : Sur le tas ?

R : Avec filles, avec mes collègues. Ce sont elles qui prennent en charge les formations. Du coup, c'est une formation de deux mois où on fait de la doublure en fait. On décroche les appels et ils sont à côté. On a une petite formation sur le logiciel sur quoi on travaille, tout ça. »

Carole (44 ans, Bac, ancienne serveuse, devenue aide-comptable) décrit également son premier contrat de six mois d'aide-comptable (renouvelé une fois) comme une « *formation d'un an* » au cours de laquelle elle a eu « *le temps de parler avec le comptable, qui [lui] expliquait, "tu vois, ça se passe comme ça, ça se passe comme ça"*. »

La formation et la transmission par les pairs socialisent ainsi les reconvertis aux nouvelles règles et aux repères collectifs relatifs à la nouvelle activité.

En outre, les tâches, qu'elles soient confiées au stagiaire en formation ou au nouvel arrivant sur un poste de travail, sont d'abord des tâches à la « base » du métier, c'est-à-dire subalternes et les moins qualifiées dans un premier temps. Elles s'enrichissent ensuite progressivement avec le temps et l'expérience dans une activité où les « *débutants-anciens* » (Leconte, *op. cit*) sont de moins en moins « débutants » et de plus en

9. Sacs industriels de très grande contenance.

plus intégrés au collectif de travail. Cette « intégration » est toutefois contingente aux configurations du collectif de travail.

Les « anciens » ne jouent pas toujours le jeu de la transmission pour « *neutraliser la menace, objective ou fantasmée, que les nouvelles recrues font peser sur leur avenir* » (Delay, 2006). Le directeur de l'usine de traitement des semences souhaite former Antoine (47 ans, Bac + 2, ancien pâtissier-chocolatier devenu préparateur de commandes) pendant trois ans au poste de chef de ligne. En plus du contrat en CDD, du salaire « *à ras des pâquerettes* », Antoine s'aperçoit que les chefs de ligne en place ne sont pas disposés à lui transmettre leurs techniques. Issu d'un long parcours dans le compagnonnage, au sein duquel la transmission altruiste est une valeur centrale (Palheta, 2010), Antoine refuse la proposition :

« Ils ne léguaient rien. C'est-à-dire que c'était du style "touches pas à ça petit con". Voilà. Donc bon, moi j'estime que j'ai pas... J'ai pas 18 ans, j'ai pas 20 ans... Voilà. Euh... J'ai un parcours qui a été basé sur la formation. Je m'imprègne, je m'intéresse, je m'investis. Le jour où on me fait comprendre ça, bah moi, c'est fini. »

Par ailleurs, des formations explicites peuvent aussi être financées par l'employeur et ou par des dispositifs publics de formation préalables à l'embauche. C'est le cas de Christophe (54 ans, CAP, ancien opérateur sur plaqueuse de chants, devenu gestionnaire de vestiaire en zone contrôlée), dont l'activité nécessite des habilitations obligatoires pour travailler « *en zone* ».

Quand l'activité s'exerce essentiellement seul, la présence de collègues n'est pas toujours possible pour transmettre les « techniques » ou les « bases » du métier. C'est le cas des services à la personne à domicile ou en milieu scolaire, où des qualités relationnelles et des compétences éducatives (toutefois peu reconnues) sont prêtées aux femmes (Avril, 2003).

Une formation ou un tutorat ne sont donc pas considérés comme indispensables (Bossard, 2010), même pour gérer des situations de handicaps parfois lourds. Le contenu de la formation de 60 heures, obligatoire avant l'accueil d'un premier enfant que reçoit Pauline (54 ans, Bac, ancienne secrétaire devenue assistante familiale), porte essentiellement sur la connaissance des dispositifs et des professionnels auxquels elle peut faire appel, ainsi que sur les pathologies qu'elle risque de rencontrer :

« ... Après, c'est sur le tas qu'on... parce que bon... on nous fait pas assez peur. Parce que les cas sont compliqués. »

Au bout de quelques mois, elle interroge sa responsable sur les possibilités de rendre l'enfant atteint d'autisme qu'elle accueille. Elle lui conseille de persévérer. En effet, rendre cet enfant signifie prendre le risque d'accueillir « *un cas encore plus dur* » ou d'être licenciée si elle n'accueille pas d'enfant pendant plusieurs mois.

