



HAL
open science

Introduction. L'insaisissable relation formation-emploi : une lecture renouvelée à l'échelle des groupes professionnels

Pierre Bataille, Isabelle Borrás, Sidonie Naulin

► To cite this version:

Pierre Bataille, Isabelle Borrás, Sidonie Naulin. Introduction. L'insaisissable relation formation-emploi : une lecture renouvelée à l'échelle des groupes professionnels. Formation Emploi. Revue française de sciences sociales, 2024, La relation formation-emploi à l'aune des trajectoires professionnelles, 165, pp.7-17. 10.4000/formationemploi.12335 . hal-04503623

HAL Id: hal-04503623

<https://hal.science/hal-04503623v1>

Submitted on 20 Nov 2024

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

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

Copyright

Introduction

L'insaisissable relation formation-emploi : une lecture renouvelée à l'échelle des groupes professionnels

Pierre Bataille, Isabelle Borrás et Sidonie Naulin



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/formationemploi/12335>

DOI : [10.4000/formationemploi.12335](https://doi.org/10.4000/formationemploi.12335)

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 1 février 2024

Pagination : 7-17

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Pierre Bataille, Isabelle Borrás et Sidonie Naulin, « Introduction », *Formation emploi* [En ligne], 165 | Janvier-Mars 2024, mis en ligne le 01 janvier 2024, consulté le 12 mars 2024. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/12335> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.12335>

Le texte et les autres éléments (illustrations, fichiers annexes importés), sont « Tous droits réservés », sauf mention contraire.

Introduction

L'insaisissable relation formation-emploi : une lecture renouvelée à l'échelle des groupes professionnels

PIERRE BATAILLE

Sciences de l'éducation/sociologie. Univ. Grenoble Alpes, LaRAC, 38000 Grenoble, France

ISABELLE BORRAS

Ingénieure de recherches en SHS. Univ. Grenoble Alpes, CNRS, Sciences Po Grenoble-UGA, Pacte, Centre associé au Céreq de Grenoble, 38000, France
School of Political Studies Univ. Grenoble Alpes

SIDONIE NAULIN

Sociologue. Univ. Grenoble Alpes, CNRS, Sciences Po Grenoble-UGA, Pacte, Institut Universitaire de France, 38000 Grenoble, France
School of Political Studies Univ. Grenoble Alpes

Cette introduction et ce numéro sont dédiés à la mémoire de Lucie Tanguy

En 1986, le livre dirigé par Lucie Tanguy sur « *L'introuvable relation formation-emploi* » dressait un bilan mitigé de trois décennies d'adéquationnisme et de multiplication des efforts politiques pour arrimer « *l'offre* » de formation aux « *demandes* » du secteur économique et de l'appareil productif (Tanguy, 1986). Depuis, qu'on en scrute « *les évolutions* » (Paul, 2000), que l'on en constate les « *distorsions* » (Santelmann, 2009), que l'on recherche de bonnes raisons de ne pas « *désespérer* » d'en trouver le levier le plus efficace (Trouvé, 2009), l'exploration des désajustements entre les logiques propres au développement de la formation et celles qui sous-tendent les mutations des marchés de l'emploi s'est largement approfondie (Giret, Rose et Lopez, 2005). Par ailleurs, dans le même temps, ces désajustements devenaient plus complexes et plus importants que ce qu'ils avaient été au sortir des années 1970. Ainsi, « la » relation formation-emploi peut paraître aujourd'hui plus introuvable que jamais – ou, tout du moins, plus illisible que jamais.

Proposer quelques perspectives de lecture renouvelées des métamorphoses contemporaines de l'articulation entre formation et emploi est l'objectif de ce numéro qui rassemble des communications présentées lors des *XXVIIe Journées du Longitudinal* à Grenoble, en juin 2022 (Borras et Bosse, 2022). Notre ambition est de pointer, à travers l'analyse d'une collection de cas s'inscrivant chacun dans des contextes socio-économiques particuliers et privilégiant une entrée par les trajectoires individuelles, l'importance de la prise en compte des modes de régulation (entrée, stabilisation, différenciation) à l'échelle des groupes professionnels.

Ce niveau d'analyse intermédiaire – entre macro et micro – se laisse difficilement saisir par les grandes enquêtes nationales comme l'enquête Emploi de l'INSEE ou les enquêtes Génération du Céreq. Les contributions réunies ici constituent également un répertoire de propositions méthodologiques, alliant outils quantitatifs et qualitatifs et plaidant pour une généralisation des dispositifs de recherche mixtes, afin de rendre compte avec rigueur et complexité des dynamiques des cheminements professionnels.

