



HAL
open science

Marché du travail et marché de la formation : un regard “ transitionnel ”

Bernard Gazier

► **To cite this version:**

Bernard Gazier. Marché du travail et marché de la formation : un regard “ transitionnel ”. *Éducation permanente*, 2022, N°232, pp.15 - 24. 10.3917/edpe.232.0015 . hal-03900259

HAL Id: hal-03900259

<https://hal.science/hal-03900259v1>

Submitted on 27 Feb 2023

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.

Marché du travail et marché de la formation aujourd'hui en France :

un regard « transitionnel »

Bernard Gazier¹ Juin 2022

Introduction

Cette contribution propose de mobiliser face à aux transformations récentes du marché du travail et du marché de la formation continue les outils et les orientations des « Marchés transitionnels du travail » (MTT), perspective systémique et dynamique centrée sur les mobilités choisies ou subies au sein de l'emploi et autour de lui. Elle procédera en deux temps. Dans une première partie théorique elle montrera la pertinence de ce regard construit au début du XXI^e siècle, mais aussi les points sur lesquels il est utile de l'actualiser. Dans une seconde partie, on appliquera le regard « transitionnel » aux principaux acquis des évolutions et transformations récentes puis aux difficultés qui continuent à frapper les moins favorisés des travailleurs et travailleuses.

Transformations du marché du travail et de la formation : pertinence et actualisation de la grille des « Marchés Transitionnels du Travail »

La perspective des MTT date de la fin des années 1990 et a été élaborée à l'origine par un chercheur du Wissenschaftszentrum Berlin (WZB), Günther Schmid, avant d'inspirer de multiples programmes de recherche européens (Schmid et Gazier (dir.) 2002 ; Gazier 2003 ; Schmid 2017). Elle constitue la contrepartie socio-économique des travaux juridiques français menés à la même époque et se donnant pour but de stabiliser non plus l'emploi mais les carrières (Boissonnat 1995, Supiot (dir.) 1999). On va s'attacher en un premier temps à synthétiser l'essentiel de cette perspective désormais presque trentenaire en insistant sur le rôle de la formation continue, avant d'évoquer certains aspects qui appellent une actualisation pour les années 2020.

Une grille d'analyse dynamique centrée sur le travail

Face aux transformations de la segmentation du marché du travail depuis les années 1980 et notamment l'essor des « formes particulières d'emploi » qui s'éloignent du CDI à temps plein, la nécessité de considérer de manière dynamique les carrières tant personnelles que professionnelles est passée au premier plan. Celles-ci peuvent être ascendantes ou descendantes, comprendre des étapes à temps partiel ou en inactivité, qu'il s'agisse de congé parental, de formation, ou encore d'activités bénévoles, voire des situations mixtes qui combinent plusieurs modalités de participation à la vie sociale.

Le terme de « transition » apparaît alors pour désigner le passage, plus ou moins long et plus ou moins facile, d'une position à une autre. La formation professionnelle apparaît alors doublement : d'une part comme position/transition de début de carrière, avec notamment l'apprentissage et

¹ Professeur émérite de Sciences Economiques à l'Université Paris 1

l'enseignement professionnel venant succéder à la formation générale ; et d'autre part comme composante essentielle des transitions tout au long de la vie professionnelle, qu'il s'agisse d'une étape constituée en tant que telle ou d'une activité poursuivie dans le cadre de l'occupation d'un emploi.

La perspective des « marchés transitionnels » insiste sur les bifurcations mais aussi les inerties qui caractérisent le déroulement des « transitions » tout au long de la vie. Elle s'oppose à la vision traditionnelle néoclassique en termes de « cycle de vie » où chacun(e) optimise ses décisions de carrière. Elle promeut une vision en termes de « trajectoire de vie » caractérisée par une forte dépendance de sentier mais aussi par la pluralité des ressources tant individuelles que collectives que peuvent mobiliser les acteurs.