2.2. La norme des contrats précaires à l'embauche

Les chômeurs ayant déclaré avoir changé de métier à la reprise d'un emploi sont bien plus nombreux (54 %) ¹⁰ à déclarer être en emploi à durée indéterminée (CDI, fonctionnaire, emploi non salarié) à la reprise d'un emploi (Matus & Prokovas, 2014) que les sortants des listes de Pôle emploi (près de 40 % en moyenne) ¹¹ et que les jeunes qui sortent du système éducatif (seulement 30 % de l'ensemble des jeunes et 18 % de ceux qui ont connu une période de chômage à la fin de leurs études ; Henrard & Ilardi, 2017, pp. 24-25 et 29).

Toutefois, les chemins de la reconversion à la sortie du chômage, visant une recherche de stabilité de l'emploi, ne sont pas épargnés par la norme de l'emploi précaire à l'embauche. Dans notre corpus, le passage par des contrats précaires avec le suivi éventuel d'un stage est très répandu (voir tableau en annexe de la version électronique de l'article). L'accès à un emploi à durée indéterminée peut prendre une à plusieurs années, avec parfois des retours au chômage.

Dans un collectif de travail, le statut de « stagiaire », d'« intérimaire », de « CDD » peut ajouter à l'image d'un travailleur qui n'est « *pas du milieu* », une position périphérique au collectif des « permanents ». Les tâches accomplies peuvent ainsi être des repères pour distinguer ces statuts d'emploi. C'est notamment ce que relate Christophe à propos de tâches qu'il continue à réaliser, alors qu'il est en CDI suite à plusieurs CDD :

« Il me voyait nettoyer au-dessus des casiers où on met les combis, avec l'aspirateur. Il me fait "Mais putain, t'es en CDD ou en CDI toi ? Bah en CDI, tu sais très bien. Mais le travail que tu fais, c'est un travail de CDD, et c'est... t'as plus besoin de le faire ça. Maintenant que t'es embauché, nettoies que le bas". »

La position sociale dans le collectif de travail, liée au statut d'emploi (Maruani & Reynaud, 2004), est toutefois variable selon les contextes professionnels. Dans le cas de professions souffrant d'un manque d'effectifs chronique (Cyril, 47 ans, Bac + 5, ancien ingénieur industriel devenu masseur-kinésithérapeute), le besoin en main-d'œuvre et la reconnaissance des pairs dépassent le statut du contrat, tandis que la précarité est vécue comme une « *liberté* ».

Les conditions d'embauche précaires sont généralement assorties d'une position en bas de la hiérarchie et d'une baisse de rémunération par rapport à l'ancien métier. Ce cumul participe d'un sentiment de « recommencer à zéro ». Il est vécu comme un déclassement (social, symbolique et financier) quand le reconverti possède une qualification et qu'il a bénéficié, par le passé, d'une reconnaissance professionnelle, voire d'une position hiérarchique dans son ancien métier. Dans les récits, ce sentiment se

10. Calculs de l'auteure à partir de l'enquête *Mobilité professionnelle*, réalisée par Pôle emploi en 2013.

11. Source Dares/Pôle emploi : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/donnees-statistiques-les-sortants-des-listes-de-demandeurs-d-emploi-inscrits-a>

nuance dans le cas d'un intérêt pour le métier lui-même ou de perspectives d'évolution des conditions d'emploi et de carrière. Ces perspectives peuvent permettre de « s'engager » dans le métier et de se projeter dans l'avenir.

2.3. Se stabiliser dans le métier et en emploi

L'orientation vers la recherche d'un emploi pérenne porte ses fruits pour la plupart des reconvertis. Ils accèdent ou sont en cours d'accès à un emploi à durée indéterminée. L'horizon est davantage représenté par la possibilité d'une nouvelle carrière pour les plus jeunes, tandis que pour les plus âgés, il correspond plutôt à l'activité qui va les mener jusqu'à la retraite.

