



HAL
open science

Postface. Explorer la relation formation-emploi depuis la sociologie du travail

Cédric Lomba

► **To cite this version:**

Cédric Lomba. Postface. Explorer la relation formation-emploi depuis la sociologie du travail. Formation Emploi. Revue française de sciences sociales, 2024, 165, pp.151-161. 10.4000/formationemploi.12480 . hal-04505326

HAL Id: hal-04505326

<https://hal.science/hal-04505326v1>

Submitted on 7 Jan 2025

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

Explorer la relation formation-emploi depuis la sociologie du travail

Cédric Lomba

Directeur de recherche CNRS, Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris (UMR 7217, CNRS-Université Paris 8 Vincennes Saint-Denis-Université Paris Nanterre).

Depuis quelques années, les débats sur la relation formation-emploi retrouvent une nouvelle actualité dans l'espace public avec des mesures qui visent à lier la formation initiale aux demandes des mondes du travail, en particulier par des transformations de curricula, par le développement de l'apprentissage et des stages, et plus généralement par la valorisation de « l'esprit d'entreprise à l'école » (Tanguy, 2016). Ces phénomènes accompagnent, on le sait, la démocratisation par vagues successives de l'enseignement depuis les années 1960 et l'inflation des diplômes (Millet, Moreau, 2011). Un mouvement relancé par le développement de l'accès à l'enseignement supérieur qui favoriserait d'une « économie de la connaissance » dans les économies capitalistes, associée à l'essor des technologies de l'information et de la communication et/ou à la croissance de secteurs économiques à forts investissements en recherche et développement. Depuis les années 1980, en lien avec la crise économique et la désindustrialisation, de nombreux économistes considèrent que les entreprises et les économies des pays du Nord, confrontées à la concurrence par les coûts de pays du Sud, doivent soutenir l'innovation pour développer la croissance et l'emploi (Chandrasekhar, 2006). C'est la *doxa* aussi développée par des institutions internationales comme l'OCDE (« The Knowledge-Based Economy », 1996), la Banque Mondiale (programme « Education for the Knowledge Economy »), les États-Unis (United States Council of Economic Advisers, 2001) ou l'Union européenne (« Stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi » en 2000). Ainsi, la « Stratégie de Lisbonne » vise notamment à développer le « capital humain » par l'accroissement du niveau d'instruction et la formation tout au long de la vie, à déréguler le marché du travail et à favoriser la mise en place d'un marché concurrentiel des biens et des services (Amable et al., 2009). Ce double mouvement peut faire naître des tensions entre l'offre et la demande, puisqu'il s'agit d'un côté de développer le niveau d'instruction moyen de la population, avec l'idée d'adaptabilité à des métiers nouveaux et de l'autre de répondre à des besoins de recrutement à court terme, en particulier pour des métiers en croissance dont les qualifications ne sont pas reconnues et les conditions d'emploi particulièrement précaires (par exemple dans les secteurs de la logistique, du nettoyage ou de l'aide à la personne) (Sciberras & al., 2022).

Il faut donc prendre le temps de repenser la relation formation-emploi dans ce nouveau contexte et le déplacement proposé par ce dossier est salutaire. Ce déplacement opère à deux niveaux : d'une part, en passant d'une grille de lecture en terme d'adéquation portée par les pouvoirs publics à une problématique de sciences sociales analysant les mécanismes de régulation et de parcours professionnels. Et, d'autre part, en passant du niveau national agrégé à celui de groupes professionnels délimités et situés. Ce faisant, en se positionnant à une échelle « méso », ce dossier évite la position surplombante régulièrement adoptée quand il s'agit d'aborder la relation formation-emploi et présente des enquêtes de terrain qui illustrent la diversité et la complexité des situations. Partant de là, et n'étant pas spécialiste des questions d'éducation et de formation, je souhaite porter à la discussion plusieurs éléments de cette relation depuis mes domaines de spécialité, la sociologie du travail et des classes sociales.

La relation formation-emploi : de quel contenu parle-t-on ?