Le terme « Marchés Transitionnels du Travail » mérite une explicitation car il est souvent mal compris. Le terme de « marché » désigne ici un ensemble de procédures d'allocation des personnes à des places temporaires, qui sont aménagées et négociées par les partenaires sociaux et par la puissance publique. Ils sont donc la contrepartie externe et multi-acteurs des « marchés internes » aménageant les progressions de carrière à l'intérieur des firmes ayant choisi de stabiliser leurs travailleurs. Il ne s'agit donc pas d'une perspective de marchandisation des transitions par la promotion d'une confrontation décentralisée d'offres et de demandes de transitions. Si tout repose sur l'adhésion volontaire des personnes, et si l'intervention d'opérateurs privés n'est pas exclue, l'essentiel est le déploiement d'une vision systémique prenant en compte le travail dans toutes ses facettes : rémunéré ou non, domestique, associatif, etc. Celle-ci comporte deux volets : l'un, positif, vise à expliquer ce qui est ; l'autre, normatif, vise à évaluer la désirabilité sociale de tel ou tel arrangement et à proposer des voies d'action de politique économique et sociale.

Les figures 1 et 2 ci-après reprennent et actualisent un schéma initial élaboré dès 1995 (Schmid 1995 ; notre élaboration) et présentent une vision d'ensemble des positions et « transitions » à l'échelle d'un pays.

La figure 1 montre que les transitions, qu'elles soient organisées ou non, relient deux des cinq positions de base qui peuvent être occupées au cours d'une carrière : formation initiale, emploi, chômage, travail domestique et inactivité (retraite et/ou handicap). Elle prend en compte le brouillage des frontières entre l'emploi et les autres positions, caractérisées par de multiples situations intermédiaires. Notons aussi que beaucoup de transitions prennent place au sein de l'emploi (passage temps complet – temps partiel et retour par exemple).

La figure 2 illustre la finalité structurante et sécurisante des « passerelles » transitionnelles.

Figure 1 Représentation d'ensemble des transitions (flèches) dans l'espace de déploiement des carrières

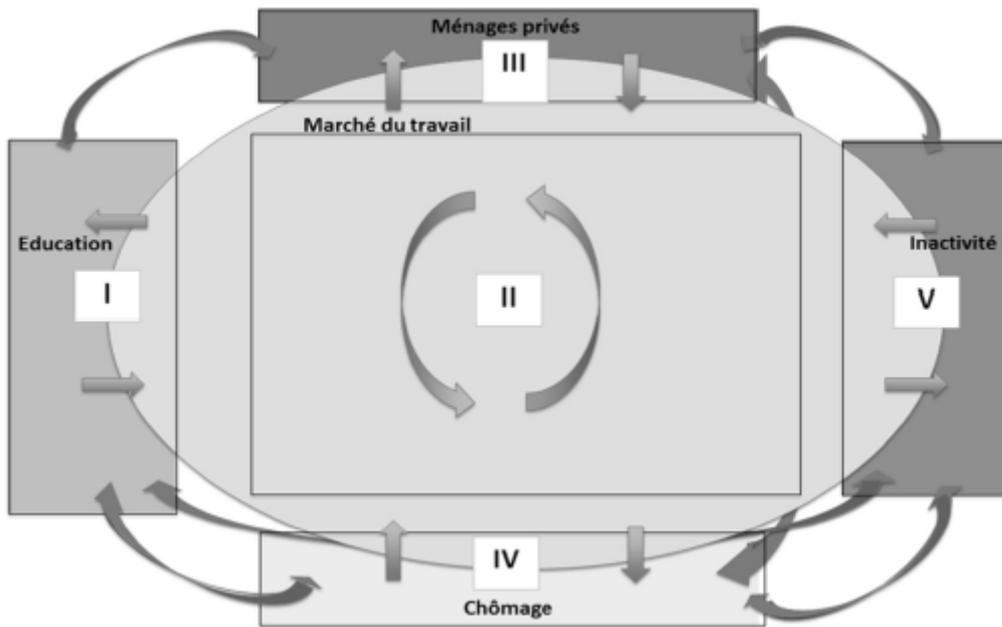
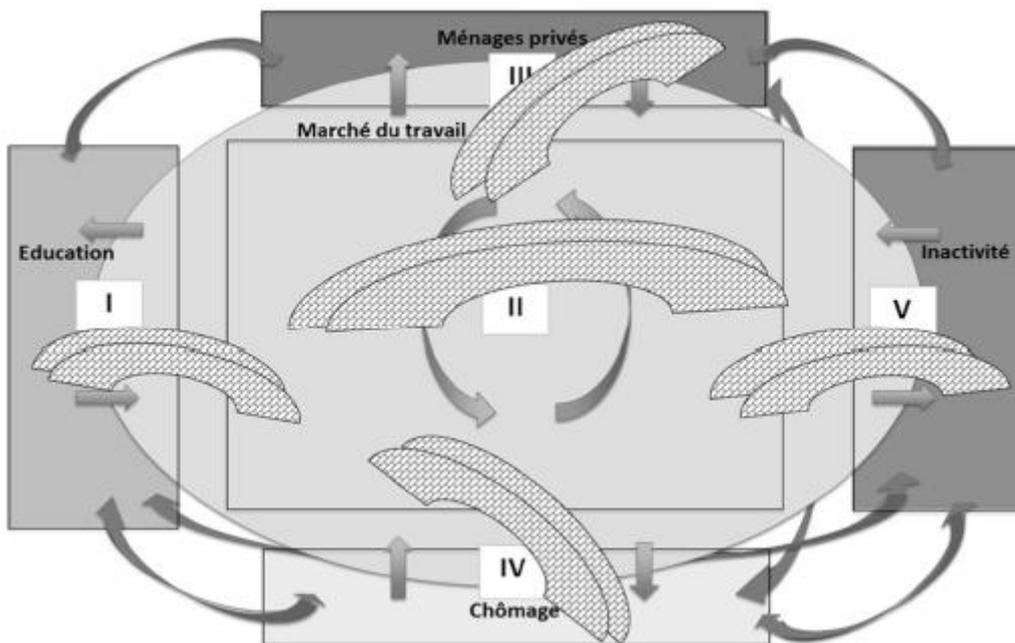