Pour nombre d'entre eux, les souhaits en termes d'amélioration des conditions de travail et d'emploi, d'exercice d'un métier qui a du sens (ou un métier-« vocation ») et/ou d'une conciliation entre vie professionnelle et vie familiale se concrétisent. Ils s'expriment par : « *Je suis heureux là où je suis* », « *Je suis contente* », « *Enfin respirer et refaire... m'épanouir complètement* », « *en étant plus serein* », « *Un travail qui me plaît, qui me convient* », « *Je fais un métier où j'ai pas l'impression d'aller travailler* », « *Je suis bien à ma place là* », « *Je me sens bien plus utile aujourd'hui* », « *Je suis content, je suis bien reparti* ». Le retour à l'emploi et sa pérennité signifient aussi le retour à une certaine sérénité liée à la sortie du chômage.

Le retour d'un revenu stable permet de faire moins de sacrifices sur la nourriture, les vêtements, les loisirs ou encore les vacances en couple ou en famille. La reconversion se traduit toutefois, le plus souvent, par un déclassement salarial et statutaire, du moins dans un premier temps. Celui-ci touche en particulier les cadres moyens et supérieurs, tandis que les travailleurs peu qualifiés, comme Carole (44 ans, Bac, ancienne serveuse, devenue aide-comptable), demeurent au salaire minimum :

« *Je suis toujours au SMIC¹², mais j'ai réussi à avoir ce que je veux quand même.* »

En outre, si le revenu du conjoint permet une stabilité financière sécurisante, il compense rarement la perte salariale, que ce soit au cours de la reconversion ou à son aboutissement.

Mais si la plupart accèdent à une stabilité de l'emploi, une précarité s'est installée pour certains. Antoine (47 ans, Bac + 2, ancien pâtissier-chocolatier devenu préparateur de commandes) a réussi à retrouver du temps pour sa famille et ses loisirs en exerçant un métier où « *la badgeuse [...] change toute la donne* ». Cependant, il considère son CDI intérimaire¹³ comme « *une épée de Damoclès* » qui le laisse en marge de l'entreprise. Bien

12. Salaire minimum interprofessionnel de croissance.

13. Le CDI intérimaire est un contrat à durée indéterminée qui peut être proposé à un intérimaire par une entreprise de travail temporaire (ETT) ou par un groupement d'employeurs. Antoine a été embauché par le groupement d'employeurs auquel appartient l'entreprise où il travaille. Si celle-ci n'a plus besoin de ses services, le groupement d'employeurs a l'obligation de le placer dans une autre entreprise utilisatrice. S'il ne le peut pas, il a l'obligation de le rémunérer au cours de cet « intermission » ou de décider de le licencier.

qu'il fasse partie des cinq salariés les plus productifs de la base logistique, il ne bénéficie pas des mêmes avantages que les salariés en CDI (primes régulières, comité d'entreprise) et ses perspectives d'évolution sont faibles.

Dès qu'une première expérience est acquise dans un métier « qui convient », elle incite à poursuivre dans cette voie avec la possibilité de la valoriser sur le marché du travail afin de se stabiliser professionnellement. Céline (32 ans, Bac, ancienne bijoutière, devenue AVS) compte valoriser ses trois contrats successifs en CDD dans des structures différentes, grâce à une validation des acquis d'expérience (VAE), afin d'obtenir un diplôme certifiant ses compétences. Elle espère accéder ensuite à un emploi de meilleure qualité (stable, à temps plein, mieux rémunéré). Malgré l'enchaînement de contrats précaires, l'accumulation de plusieurs expériences professionnelles dans le nouveau métier peut ainsi être utilisée pour tenter de réduire l'incertitude sur l'avenir.