De manière générale, la sociologie du travail intègre de plus en plus les parcours scolaires dans ses analyses. On le repère notamment dans des recherches qui portent sur des dispositifs de formations du personnel mis en place dans les entreprises et les organisations pour accompagner les transformations sociales et techniques de l'organisation du travail, ou encore sur les dispositifs d'accompagnement des travailleurs et travailleuses qui ont perdu leur emploi à la suite de plans sociaux (Roupnel-Fuentes, 2011), mais aussi dans le cadre de travaux, notamment d'inspiration bourdieusienne, qui relient les dispositions acquises et les pratiques ou les trajectoires (Quijoux, 2015). Ces travaux soulignent bien souvent des conflits de générations dans les organisations, conflits liés à des différences de diplôme ou de capital culturel. Ils mettent notamment en exergue des comportements et des aspirations plus ajustées des jeunes générations plus diplômées (par exemple celles des jeunes ouvriers diplômés Bac Pro ou d'ingénieurs passés par des Business Schools) aux transformations techniques (notamment liées aux NTIC), mais plus encore aux « savoir-être » valorisés par les nouvelles normes gestionnaires comme l'exprime R. Casse dans ce dossier à partir du cas des techniciennes du spectacle (Beaud, Pialoux, 1999), ainsi que par des enseignant·es des filières scolaires professionnalisantes (Agnoux, 2023). Tout cela est aujourd'hui bien connu et bien travaillé par les sciences sociales, en particulier par la sociologie française du travail attentive aux diplômés. Ce chantier mériterait toutefois d'être approfondi comme nous y invite ce dossier dont l'entrée par les groupes professionnels invite nécessairement à s'interroger sur les liens avec la forma-

tion. En effet, la sociologie des professions s'est particulièrement intéressée aux rôles des diplômés dans la clôture du territoire professionnel, en particulier dans le cadre des professions à statut (Abbott, 1988), mais aussi pour des groupes professionnels situés plus bas dans l'échelle sociale (Piotet, 2002).

Si le diplôme reste un indicateur important des compétences acquises, il ne dit pas tout des compétences et savoir-faire réels accumulés et mobilisés dans l'activité de travail. Les sociologues du travail, voire des classes sociales, s'en tiennent bien souvent, et faute de mieux, à des indications globales sur le niveau de diplôme parfois divisé en grande catégorie de spécialités. En revanche, ils documentent moins les apprentissages réels acquis et incorporés, très variables selon les individus partageant les mêmes postes, voire les mêmes diplômes. Il y a de ce point de vue un décalage qui mérite d'être étudié assez précisément entre ce qui est revendiqué collectivement par un groupe professionnel, ce qui est exigé à l'entrée d'un emploi ou d'un poste précis et ce qui est mobilisé dans l'activité de travail en actes (cf. les multiples travaux sur le travail réel *versus* travail prescrit ou plus exactement sur le travail officiel et le travail informel ; Avril, Cartier, Serre, 2010). Si le diplôme est, et peut-être n'a-t-il jamais autant été, un instrument d'appréciation de la qualité des personnes dans les entreprises, il ne peut en être de même en sociologie du travail. Cela pose en effet plusieurs difficultés. La première est celle d'identifier non seulement des contenus précis et spécialisés d'enseignement et de formation remobilisés dans l'activité de travail et le geste technique (un langage de programmation, une loi, un type de soudure, etc.), mais aussi une incorporation plus diffuse de normes scolaires (logique du mérite individuel, valorisation des capacités d'abstraction et des savoirs décontextualisés en opposition aux savoirs pratiques en situation, etc. ; Rochex, Crinon, 2011.). Un dialogue plus serré entre la sociologie du travail, la sociologie et les sciences de l'éducation permettrait de mieux renseigner ces transferts. La seconde est de penser qu'un diplôme recouvre des rapports contrastés à l'école et à l'apprentissage (depuis l'investissement jusqu'au rejet en passant par le rapport oblique) qui entraînent une diversité de niveaux d'incorporations, et produit un effet de « légitimité » particulièrement visible pour ceux et celles qui les acquièrent encours de carrière (Bézille, Divert, Lebon, 2022). Enfin, les travaux sur la socialisation nous rappellent que la socialisation professionnelle dépasse largement la socialisation par la formation et interagit avec d'autres formes de socialisation (familiales, amicales, par les pairs dans les organisations, etc.), (Darmon, 2016 ; Cohen-Scali, 2010, pp. 27-36). Cela est vrai pour les travailleurs et travailleuses peu ou pas diplômé-es, une situation qui n'est pas rare comme le rappellent plusieurs articles de ce dos-

sier¹, mais aussi pour l'ensemble du monde du travail tant pour les savoir-faire spécialisés que pour les compétences diffuses, ce qui a particulièrement été documenté sur les dispositions pour accéder aux postes de cadres (Dalton, 1951 ; Boussard, 2016).