Figure 2 : les « marchés transitionnels » comme passerelles sécurisées entre deux positions



Deux idées - force organisent le diagnostic « transitionnel ». La première, « positive », est que les transitions sont en interdépendances, et relèvent d'une vision systémique. La seconde, « normative » est que la gestion souhaitable des transitions doit mettre les acteurs en capacité, ce qui se décline en quatre priorités : d'abord, la transition doit accroître le pouvoir individuel de décider par et pour soi-même ; ensuite, elle doit être organisée selon le principe de solidarité et de l'inclusion ; elle doit encore rechercher l'efficacité, ce qui passe notamment par des pratiques de co-financement assurant que chacune et chacun a un intérêt au bon déroulement de la transition ; enfin elle doit relever d'une gestion décentralisée par projets, privilégiant l'expression d'initiatives venant de la base.

Appliquée au cas particulier des transitions autour ou au moyen de la formation professionnelle, cette vision débouche sur quelques points forts (Schömann et al. (dir.) 2002, Lassnigg et al. (dir.) 2007, Rogowski et al. (dir.) 2011).

D'une part l'institution de l'apprentissage telle qu'il a été développé en Allemagne et dans les pays germanophones se révèle comme un cas central d'aménagement réussi de la formation professionnelle, un MTT « cochant toutes les cases » en quelque sorte, tant pour sa capacité d'accueil et d'intégration immédiate que pour l'engagement des acteurs et la structuration de carrières relativement stables et sécurisées par la suite.

D'autre part, pour les pays, tels la France, n'ayant pas développé le type de coopération – stabilisation produit par l'apprentissage à l'Allemande, ce point d'appui manquant, les enjeux s'alourdissent. En effet, la présence de « chaînes de mobilité » désavantagées condense au fil du temps les difficultés multiples dont souffrent les travailleurs les moins qualifiés. Ceux-ci, ayant été souvent relégués dans les filières éducatives dévalorisées, sont par la suite les victimes principales de l'« effet Matthieu » suivant le dicton de l'Evangile : « A celui qui a déjà tout, on donnera plus encore ; à celui qui n'a rien, on enlèvera même ce qu'il a ». Ayant le plus besoin de formation continue, ils en sont le plus souvent exclus. La perspective « transitionnelle » montre que la réponse pertinente est exigeante : il faut lier intensivement formation professionnelle et accompagnement structuré des carrières, y compris en créant si nécessaire des réseaux de places temporaires voire durables accueillant les travailleurs en difficulté.