Enfin, la reconversion peut être incertaine sur le long terme. Carole (44 ans, Bac, ancienne serveuse devenue aide-comptable) a peu de perspectives d'évolution, tandis que son activité d'aide-comptable est menacée par l'informatisation de la saisie et du paiement des factures. Aurélie (49 ans, Bac + 5, ancienne directrice de clientèle en communication, devenue écoutante/évaluatrice de situation de maltraitance) attend sa titularisation en CDI dans un métier qu'elle a souhaité exercer en raison des maltraitances familiales qu'elle a vécues et qui se sont reproduites sur sa fille. Cependant, elle n'exclut pas de revenir plus tard vers le secteur de la communication :

« Peut-être que j'y reviendrai, peut-être, parce que je ne pense pas que je passerai des années à faire ce que je fais non plus, c'est usant. [...] Déjà, c'est très très fatigant de travailler en décalé. Et puis, il y a un moment où vous saturez au niveau de ce que vous entendez. »

Conclusion

Le terme de « *débutant* » désigne communément les jeunes entrants sur le marché du travail (Lochet, *op. cit.*). Dans cet article, notre propos a été d'explorer le vécu de situations dans un processus de transition qui dessine le contour d'une autre figure du « *débutant* », celle des chômeurs en reconversion à la sortie du chômage.

La figure ambivalente du « *débutant-ancien* » (Leconte, *op. cit.*) côtoie celle du « *jeune débutant* » (Lochet, 2003) dans les lieux de formation et sur un marché de l'emploi où les positions et les statuts sont hiérarchisés (Maruani & Reynaud, *op. cit.*). « Recommencer à zéro » est vécu au cours de cheminements variés vers un autre métier. Ce sentiment reflète l'épreuve que représente la reconversion, épreuve sur le long terme qui se double de l'incertitude de la période de chômage.

Malgré les garanties de rémunération et d'activité de ce type de contrat, Antoine le perçoit comme un statut « fragilisé » par rapport à celui de ses collègues en CDI dans l'entreprise. Il demeure en outre un *outsider*.

Revenir à une position d'étudiant, de stagiaire, d'inexpérimenté dans le métier, de « nouveau » à qui il faut montrer comment faire, de « débutant » associé à une position de « CDD » ou d'« intérimaire », c'est peut-être là que le préfixe « re » (« retour en arrière ») de la reconversion prend tout son sens.

Les difficultés vécues aux différentes étapes du processus sont en tout cas « *significatives de la rupture entre l'expérience antérieure et la nouvelle* » (Benarrosh, 1997). Ces chemine-ments séquencés par des phases successives d'apprentissage du nouveau métier (en formation ou « sur le tas »), le passage par des contrats précaires et enfin de stabilité acquise ou non de l'emploi obéissent à un ensemble de mécanismes qui organisent socialement les mobilités des individus vers différents segments du marché du travail, en fonction de leurs ressources et des dispositifs institutionnels accessibles (Rose, 1996).

En l'absence de formation qualifiante et d'expérience significative dans le nouveau métier, ces chômeurs en reconversion s'orientent vers des emplois peu qualifiés qui ne nécessitent pas la reconnaissance d'un savoir et d'un savoir-faire (Mazade, *op. cit.*). La focalisation des politiques d'emploi sur la compétence reporte sur les individus la responsabilité de leur avenir professionnel et de leur « *employabilité* » (Durand & al., 2017), en occultant les logiques de sélection de la main-d'oeuvre d'un marché du travail segmenté. La valorisation de la « *compétence* », qui est par définition contingente à une situation de travail et dont le transfert ne peut être « *qu'avéré et non anticipé* » (Benarrosh, *op. cit.*), risque d'accroître des inégalités d'accès à la formation et de réinsertion déjà patentes, dans un contexte de chômage de masse où « *il ne suffit plus de savoir travailler, mais où il faut aussi tout autant savoir vendre et se vendre* » (Castel, *op. cit.*, p. 757).