Dans un premier temps, nous passerons en revue les différents éléments qui contribuent actuellement à un brouillage de la lisibilité des relations entre formation et emploi. Dans un deuxième temps, nous présenterons ce qu'une perspective d'analyse au niveau des groupes professionnels et des parcours qui s'y déploient peut avoir de stimulant quant à la compréhension des relations formation-emploi dans le contexte socio-économique contemporain. Dans un troisième temps, enfin, nous présenterons les différents articles qui constituent la « *mosaïque scientifique* » (Becker, 1986) de cas que nous avons réunis dans cette perspective.

1 | Une relation formation-emploi toujours plus « introuvable » ?

Durant les quatre dernières décennies, différentes dynamiques semblent avoir complexifié les relations entre formation et emploi.

Du côté du système de formation, l'expansion des formations supérieures – en France, mais également dans d'autres pays comparables – témoigne de la place accrue accordée aux diplômes quant à la reconnaissance des talents et mérites individuels. Même si des segmentations internes au système scolaire persistent ou se recomposent (entre filières, entre disciplines, etc.), l'extension de « *la course aux diplômes* » à l'ensemble de la population (Chauvel, 2019) – et surtout, à des catégories qui en étaient restées en marge – contribue à fragiliser la relation entre niveau de diplôme et position professionnelle, du fait de l'inflation des titres scolaires (Duru-Bellat, 2006). Toutefois, l'accès à l'université et aux diplômes qui y sont délivrés restent des atouts non négligeables sur le marché de l'emploi, en particulier pour les personnes issues des fractions les moins dotées de l'espace social (Poullaouec, 2010). Pour les plus hauts niveaux de diplômes, on remarque, malgré cette ouverture large du système de formation supérieure, la permanence d'un décrochage relatif des conditions d'insertion et de carrière en fonction des caractéristiques socio-démographiques des diplômé-es, en France (Bataille et Falcon, 2022) comme ailleurs (Laurison et Friedman, 2016 ; Torche, 2016). Par ailleurs, les flux migratoires, particulièrement en expansion parmi les populations en formation ou diplômées, alimentent également un floutage des relations entre niveau de qualification et position professionnelle, nourrissant le sentiment d'un gaspillage de compétence (« *brain waste* ») chez les premier-es concerné-es (Bolzman et Guissé, 2017).

Du côté des personnes qui entrent et évoluent sur le marché de l'emploi, l'individualisation des parcours de formation brouille ici encore les pistes. Cette individualisation – aussi appelée « personnalisation » – procède en partie d'une volonté politique, comme en témoignent la loi de 2014 et surtout la loi de 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », sur la formation professionnelle. Elle s'invite « *par le bas* », comme une possible solution aux problèmes d'insertion des personnes peu ou faiblement diplômé.es en situation de précarité (Duvoux et Vezinat, 2022). Elle s'invite également « *par le milieu* », comme en témoigne l'éclatement toujours plus avancé des parcours dans le supérieur, en France comme en Europe (Charles et Delès, 2018). Elle s'invite aussi « *par le haut* », sous la forme de reconversions plus ou moins spectaculaires de personnes fortement diplômé.es, sous les auspices de revendications positives à retrouver un « *sens* » à leur travail, peu importe le prix (Bajard et Perrenoud, 2013 ; Jourdain, 2014). Ces revendications, en germe depuis plusieurs années (Le Gros, 2020), auraient été stimulées depuis le début de la pandémie de Covid-19 (INSEE, 2023), même si la tendance (à la hausse) de ces bifurcations volontaires reste contenue (DARES, 2022) – ces réorientations se révélant par ailleurs peut-être moins radicales que ce qu'elles n'y paraissent (Dupray *et al.*, 2022). Parallèlement à la crise sanitaire, la crise écologique entraîne elle aussi une remise en question de certaines formes d'accomplissement professionnel et contribue à susciter des bifurcations loin des voies professionnelles toutes tracées de la production/reproduction des élites, comme en témoigne le cas des ingénieurs agronomes (Bouzin, 2023 ; Tasset, 2021).