Actualisation : des parcours plus complexes aux dimensions et déterminants plus nombreux

Les transformations des marchés du travail et des politiques d'éducation, de formation et d'emploi survenues au cours des deux premières décennies du XXI^e siècle ne peuvent qu'être énumérées ici : tertiarisation, digitalisation, apparition des plateformes, mais aussi au sein même de l'emploi en CDI une exigence accrue de réactivité marquant le passage de la subordination à l'allégeance, et encore le développement des politiques d'activation, etc. (Gazier et al. 2016). Il en est résulté des situations de travail et d'emploi plus diversifiées et souvent émiettées. C'est ainsi que le CDI a perdu en partie son rôle protecteur a priori, le processus opérant par deux canaux essentiels qui doivent être distingués mais peuvent agir de concert. D'une part la possibilité de temps partiels aux horaires susceptibles de changer chaque semaine et parfois décalés, comme ceux des caissières de grands magasins travaillant en soirée voire en nocturne ; d'autre part la multiplication des sous-traitants en cascade aboutissant à l'effacement de la figure de l'employeur responsable.

Symétriquement, du côté des personnes on note une individualisation croissante des choix et des traitements de politique économique et sociale. Les parcours d'emploi se sont complexifiés, incluant la possibilité de travailler sous plusieurs statuts, par exemple juxtaposant un statut de salarié à temps partiel et un statut d'indépendant. Un cas qui reste minoritaire mais symbolise cette évolution est celui des travailleurs de plateformes pouvant opérer sur plusieurs plateformes et sous plusieurs

statuts. Les collectifs de travail qui émergent sont alors plus instables voire volatils, et c'est l'appartenance à des réseaux qui fournit une base de stabilisation, celle-ci étant toutefois révisable en permanence. Les risques d'exclusion prennent alors la forme, pour certains jeunes non qualifiés, notamment les jeunes femmes parents isolés, de longs passages par la catégorie des NEETs, soit les personnes « ni en emploi, ni en formation ». D'autres jeunes en revanche, souvent qualifiés, optent pour un équilibre entre vie personnelle et professionnelle rééquilibré en faveur de la sphère privée, comme l'illustre déjà en 2011 le livre « Le travail ? non merci ! » (Dorival 2011). Ils combinent alors les ressources des politiques sociales avec un temps très partiel et l'exercice d'activités non ou peu rémunérées.

L'orientation de base des MTT en ce qui concerne la formation continue s'en trouve à la fois renforcée et infléchie. Renforcée parce que la diversité des situations de travail et d'emploi passe au premier plan ; infléchie parce que la perspective de réintégration dans un statut CDI, tout en demeurant centrale, ne peut suffire en elle-même. Elle doit composer avec d'autres itinéraires et mobiliser d'autres points d'appui.

Il en résulte une interrogation renouvelée sur les contenus et les modalités successives de la formation initiale et continue. Notamment l'apprentissage se démultiplie, peut être organisé à différentes étapes et pour différents publics. Il demande désormais un niveau général de base plus élevé pour permettre l'évolution ultérieure des travailleurs passant par ce canal.

D'un autre côté et à plus long terme, les défis issus de l'exigence de décarbonation de l'économie et de préservation de l'environnement appellent des actions volontaristes et des réorientations productives et professionnelles radicales. Cet horizon, même structuré par des investissements massifs, n'est pas plus stable pour autant, car les choix stratégiques seront souvent révisés.

Il en résulte la nécessité d'une démultiplication de l'accompagnement de la formation continue, passant par de multiples acteurs aux moyens diversifiés et visant à promouvoir l'initiative et l'employabilité collectives tant sur le marché du travail qu'au sein des entreprises (Noël et Schmidt (dir.) 2022). Pour des raisons historiques et institutionnelles que nous ne pouvons pas approfondir ici, les pratiques d'organisation des transitions professionnelles en France sont souvent loin de ces exigences, même si elles sont de plus en plus souvent présentes dans les discours.

En témoignent les difficultés du dispositif « Transitions collectives » (TransCo), qui peine à trouver son public (Compain et Vivier 2021, Ruello 2021). Mis en place en 2021, destiné à faciliter les reconversions intersectorielles de salariés travaillant sur des postes menacés, il organise, pour des entreprises ayant signé un accord de GPEC et identifié des emplois dits « fragiles », des formations de longue durée pour des salariés se destinant à des secteurs « porteurs ». Trois restrictions donc, qui limitent drastiquement le potentiel du dispositif et entravent le processus de « capacitation » et de mobilisation des salariés. Le rôle des partenaires sociaux est cantonné au préalable amont de la signature d'un accord de GPEC. Les assouplissements permettent depuis février 2022 d'impliquer des PME (<https://www.economie.gouv.fr/plan-de-relance/mesures/transitions-collectives-transco>), mais n'associent pas davantage les collectifs concernés.