Saisir la mosaïque des parcours professionnels

En présentant la focale sur les groupes professionnels, ce dossier permet de dévoiler les diversités de parcours, les liens contrastés entre formation et emploi. On le repère particulièrement dans les univers professionnels sans barrière à l'entrée comme dans celui des entreprises de nettoyage et désinfection après décès, étudiées par S. Denave, ou encore dans des univers peu structurés ou qui connaissent des changements du droit d'accès comme celui du transport routier de marchandises (A. Lamy). Ces textes insistent sur la pluralité des parcours d'entrée dans l'indépendance et les variétés des pratiques qui en résulte (Bernard, 2023). Le cadrage administratif plus ou moins strict des entrées et des parcours des groupes professionnels façonne en partie les trajectoires. On pourrait ajouter que le cadrage organisationnel, pour partie négocié par les représentants patronaux et syndicaux, participe de la mise en ordre d'une mobilité objective dans le secteur public ainsi que dans un grand nombre de structures privées notamment les celles de tailles moyennes, intermédiaires ou grandes. La formalisation des critères d'entrée et d'avancement est probablement moins précise dans les petites structures, et cela a son importance dans l'espace économique français qui a vu le développement de petites et microentreprises de services ces dernières années. Les mobilités sont davantage contraintes dans des structures plus larges qui formalisent des critères de sélection et d'évolution de carrière, souvent en lien avec des conventions sectorielles. C'est en sens que le croisement entre une entrée par les groupes professionnels et les dispositifs d'organisations se complètent. C'est particulièrement visible dans ce dossier dans la recherche d'Anne-Marie Arborio qui souligne le rôle des directions d'EHPAD dans le suivi des procédures de VAE des aides-soignantes. On peut aussi le repérer, en creux, dans les travaux qui portent sur des groupes dominés, voire discriminés, dans les entreprises lorsqu'ils soulignent la non-reconnaissance de titres scolaires ou de savoir-faire acquis par certaines catégories sociales. C'est le cas des analyses sur les carrières plafonnées des femmes dans les entreprises (Laufer, 2003), ou sur celles des syndicalistes (Chappe et al.,

1

? En 2020 en France, 7,4 % des femmes et de 9,0 % des hommes de 25 à 34 ans n'ont aucun diplôme ou au plus un certificat d'études primaires, ainsi que 13,9 % des femmes et 15,4 % des hommes de 45 à 54 ans (Insee, Enquête Emploi).

2019) ou encore sur celles des personnes racisées et/ou étrangères (Pitti, 2002). De ce point de vue, en France, les diplômes et les expériences professionnelles réalisées dans des pays étrangers (et plus particulièrement des pays des Sud) ne sont pas reconnues au même titre que celles de France (Vallot, 2021), tandis que, depuis les années 1980, les politiques migratoires participent à contrarier et retarder l'insertion professionnelle des migrant·es (Lendaro, 2013).

Cependant, l'organisation formelle ne prédit pas automatiquement les trajectoires professionnelles. Même dans les univers les plus encadrés, notamment dans la fonction publique, les mobilités peuvent se déployer de diverses manières. D'une part parce que l'on peut y observer des pratiques discriminatoires envers certaines catégories minorisées du même ordre que celles repérées dans le secteur privé (Chappe, Keyhani, 2018 ; Marry et al., 2017 ; Petit, Bunel, L'Horty, 2020). D'autre part, parce que là comme ailleurs des pratiques locales sont mises en œuvre (Béliard, Biland, 2008). Enfin, les ressorts de la mobilité relèvent certes pour partie des trajectoires scolaires ou de formation, mais aussi des trajectoires sociales antérieures et des modes de vie extra-professionnels (Laurens, Serre, 2016). Tous ces travaux participent à leur manière à nous inviter à dépasser les cadres institutionnels, sans toutefois les ignorer, et à travailler par cas.