Du côté des évolutions technologiques enfin, la montée en puissance de l'autonomisation et de l'emprise des algorithmes sur le travail peut entraîner une déqualification de certaines tâches, quand d'autres se trouvent requalifiées, car elles nécessitent la maîtrise d'outils ou une adaptabilité particulière à la nouvelle organisation du travail (Carbonell, 2023). Bien que l'automatisation n'entraîne pas mécaniquement l'une ou l'autre de ces deux conséquences – et s'articule nécessairement aux rapports de forces qui structurent les relations professionnelles (Braverman, 2023) – elle introduit néanmoins des bouleversements dans l'adéquation entre compétences et tâches (Adler et Borys, 1988). L'autonomisation des activités contribue à reconfigurer les logiques d'attribution et d'anticipation des tâches dans de nombreux espaces professionnels, les plus prestigieux – comme le journalisme par exemple (Besbris et Petre, 2020) – comme les moins qualifiés, à l'instar du cas emblématique des caissières (Bernard, 2012).

21 Appréhender les relations formation-emploi à l'échelle méso-sociale

Les différents facteurs cités plus hauts contribuent largement au sentiment d'une difficulté accrue d'appréhension des modalités d'articulation entre formation et emploi, en particulier d'un point de vue macro-social. Mais cette lecture de plus en plus ardue des relations formation-emploi à une échelle agrégée renvoie également à la difficile appréhension de mécanismes à l'œuvre à des échelles d'analyse intermédiaire, comme celle des groupes et espaces professionnels. C'est en tout cas l'hypothèse que nous proposons d'explorer dans le cadre de ce dossier. En effet, les recherches sur la mobilité sociale ont depuis longtemps montré la contribution spécifique des logiques structurant les groupes professionnels aux dynamiques d'articulation entre les trois pôles autour desquels s'organise la mobilité intragénérationnelle, soit l'origine sociale, le niveau de diplôme et la destination professionnelle (Blau et Duncan, 1967). L'approche par « *micro-classe* », expérimentée dans le contexte nord-américain (Jonsson J. O. *et al.*, 2009), puis appliquée dans d'autres contextes nationaux européens depuis – dont la France (Jayet, 2021) – a ainsi montré combien les modalités d'organisation et de régulation des groupes professionnels (statut d'emploi majoritaire, modalité d'accès, etc.) structurent les parcours individuels. Il nous semble ainsi que les groupes professionnels se situent à une échelle d'analyse intermédiaire intéressante pour prendre en compte les différents grands changements structureaux évoqués précédemment, tout en ne sacrifiant pas les ambitions de systématisation des analyses de l'articulation entre parcours de formation et emploi.

Toutes les contributions de ce dossier proposent donc des analyses de trajectoires professionnelles à cette échelle méso-sociale. Elles sont appréhendées dans le contexte de groupes professionnels donnés, en prenant en compte les évolutions techniques, légales, institutionnelles... qui affectent les modalités d'accès au métier, d'entrée et de stabilisation, ainsi que les conditions de différenciation et d'évolution au sein de la profession. Les contours de ces groupes – des domaines de la santé, du transport, de l'artisanat, de la propreté, de la culture – sont hétérogènes. Les uns sont bien identifiés dans les nomenclatures socio-professionnelles, comme les infirmier·ères, les aides-soignant·es, voire les technicien·nes du spectacle. D'autres, comme les indépendant·es du transport routier de marchandises, les entrepreneur·euses du nettoyage et de la désinfection après décès ou encore les reconverti·es dans l'artisanat, sont des (sous-) populations aux contours plus flous. Les mobilités dans ces différents espaces professionnels ont comme point commun de passer sous le radar des grandes enquêtes statistiques habituellement convoquées dans l'analyse des relations entre formation et emploi. Hormis le fait que la profession n'est pas ou peu codifiée, cette invisibilisation tient à différentes causes : les changements de position étudiés n'impliquent pas toujours un changement de catégorie socio-professionnelle – il y a parfois seulement une stabilisation et un changement de statut d'emploi ; ou encore, ces changements ne concernent qu'un sous-segment de la profession.

Afin de saisir ces mobilités professionnelles en train de se faire, les six articles du dossier mobilisent et combinent donc des sources de connaissance autres que les grandes enquêtes de la statistique publique : entretiens biographiques, enquêtes par questionnaires *ad hoc*, démarche ethnographique, observation directe, recueil de documents, traitement de bases de données administratives ou d'entreprises... Deux articles utilisent une méthodologie mixte, un article combine entretiens et observations, un autre croise entretiens et analyse documentaire. Les deux derniers mobilisent pour l'un, uniquement des entretiens, et pour l'autre, une méthode strictement statistique à partir de données d'entreprises non conçues au départ pour étudier les mobilités.