Une autre gamme de pratiques pertinentes qui se développent en France est l'ensemble des processus de mise en visibilité et en valeur des compétences implicites voire occultées dans les segments les plus défavorisés du marché du travail. Les efforts de formation continue s'articulent alors aux efforts de requalification, d'enrichissement des tâches et de construction de carrières ascendantes.

Formation et segmentation : le problème persiste

Le système de formation français a été marqué par des adaptations successives depuis la loi Delors de 1971 et notamment par la loi de 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui a largement libéralisé le fonctionnement du marché de la formation continue et notamment les initiatives individuelles en matière de choix des formations. Après avoir brossé rapidement l'apport, selon les premières évaluations, de la mise en place de cette loi, on s'intéressera aux défis qui persistent.

Les réformes de 2018 : une « libération » aux effets ambigus

Une indiscutable mise en mouvement, tel est le constat de base des premières évaluations faites de la loi de 2018, évaluations d'ores et déjà perturbées par les effets de la crise sanitaire (Bismuth et Valero 2021, Commission des Affaires sociales 2022, Jaumont 2021) - en attendant ceux de la guerre en Ukraine -. Le nombre des formations financées dans le cadre du Compte Personnel de Formation a bondi de plus de 40%, passant de 517000 en 2019 à 984000 en 2020, les augmentations étant plus fortes pour les catégories les plus en retrait : + 53% pour les employés, + 73% pour les ouvriers et + 87% pour les professions intermédiaires. L'apprentissage a bénéficié d'un véritable coup de fouet, passant de 321000 entrées en 2018 à plus de 700 000 en 2021, avec il est vrai le bénéfice d'aides publiques exceptionnelles.

Ces bons résultats sont toutefois nuancés par deux observations. D'une part les formations sont de plus en plus courtes, et d'autre part elles portent, à l'initiative des travailleurs, sur des spécialités certes utiles mais loin de faire levier pour accéder à de véritables promotions de carrière. Comme le note Danielle Kaisergruber en octobre 2021, « ... les formations qui dominent concernent le permis de conduire, le bilan de compétences et les langues, et elles ne vont pas favoriser l'évolution professionnelle, la promotion sociale et la possibilité de changer de métier, de se réorienter... » (Marty et Kaisergruber 2021).

C'est en fait en considérant d'autres mesures, et notamment le « Plan d'investissement dans les Compétences » (PIC) mis en place en 2018 pour une période de 5 ans, et focalisé sur l'accès à la formation de catégories hors emploi et souvent marginalisées : les chômeurs non qualifiés et les jeunes sortis sans qualification de l'appareil éducatif (DARES 2021), que la libéralisation opérée par la loi de 2018 trouve son contrepoids espéré auprès de publics défavorisés, les effectifs visés étant conséquents, un million pour les chômeurs et un million pour les jeunes.

Il est toutefois encore trop tôt pour apprécier pleinement les effets conjugués de la libéralisation et de ses contrepoids, qu'ils soient directs avec la promotion via des formations qualifiantes en bas de l'échelle, ou indirects avec les appels d'air aux niveaux intermédiaires que peut provoquer la mise en mouvement de travailleurs d'ores et déjà formés et accédant à des emplois supérieurs. Un point de repère et de contraste intéressant est le « Knowledge lift program » suédois mis en place au début de ce siècle et qui consistait en un effort massif de qualification des salariés suédois en bas de l'échelle, mettant près d'un travailleur sur huit en formation de longue durée (Albrecht et al 2004 et 2008). L'évaluation des effets à l'échelle du pays a en effet montré certes l'enclenchement de promotions mais aussi de complexes jeux de substitution entre des groupes de travailleurs possédant différents niveaux de compétences.

La « double peine » des travailleurs à faible qualification

C'est toutefois en se recentrant sur le travail lui-même et ses conditions et contraintes d'exercice que le bilan peut s'affiner à ce stade de nos connaissances. Nombreux sont les travaux qui s'intéressent