Depuis les années 1980, les recherches sur les mobilités dans les organisations privées ont pris pour objet la question de l'individualisation des parcours. Une individualisation redevable à la fois aux dispositifs publics de « sécurisation des parcours » et « de formation tout au long de la vie », de politiques d'entreprises et du patronat de valorisation des compétences au détriment des qualifications et enfin d'aspirations des nouvelles générations plus diplômées pour les carrières moins linéaires (Boltanski, Chiapello, 1999). Ce sont là des dispositifs fondés sur le modèle du « knowledge worker » (une nouvelle élite, très diplômée, dotée de capacités analytiques plutôt que techniques, et capable de s'adapter à des changements fréquents d'emplois et d'entreprises (Zuboff, 2008)), qui ont pu être étendus depuis le sommet de la hiérarchie du travail (les cadres) vers les catégories les plus basses (intermédiaires, ouvrières et employées) que ce soit au sein de secteurs d'activité (comme la sidérurgie ou le secteur pharmaceutique par exemple) ou à l'échelle des entreprises. Ce changement de paradigme invite toutefois à la prudence interprétative. Tout d'abord, nous manquons d'informations générales sur la période qui précède la mise en place de ces instruments de gestion, en somme la période des années 1950 aux années 1980 sur laquelle les travaux historiques laissent entrevoir des carrières plus disparates que ne laisse à penser l'uniformisation par la politique des qualifications. Ensuite, les mises en œuvre concrètes de ces mesures ont laissé place à des politiques

de gestion collective des parcours (Chatzis, Zarifian, de Coninck, 1995) et le niveau de diplôme reste un puissant instrument d'ascension professionnelle tant du côté du bas de la hiérarchie professionnelle (Poullaouec, 2010) que du haut (Pochic, 2005). Il ne s'agit pas de dire que rien n'a changé, bien des recherches le montrent (Monchatre, 2004) et les transformations du marché du travail (développement de la flexibilité et de la précarité) ont largement contribué à remettre en question la linéarité de carrières. Mais il convient de renseigner au plus près les parcours en poursuivant le chantier proposé dans ce dossier en documentant précisément les parcours et les logiques à l'œuvre.

Changer de focale pour saisir les expériences en contexte

Si les grandes enquêtes statistiques nationales peuvent livrer des indications précieuses sur les grands mouvements, d'autres instruments doivent être mobilisés comme l'y invite ce dossier à partir de groupes professionnels circonscrits. À la suite de Bernard Lahire, la plupart des enquêtes présentées ici insistent sur les petites mobilités professionnelles et sociales qui échappent souvent aux grandes enquêtes statistiques. Pour autant, depuis quelques années, certaines enquêtes s'efforcent de les mobiliser en les travaillant avec un grain très fin pour appréhender les mobilités professionnelles ou sociales (Hugrée, 2016 ; Bernard, 2017), comme le propose également A. Lamy dans ce dossier à partir de l'enquête « Système d'Information des Nouvelles Entreprises ». Ce sont aussi les données d'administrations publiques (Omnès, 1997) ou les fichiers du personnel dans les entreprises (Chevandier, 2005 ; Gardey, 2001), difficiles d'accès, qui constituent des sources privilégiées. Il reste que d'autres sources sont nécessaires pour saisir de petits déplacements, « des mobilités discrètes » plus fréquentes que les promotions pour les classes populaires (Dubost, Tranchant, 2019), ou des « déclassements immobiles » qui ne font pas de bruit (Sarzier, 2020). Saisir ces changements, notamment ceux qui passent par des « mobilités horizontales » internes (Arborio, 2012) ou encore les mobilités sans changement de poste mais avec des changements de tâches, exige une attention au plus près du concret du travail. C'est en particulier vrai dans les entreprises où les réorganisations répétées et les restructurations partielles participent à bousculer les trajectoires professionnelles et les anticipations des travailleurs et travailleuses (Lomba, 2018).

Sur ce dernier point, seuls les questionnements directs et les immersions sont en mesure de renseigner les rapports aux trajectoires et le sens que leur attribuent les travailleurs et les travailleuses, ainsi que leurs attendus. C'est notamment par l'entretien informatif que A. Dain peut atténuer la mise à distance de l'ancien univers professionnel

dans le cadre de bifurcations professionnelles volontaires d'anciens cadres vers l'indépendance. A l'inverse, des déplacements limités dans l'ordre professionnel s'avèrent soulever des enjeux symboliques forts et des mobilités vécues comme importantes (cf. l'article de F. Giraud et D. Moraldo sur les infirmier-es). Les enjeux symboliques exigent donc de se déplacer à hauteur des acteurs et actrices. C'est aussi en ce sens que l'on peut comprendre des attitudes contradictoires face à la stabilité de l'emploi dans les métiers peu qualifiés, recherchée par certains et mise à distance par d'autres (au moins dans le temps des premières années de travail) (Benvegnù, Gaborieau, 2019). Et c'est l'immersion dans la durée qui permet de repérer les variations de sens attribuées par les personnes à leurs trajectoires ainsi que les changements de projections (Hatzfeld, 2004).