■ Bibliographie

- Avril C. (2003), « Les compétences féminines des aides à domicile », in Weber F., Gojard S. & Gramain A. (dir.), *Charges de famille. Dépendance et parenté dans la France contemporaine*, Paris, La Découverte, pp. 187-207.
- Becker H.S. ([1988] 2013), *Les ficelles du métier comment conduire sa recherche en sciences sociales*, Paris, La Découverte.
- Bellini S. (2007), « L'expérience professionnelle : capital ou fardeau pour les seniors ? », *Travail et Emploi*, n° 109, pp. 81-89.
- Benarrosh Y. (1997), « Le rôle des difficultés dans l'élaboration ou la reconversion de compétences. Le cas d'anciens ouvriers d'une filature », *Formation Emploi*, vol. 59, n° 1, pp. 3-22.
- Bertaux D. (1997), *Les récits de vie : perspective ethnosociologique*, Paris, Nathan, 128 p.
- Brubaker R. & Junqua F. (2001), « Au-delà de L'"identité" », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 139, L'exception américaine, pp. 66-85.

-
- Bossard S. (2010), « Les Auxiliaires de Vie Scolaire en France : comment des compétences relationnelles (« féminines ») sont mises en avant pour invisibiliser les compétences techniques », *La dimension relationnelle des métiers de service : cache-sexe ou révélateur du genre ?*, Clersé, Colloque international, université de Lausanne, 2-3 septembre.
- Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Gallimard, 813 p.
- Chamahian A. (2011), « Reprendre des études à l'âge adulte : les effets sur les liens inter-générationnels à l'université et dans la famille », *Recherches familiales*, vol. 8, n° 1, pp. 91-100.
- Dares/France Stratégie (2017), *L'insertion professionnelle des jeunes*, Rapport à la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.
- Darmon I., Demazière D., Frade C. & Haas I. (2004), « Formés et formateurs face à la "double contrainte" des programmes de formation à l'employabilité des chômeurs de longue durée », *Formation Emploi*, n° 85, pp. 57-75.
- Delay B. (2006), « La transmission des savoirs dans l'entreprise », *Informations sociales*, vol. 6, n° 134, pp. 66-77.
- Demazière D. (1995), *Sociologie du chômage*, Paris, La Découverte, 125 p.
- Demazière D. & Dubar C. (1997), *Analyser les entretiens biographiques : l'exemple des récits d'insertion*, Paris, Nathan, Collection « Essais & recherches », 350 p.
- Denave S. (2015), *Reconstruire sa vie professionnelle : sociologie des bifurcations biographiques*, Paris, PUF.
- Dubar C. (2006), *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*, 3ème éd. rev., Paris, Armand Colin.
- Dubar C. (2015), *La formation professionnelle continue*, 6ème éd. rev., Paris, La Découverte, 124 p.
- Durand J.-P., Glaymann D., Moatty F., Tiffon G. (2017) (dir.), *Le piège de l'employabilité. Critique d'une notion au regard de ses usages sociaux*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, collection « Des Sociétés », 256 p.
- Flamand J. (2016), « Dix ans de transitions professionnelles : un éclairage sur le marché du travail français », in *Document de travail*, France Stratégie.
- Gautié J. (2003), « Transitions et trajectoires sur le marché du travail », in *Quatre pages*, n° 59, CEE.
- Glaser B. G. & Strauss A. L. (1971), *Status Passage: A Formal Theory*, Chicago, Aldin-Atherton, 205 p.