aux conséquences sur la formation continue des situations d'emploi éclaté. Le constat selon lequel elles sont très nombreuses parmi les travailleurs les moins bien payés est sans appel. Que ce soit en s'intéressant aux « salariés de deuxième ligne » mis en évidence durant la crise sanitaire (Erhel et Moreau-Follenfant 2021) ou aux salariés gagnant moins des deux tiers des gains salariaux médians (Devetter et Valentin 2021 et 2022), on isole en 2020 en France une population de quatre millions de salariés défavorisés, qui se trouvent massivement dans les secteurs du nettoyage, de l'hôtellerie-restauration, de la logistique. Leurs emplois se caractérisent d'abord par des horaires irréguliers et discontinus, qui empêchent de mener une vie familiale normale et contraignent souvent à de nombreux trajets et temps morts. Ils présentent ensuite de nombreuses pénibilités, qu'elles soient reconnues ou non. Assortis à une faible reconnaissance ou parfois une non-reconnaissance des compétences qu'ils nécessitent, ces emplois conduisent ainsi à de très faibles rémunérations. Ce premier cercle vicieux de désavantages se trouve redoublé, et c'est la « double peine », par un accès difficile et un usage restreint des opportunités de formation continue (D'Agostino et al. 2021). Il en résulte un blocage des chaînes de mobilité et la perpétuation d'une segmentation du marché du travail construite par l'interaction de multiples facteurs.

Combiner « exit » et « voice » ? compétences appréciées, demandées... et non reconnues

Les mesures de soutien aux travailleurs durant la crise sanitaire de la Covid 19 en 2020 ont consisté notamment en l'apport d'un revenu pendant les périodes de confinement et d'impossibilité de travailler (les entreprises ayant elles aussi bénéficié d'appuis conséquents). Il en est résulté un effet inattendu lors de la reprise du travail : certains salariés précaires ont saisi l'opportunité de changer de secteur, c'est le cas notamment des travailleurs de l'hôtellerie – restauration (Barry et al. 2021), qui ont délaissé le secteur. Leur absence a creusé ainsi un « trou » de 200000 salariés et conduit à de fortes difficultés de recrutement. Ils se sont retrouvés dans d'autres secteurs souvent jugés moins contraignants en matière d'horaires, tels que les services à la personne, la logistique ou l'immobilier (Duberland 2022). Les employeurs de ces secteurs ont notamment apprécié les compétences relationnelles et le « savoir-être » de ces salariés, compétences qui n'étaient guère reconnues dans l'hôtellerie – restauration... et qui semblent ne pas l'être davantage dans les secteurs d'arrivée, notamment en ce qui concerne les rémunérations !

En dépit de l'embellie durant la crise sanitaire (et son « whatever it takes »), les conditions de fonctionnement du marché du travail français n'ont en effet pas permis un véritable renversement du rapport de forces très défavorable aux salariés depuis de longues années.

Sous réserve d'approfondissement de ce cas d'école, on peut observer du point de vue « transitionnel » que l'insatisfaction de ces travailleurs s'est traduite dans ce contexte temporairement permissif par des mobilités individuelles. En utilisant les termes d'Albert Hirschman (Hirschman 1970) ils ont utilisé le canal de la défection (« exit ») et non celui de la prise de parole (« voice »), et ils sont restés cantonnés dans des espaces de mobilité valorisant peu leurs compétences. Sortir de ce cercle élargi mais encore défavorisé nécessiterait que l'action de ces travailleurs et des politiques publiques combine les deux leviers de manière collective, par exemple par des efforts de structuration des filières, d'enrichissement des tâches et de reconnaissance des qualifications.

Conclusion

La perspective des MTT permet de focaliser le regard sur les capacités des acteurs au sein d'un système qui souvent les contraint. Les efforts publics en faveur de l'accès à la formation continue des

non qualifiés devront trouver des relais collectifs beaucoup plus puissants pour peser sur leurs carrières et affronter les reconversions massives accompagnant la marche vers l'économie « verte » et « sobre ». Il paraît difficile de les imaginer sans la participation active des partenaires sociaux, qui en France sont largement laissés de côté en ce qui concerne la gestion des transitions professionnelles.

Références

D'Agostino, A. ; Fournier, C. ; Stéphanus, C. 2021, « Emploi éclaté, précarité et formation : sortir du cercle vicieux », *Bref Céreq* n° 401

Albrecht, J.; van den Berg, G.; Vroman S. 2004, "The knowledge lift: the Swedish adult program that aimed to eliminate low workers skills levels" *IFAU Working Paper*, n° 2004 – 07.

Albrecht, J.; van den Berg, G.; Vroman, S. 2008, "The aggregate effects of the Swedish knowledge lift program", *IFAU Working Paper* n° 2008 – 1.