Deux approches s'opposent généralement quant à la manière d'analyser la relation formation-emploi (Bédoué, Espinasse, Vincens, 2007). La première, dite *normative*, se place dans une perspective d'adéquation. Elle étudie les correspondances entre les niveaux et les spécialités de formation et d'emploi. Dans cette perspective, toute non-correspondance est jugée « non-optimale ». La seconde, dite *statistique*, met à distance cette représentation adéquationniste et place « *la diversité au centre de l'analyse plutôt que de la considérer comme une imperfection du marché* » (p. 108). Ce dossier explore une troisième approche *par les trajectoires professionnelles* qui s'inscrit dans la continuité de l'approche *statistique*, en considérant la diversité comme constitutive de la relation formation-emploi. Elle en dépasse toutefois une de ses limites : l'approche *statistique* est contrainte par la finesse de « *l'information disponible* » et les « *nomenclatures de collecte de l'information* » existantes (*ibid.* p. 108). En revanche, l'approche *par les trajectoires professionnelles* n'offre pas une vision exhaustive des professions. La montée en généralité suppose alors la multiplication et la mise en discussion d'analyses portant sur des champs professionnels variés. C'est l'exercice auquel nous nous livrons maintenant à partir de la mosaïque scientifique constituée par les six contributions rassemblées dans ce dossier.

3 | Une mosaïque scientifique

Parmi l'ensemble des questionnements que suscite cette perspective d'analyse des relations formation/emploi sous l'angle des groupes professionnels, les articles du dossier contribuent notamment à alimenter le débat sur les rapports entre mobilités objectives et mobilités subjectives d'une part, et sur les rapports mouvants entre formation et emploi, d'autre part.

3.1 Mobilités objectives / mobilités subjectives

L'approche *par les trajectoires professionnelles* amène tout d'abord à considérer deux dimensions : les mobilités objectives (changement de position au regard des hiérarchies instituées) et subjectives (valeurs accordées au changement). Les contributions du dossier

montrent ainsi que les mobilités ne se réduisent jamais au seul changement objectif de position, ce qui participe à certaines difficultés de lecture des relations entre formation et emploi au niveau macro-social.

Dans les trois premiers articles, les trajectoires étudiées s'apparentent à des mobilités sociales ascendantes, vers des positions estimées plus enviables économiquement et socialement, motivées par l'espoir d'une stabilisation ou d'une promotion professionnelle. Anne-Marie Arborio s'intéresse au parcours de candidates « faisant fonction » d'aides-soignantes, à la VAE du Diplôme d'État d'Aide-Soignante (DEAS). Leur persévérance à réussir, malgré les échecs et les obstacles, s'explique par la perspective de stabilisation objective ainsi que par la reconnaissance symbolique que représente la certification pour ces femmes de milieu populaire qui obtiennent, pour certaines pour la première fois, un diplôme. Robin Casse étudie, pour sa part, l'évolution des conditions de mobilité dans les métiers techniques du spectacle en Suisse. Il montre comment les dynamiques récentes de numérisation des équipements et de scolarisation des apprentissages affectent les voies d'entrée dans le métier, les formes de stabilisation et les perspectives d'évolution vers les postes les plus valorisés de création ou d'encadrement. Ces mobilités sociales ascendantes se ferment alors aux techniciens hommes les plus anciens, artisans « reconvertis » ou « autodidactes », amenés à privilégier – de manière assumée – la stabilisation au détriment du rapport électif au métier. Frédérique Giraud et Delphine Moraldo se penchent sur les carrières infirmières en France et montrent des appropriations différentes de la mobilité professionnelle permise par l'obtention du nouveau diplôme d'Infirmier en Pratiques Avancées (IPA), créé en 2018. Les plus jeunes y voient l'opportunité d'une mobilité sociale ascendante et en profitent pour mettre à distance des tâches qu'ils ou elles estiment moins valorisées et revendiquer un statut équivalent à celui des cadres de santé et un changement de métier. Pour d'autres, plus anciennes dans la profession, le diplôme correspond à une mobilité « horizontale », une reconnaissance de leur haut niveau de compétences et un approfondissement du métier d'infirmier-e.