- Grossetti M. (2010), « Imprévisibilités et irréversibilités : les composantes des bifurcations », in Bessin M., Bidart C. & Grossetti M. (dir.), *Bifurcations : les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, La Découverte, collection « Recherches », pp. 147-159.
- Henrard V. & Ilardi V. (dir.) (2017), *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2013*, Céreq Enquête.
- Lainé F. (2011), « “Compétences transversales” et “compétences transférables” : des compétences qui facilitent les mobilités professionnelles », *Note d'analyse* n° 219, CAS
- Lavitry L. (2012), « Le jugement d'employabilité : un nouveau savoir pour gérer les chômeurs ? », *Sociologies pratiques*, vol. 24, n° 1, pp. 53-65.
- Lavoie N., Levesque J.-Y. & Aubin-Horth S. (2008), « Le retour en formation chez les adultes peu scolarisés : un faisceau d'obstacles », *Education & sociétés*, vol. 22, n° 2, pp. 161-178.
- Le Roux D. (2006), « Les processus sociaux de la transmission intergénérationnelle des compétences : le cas d'une centrale nucléaire », *Sociologies pratiques*, vol. 12, n° 1, pp. 23-36.
- Leconte G. (2002), « De la mine au chantier : conversion et socialisation professionnelle d'anciens mineurs/futurs maçons », *Formation Emploi*, n° 78, pp. 69-77.
- Lefresne F. (2010), « Effets générationnels et transformations structurelles de l'emploi », *Regards croisés sur l'économie*, vol. 7, n° 1, pp. 92-100.
- Lizé L. & Prokovas N. (2009), « La sortie du chômage : le jeu des mobilités ascendantes et descendantes », *Économie appliquée : archives de l'Institut de science économique appliquée*, vol. tome LXII, n° 1, pp. 104-132.
- Lochet J.-F. (2003), *Entreprises et jeunes débutants*, Paris, L'Harmattan, 265 p.
- Mallet L. & Vernières M. (1981), « L'expérience professionnelle dans les modes de gestion de la main d'œuvre », *Travail et Emploi*, n° 9, pp. 65-74.
- Martinelli D. & Prost C. (2010), « Le domaine d'études est déterminant pour les débuts de carrière », in *Insee Première*, n° 1313.
- Maruani M. & Reynaud E. (2004), *Sociologie de l'emploi*, 4e éd, Paris, La Découverte, 121 p.
- Matus M. & Prokovas N. (2014), « Du chômage à l'emploi : une mobilité professionnelle importante et complexe », *Eclairages & Synthèses*, n° 2, Pôle emploi, 8 p.
- Mazade O. (2003), *Reconversion des salariés et plans sociaux*, Paris, L'Harmattan, 219 p.
- Moncel N. & Mora V. (2016), « Insertion professionnelle des débutants : tous les chemins mènent-ils à la norme d'emploi ? », in Lamanthe A. & Moullet S. (dir.), *Vers de nou-*

velles figures du salariat : entre trajectoires individuelles et contextes sociétaux, Aix-Marseille Université, Presses Universitaires de Provence, pp. 105-121.

Negroni C. (2005), « La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique », *Cahiers internationaux de sociologie*, vol. 119, n° 2, pp. 311-331.

Negroni C. (2007), *Reconversion professionnelle volontaire*, Paris, A. Colin, 264 p.

Palheta U. (2010), « L'apprentissage compagnonnique aujourd'hui entre résistance à la forme scolaire et transmission du 'métier' », *Sociétés contemporaines*, vol. 77, n° 1, pp. 57-85.

Palmade J. (2003), *L'incertitude comme norme : identités et parcours professionnels*, Paris, Presses universitaires de France, 304 p.

Paugam S. & Zoyem J.-P. (1998), « Le soutien financier de la famille : une forme essentielle de la solidarité », *Economie & Statistique*, vol. 308, n° 1, pp. 187-210.

Rose J. (1984), *En quête d'emploi : formation, chômage, emploi*, Paris, Economica, 196 p.

Rose J. (1996), « L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi », *Sociologie du travail*, vol. 38, n° 1, pp. 63-79.

Rose J. (2012), *Qu'est-ce que le travail non qualifié ?*, Paris, La Dispute, collection « Travail et salariat », 177 p.

Rose J. (2018), « L'insertion professionnelle : une notion discutée mais robuste », in Couppié T., Dupray A., Epiphane D. & Mora V. (dir.), *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, Céreq Essentiels.

Schlanger J. (1997), *La vocation*, Paris, Seuil, 243 p.

Schnapper D. ([1981] 1994), *L'épreuve du chômage*, Paris, Gallimard, 273 p.

Vincens J. (2001), « Expérience professionnelle et formation », *Agora débats/jeunesses*, vol. 25, n° 1, pp. 55-67.