Barry, V. ; Paloc, T. ; Obser, J. 2021, « Hébergement – restauration : quelle évolution des effectifs avec la crise ? » *DARES. FOCUS* n° 52, septembre.

Bismuth, J. ; Valero, M. ; 2021, « Le compte personnel de formation en 2020 », *DARES résultats*, octobre, n° 59.

Boissonnat, J. 1995, *Le travail dans vingt ans*, Paris, Odile Jacob

Commission des Affaires Sociales 2022, *Rapport d'information sur l'évaluation de la loi n° 2018 – 771 du 5 septembre 2021 pour la liberté de choisir son parcours professionnel* » Assemblée Nationale, janvier (Rapporteurs : Catherine Fabre, Gérard Cherpion, Sylvain Maillard, Joël Aviragnet, Carole Grandjean et Michèle de Vaucouleurs), 326p.

Compain F. et Vivier B. 2021, *Les reconversions professionnelles*, Avis du CESE, mars

DARES 2021, *Second rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'Investissement dans les compétences*, (Rapporteuses Anne Bucher, Anne Frétel, Pauline Givord, Léa Lima et Makiko Morel), novembre.

Devetter François-Xavier et Valentin Julie 2021, *Deux millions de travailleurs et des poussières. L'avenir des emplois du nettoyage dans une société juste*, Paris, Les Petits matins.

Devetter, F.-X. ; Valentin, J. ; 2022, « Les désavoués : pourquoi les professions essentielles sont les plus mal payées ? » ; *Rapport d'étude*, Turbin, juin.

Dorival, C. 2011, *Le travail ? Non merci !* Paris, Les petits matins.

Dubertrand, M. 2022, « Le « savoir-être » des anciens salariés de l'hôtellerie séduit les autres secteurs. Services à la personne, logistique ou immobilier, notamment, accueillent les reconvertis » *Le Monde*, 10 mars.

Erhel, C. ; Moreau-Follenfant, S. 2021, *Rapport de la mission d'accompagnement des partenaires sociaux dans la démarche de reconnaissance des travailleurs de deuxième ligne*, Paris, décembre.

Gazier, B. 2003, *Tous « sublimes »*. *Vers un nouveau plein-emploi*, Paris, Flammarion.

Gazier, B. ; Picart, C. ; Minni, C. 2016. *La diversité des formes d'emploi. Rapport*. Paris, Conseil national de l'information statistique, juillet.

Hirschmann, A. O. 1970, *Exit, voice and Loyalty*, Harvard, Harvard U. Press.

Jaumont, L. 2021, « La montée en charge du nouveau Compte Personnel de Formation (CPF) : quels impacts sur la demande de formation ? », *Questions Politiques Sociales Les brèves*, Caisse des Dépôts, septembre, n° 09.

Lassnigg, L.; Burzlaff, H.; Davia Rodriguez, M.; Larssen, M. (dir.) 2007, *Lifelong learning. Building Bridges Through Transitional Labour Markets*, Appeldoorn / Antwerpen, Het Spinhuis.

Marty, C. ; Kaisergruber, D. ; 2021, "La loi Delors a cinquante ans", *METIS. Correspondances européennes*, 18 octobre.

Noël, F. ; Schmidt, G. (dir.) 2022, *Employabilité et mutations industrielles*. Londres, ISTE Editions.

Rogowski, R.; Salais, R.; Whiteside, N.; (dir.) 2011, *Transforming European Employment Policy – Labour Market Transitions and the Promotion of Capabilities*. Cheltenham, Edward Elgar.

Ruello A. 2021, "Reconversions professionnelles : le flop du dispositif « TransCo », *Les Echos*, 17 septembre

Schmid G. 1995, « Le plein-emploi est-il encore possible ? Les Marchés du Travail Transitoires en tant que nouvelle stratégie dans les politiques de l'emploi », *Travail et Emploi*, n°65, p. 5 - 17

Schmid, G.; Gazier, B. (dir.) 2002, *The Dynamics of Full Employment. Social Integration through Transitional Labour Markets*. Cheltenham, Edward Elgar.

Schmid, G. 2017, "Transitional Labour Markets", *The Palgrave Dictionary of Economics online*.

Schömann, K.; O'Connell, P. (dir.) 2002, *Education, training and Employment Dynamics*, Cheltenham, Edward Elgar.

Supiot, A. ; (dir.) 1999, *Au-delà de l'emploi*, Paris, Flammarion.