Les mobilités envisagées dans les trois articles suivants s'interprètent plus difficilement en termes de mobilité strictement ascendante, vers une position socialement et économiquement valorisée, ou descendante. Le passage à l'indépendance constitue notamment une forme de mobilité qui, d'un point de vue extérieur, peut sembler souvent horizontale. Anatole Lamy, en dressant une typologie de l'accès à l'indépendance dans le secteur du transport routier de marchandises, montre ainsi que deux des quatre types distingués, qui constituent une part significative de l'échantillon, relèvent de trajectoires de mobilité horizontale d'indépendant-es changeant de secteur d'activité. Pour autant, l'horizontalité d'une partie des trajectoires vers l'indépendance n'empêche pas ces mobilités d'avoir une valeur, souvent positive, aux yeux des personnes mobiles. L'obtention du statut d'indépendant-e, par rapport à une position antérieure de salarié-e, peut ainsi être considérée subjectivement comme une forme de mobilité choisie, vécue positivement. C'est le cas des travailleur-ses « intellectuel-les » reconverti-es dans l'arti-

sanat qu'étudie Antoine Dain. Quand bien même ces personnes vivent un déclassement objectif en passant d'un métier nécessitant un haut niveau d'études à un métier artisanal requérant un plus faible niveau de qualification, elles expérimentent subjectivement leur mobilité comme positive, en raison du sens retrouvé au travail et de l'utilité sociale associée aux métiers artisanaux. C'est également le cas des entrepreneur-es du nettoyage et de la désinfection des lieux après décès, dont Sophie Denave analyse les trajectoires. Arrivés à l'entrepreneuriat par mobilité interne, reconversion ou bifurcation professionnelle, ces personnes accèdent à un statut d'indépendant qui, par la valorisation des compétences techniques et relationnelles qu'il permet, rend possible le vécu de la trajectoire comme une forme de promotion sociale par rapport au salariat, alors même que le métier peut sembler peu attractif en raison des tâches difficiles qu'il comporte. Le statut d'indépendant-e, la technicité, le caractère relationnel, l'utilité sociale, sont ainsi des dimensions des emplois qui peuvent rendre des mobilités, qu'on pourrait qualifier *a priori* de descendantes, positives sur le plan subjectif.

3.2 Diversité et changement au cœur des relations formation-emploi

L'approche par les trajectoires professionnelles conforte également la lecture critique de l'adéquationnisme que l'on retrouve dans l'approche statistique. Pour les six professions examinées dans ce dossier, les relations « *n'ont rien d'aléatoire* » mais, pour autant, « *il n'est jamais possible de mettre en évidence [...] une relation biunivoque entre formation et emploi* » (*ibid.* p. 108). Une même formation peut ouvrir l'accès à un éventail plus ou moins large de professions. Inversement, une même profession peut s'approvisionner en main-d'œuvre de manière relativement étendue dans l'espace des formations. Mais l'apport essentiel du dossier réside dans la mise en avant du caractère mouvant des relations formation-emploi dans le contexte socio-économique contemporain, marqué par des innovations technologiques (comme la numérisation), légales (telles que la dérégulation et l'ouverture de nouveaux marchés), et éducatives (avec la scolarisation croissante des apprentissages, la création de nouveaux diplômes, le développement de la certification).

Sans surprise, dans les professions réglementées de santé étudiées par Anne-Marie Arborio ou Frédérique Giraud et Delphine Moraldo, la stabilisation des aides-soignantes et l'évolution professionnelle des infirmier-ères passent par l'obtention de diplômes en stricte adéquation de niveau et de spécialité avec les positions visées. Ici, le rôle du diplôme demeure central dans les évolutions de carrière. À l'opposé, dans le contexte d'une profession émergente et non codifiée, comme celle du nettoyage et de la désinfection après décès (Sophie Denave), l'installation en tant qu'entrepreneur-e indépendant-e s'affranchit de tout lien avec un diplôme ou une formation dans des spécialités proches, comme celle de la propreté. Cette nouvelle activité attire des individus forts d'une expérience professionnelle dans d'autres sous-secteurs du nettoyage ou dans un « *domaine limitrophe permettant*

le transfert d'une partie des savoirs, savoir-faire ou savoir-être », quand ce n'est pas une bifurcation fortuite qui y conduit.

Cette distanciation avec la formation formelle, et la facilité d'accès à une profession qu'elle autorise, est-elle temporaire et risque-t-elle d'être remise en cause avec les processus de professionnalisation à l'œuvre dans certains secteurs, à l'instar de ce que Robin Casse observe dans les métiers de la technique du spectacle en Suisse romande ? La scolarisation des apprentissages, avec la mise en place, au début des années 2000, des premières formations initiales généralistes suisses en technique du spectacle, transforme à la fois les modalités d'accès à ces métiers autrefois pourvus par des non-diplômé-es reconverti-es ou autodidactes, mais aussi les possibilités de mobilité ascendante. L'absence de diplôme pénalise désormais l'accès aux positions les plus valorisées dans l'espace social de la technique du spectacle.

Le renforcement des liens entre formation et emploi n'est cependant pas inéluctable, comme on peut le voir dans la structuration de la profession des indépendants du transport routier de marchandises (Anatole Lamy) ou l'émergence d'un segment de l'artisanat issu de la reconversion de personnes très qualifiées (Antoine Dain). L'étude des modalités d'accès à ces deux types de positions professionnelles illustre la permanence de « *lois d'approvisionnement des professions* » (*ibid.*, p 109) fondées sur une variété de formations dans le transport routier et sur l'émergence de nouvelles « *lois d'approvisionnement* » déconnectées des logiques de la formation initiale pour certains segments des métiers artisanaux. Les indépendant-es du transport routier de marchandises se caractérisent par une variété de profils scolaires. Si les profils les plus favorisés (diplômé-es du supérieur, ancien-nes chef-fes d'entreprises ou cadres), déploient plus fréquemment des logiques expansionnistes pour leur entreprise, il reste une large place dans ces métiers pour d'autres logiques entrepreneuriales et d'autres profils, par exemple d'ancien-nes salarié-es du transport détenteur-ices de diplômes professionnels courts, d'indépendant-es venu-es d'autres secteurs, ne possédant aucun diplôme. Quant aux métiers artisanaux, ils semblent attirer aujourd'hui, au-delà des formations courtes et techniques qui les alimentent traditionnellement, des profils très qualifiés de reconverti-es « en quête de sens » et qui entreprennent de faire évoluer leurs contours, en cohérence avec leurs aspirations et les dispositions héritées de leurs expériences familiales, scolaires et professionnelles passées. Ceci confirme que « *les emplois sont des ensembles de tâches imparfaitement descriptibles qui évoluent dans le temps et selon les caractéristiques des individus qui les occupent* » (*ibid.*, p. 106).

Cette lecture à l'échelle des groupes professionnels révèle des relations formation-emploi non pas introuvables, mais de plus en plus insaisissables, tant du fait des différences d'appréciation accrues entre valeurs objectives et subjectives des mobilités, que de l'instabilité de ces relations, dans le contexte social, éducatif et économique contemporain.

■ Bibliographie

- Adler P. S., Borys B. (1988), « Automatisation et travail : Le cas de la machine-outil », *Formation Emploi*, 21(1), pp. 525.
- Bajard F., Perrenoud M. (2013), « “Ça n’a pas de prix”. Diversité des modes de rétribution du travail des artisans d’art », *Sociétés Contemporaines*, 91, pp. 93116.
- Bataille P., Falcon J. (2022), « La “voie royale” ? Note de recherche sur les dynamiques d’accès aux fractions supérieures de l’espace social français », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 245, pp. 36-61.
- Becker H. S. (1986), « Biographie et mosaïque scientifique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 62, pp. 105-110.
- Beduwé C., Espinasse J., Vincens J. (2007), « De la formation professionnelle à la professionnalité d’une formation », *Formation Emploi*, 99, pp.103-120.
- Bernard S. (2012), *Travail et automatisation des services. La fin des caissières ?*, Toulouse, Octarès éditions.
- Besbris M., Petre C. (2020), “Professionalizing Contingency: How Journalism Schools Adapt to Deprofessionalization”, *Social Forces*, 98(4), pp. 1524-1547.
- Blau P. M., Duncan O. D. (1967), *The American occupational structure*, New York, Wiley.
- Bolzman C., Guissé I. (2017), « Étudiants du “Sud” en Suisse romande : de la précarité lors des études aux risques de *brain waste* dans le cadre de la mobilité internationale », *Journal of International Mobility*, 5(1), pp. 133-156.
- Borras I., Bosse N. (dir.) (2022), *Trajectoires et carrières contemporaines : nouvelles perspectives méthodologiques : XXVIIèmes journées du longitudinal*, Grenoble, 23-24 juin 2022, Céreq Échanges, Marseille, Céreq.
- Bouzin A. (2023), « La mise en langage de l’écologie par les ingénieurs militants. Une cause distendue entre réductionnisme technique et considérations politiques », *Socio - La nouvelle revue des sciences sociales*, 17, p. 139.
- Braverman H. (2023), *Travail et capitalisme monopoliste : la dégradation du travail au XXe siècle*, Paris, Les éditions sociales.
- Carbonell J. S. (2023), *Le futur du travail*, Paris, Éditions Amsterdam.
- Charles N., Delès R. (2018), « L’individualisation des parcours étudiants en Europe : ce que faire des études veut dire », *Administration & Éducation*, 160(4), pp. 85-96.
- Chauvel S. (2019), *Course aux diplômes : qui sont les perdants ?*, Paris, Textuel.

- DARES (2022), « La France vit-elle une “Grande démission” ? ». <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/la-france-vit-elle-une-grande-demission>
- Dupray A., Alfonsi J., Dabet G., Mazari Z., Robert A., Segon M., Stephanus C., Bosse N., Béduwé C. (2022), *Des débuts de parcours professionnels aux prises avec la crise sanitaire : impact sur les situations d'activité, les perspectives de changement professionnel et les valeurs au travail*, Paris, DARES, Rapport d'études.
- Duru-Bellat M. (2006), *L'Inflation scolaire. Les désillusions de la méritocratie*, Paris, Seuil.
- Duvoux N., Vezinat N. (2022), « Quand le collectif remobilise l'insertion professionnelle. Un dispositif à contre-courant des logiques d'individualisation des parcours », *Agora débats/jeunesses*, 91(2), pp. 65-82.
- Giret J.-F., Rose J., Lopez A. (2005), *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte.
- INSEE-DARES (2023), « Davantage de salariés ont changé d'entreprise en 2022 qu'avant la crise sanitaire », *INSEE Références*, juin.
- Jayet C. (2021), « L'approche de la mobilité sociale par les microclasses : une application sur données françaises », *Revue française de sociologie*, 62(1), pp. 63-104.
- Jonsson J. O., Grusky D. B., Di Carlo M., Pollak R., Brinton M. C. (2009), “Microclass Mobility: Social Reproduction in Four Countries”, *American Journal of Sociology*, 114(4), pp. 977-1036.
- Jourdain A. (2014), « Les reconversions professionnelles dans l'artisanat d'art. Du désengagement au réengagement », *Sociologies pratiques*, 28(1), pp. 21-30.
- Laurison D., Friedman S. (2016), “The Class Pay Gap in Higher Professional and Managerial Occupations”, *American Sociological Review*, 81(4), pp. 668-695.
- Le Gros L. (2020), « La reconversion radicale après une grande école de management : entre rupture et réactivation de dispositions intériorisées », *Formation Emploi*, 152(4), pp. 119-138.
- Paul J.-J. (2000), « Les évolutions de la relation formation-emploi », in Van Zanten A. (dir.), *L'École. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, pp. 331-340.
- Poullaouec T. (2010), *Le Diplôme, arme des faibles*, Paris, La Dispute.
- Santelmann P. (2009), « Les distorsions diplômes/qualifications : l'exemple des techniciens et agents de maîtrise de type industriel », *Formation Emploi*, 105(1), pp. 53-65.
- Tanguy L. (1986), *L'introuvable relation formation/emploi : un état des recherches en France*, Paris, La Documentation française.

- Tasset C. (2021), « Reproductions troublées : “Grandes écoles” et esprit du capitalisme par 415 ppm », in Landivar D. (dir.), *Expériences pédagogiques depuis l'Anthropocène*, Éditions des archives contemporaines, pp. 89-100.
- Torche F. (2016), “Education and the intergenerational transmission of advantage in the US”, in Bernardi F., Ballarino G. (dir.), *Education, occupation and social origin: A comparative analysis of the transmission of socio-economic inequalities*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, pp. 237-254.
- Trouvé P. (2009), « Faut-il encore et toujours désespérer de la relation formation-emploi ? », *Formation Emploi*, 106, pp. 75-87.