Plus généralement, ces recherches par cas ou par dossiers n'ont pas pour objectif de documenter en exemplifiant des régularités dégagées d'enquête statistiques de grande ampleur. Le plus souvent ces enquêtes sont elle-mêmes limitées par le cadre national ou pluri-national (européen par exemple) qui structure à la fois la production de données, le marché du travail et le cadre éducatif (Hugrée, Penissat, Spire, 2017). Ou pour le dire autrement, il faut toujours se rappeler que les relations formation-emploi se déploient différemment en France, en Allemagne, au Mali ou en Chine, comme l'ont montré des recherches comparatives pionnières sur ce thème (Jobert, Marry, Tanguy, 1994). Les recherches par cas, qu'elles se posent au niveau méso ou micro, n'ont pas pour but de montrer comment se déploient concrètement des phénomènes sociaux généraux en soulignant leur complexité. Ces enquêtes jouent sur un autre registre et ont pour vocation de dépasser les cas étudiés en faisant apparaître d'autres mécanismes sociaux que ceux qui sous-tendent les analyses macro et les politiques publiques (Gribaudo, Blum, 1990).

Bibliographie

- Abbott A. (1988), *The System of Professions*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Agnoux P. (2022), « La tyrannie des «savoir-être» : sélection scolaire et construction des féminités populaires en milieu rural », *Formation emploi*, n° 159, pp. 97-113.
- Amable B., Demmou L., Ledezma I. (2009), « Stratégie de Lisbonne et réformes structurelles en Europe », *La Revue de l'Ires*, n° 60, pp. 25-46.
- Arborio A.-M. (2012), *Un personnel invisible. Les aides-soignantes à l'hôpital*, Paris, Economica.
- Avril C., Cartier M., Serre D. (2010), *Enquêter sur le travail. Concept, méthodes, récits*, Paris, La Découverte.
- Beaud S., Pialoux M. (1999), *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Fayard.
- Béliard A., Biland É. (2008), « Enquêter à partir de dossiers personnels. Une ethnographie des relations entre institutions et individus », *Genèses*, n° 70, pp. 106-119.
- Benvegnù C., Gaborieau D. (2019), « Au hasard de la logistique. Quand les mobilités ouvrières passent par l'entrepôt », in Duvoux N., Lomba C., *Où va la France populaire ?*, Paris, Presses Universitaires de France, pp. 47-64.
- Bernard L. (2017), *La précarité en col blanc. Une enquête sur les agents immobiliers*, Paris, Presses Universitaires de France.

- Bernard S. (2023), *Uberusés : le capitalisme de plateforme à Paris, Londres et Montréal*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Bézille H., Divert N., Lebon F. (2020) « En quête de légitimité(s). Retour sur un dispositif de formation continue de professionnels de l'animation », *Savoirs*, n° 2 (53), pp. 51-67.
- Boltanski L., Chiapello E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Boussard V. (2016), « Celles qui survivent : dispositions improbables des dirigeantes dans la finance », *Travail, genre et sociétés*, n° 1, pp. 47-65.
- Chandrasekhar C. P. (2006), « Who Needs a "Knowledge Economy": Information. Knowledge and Flexible Labour », *Social Scientist*, n° 1-2, pp. 70-87.
- Chappe V.-A., Denis J.-M., Guillaume C., Pochic S. (2019), *La fin des discriminations syndicales ? Luttres judiciaires et pratiques négociées*, Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant.
- Chappe V.-A., Keyhani N. (2018), « Cheminots marocains : une lutte syndicale et judiciaire », *Plein droit*, n° 117, pp. 32-36.
- Chatzis K., Zarifian P., de Coninck F. (1995), « L'accord A. Cap 2000 : La "logique compétence" à l'épreuve des faits », *Travail et emploi*, n° 64, pp. 35-47.
- Chevandier C. (dir.) (2005), « De la série à l'individu, archives du personnel et archives orales », *La Gazette des archives*, n° 198.
- Cohen-Scali V. (2010), *Travailler et étudier*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Dalton M. (1951), « Informal Factors in Career Achievement » *American Journal of Sociology*, n° 5 (56), pp. 407-415.
- Darmon M. (2016), *La socialisation*, Paris, Armand Colin.
- Dubost C.-L., Tranchant L. (2019), « Changer d'emploi, est-ce changer de position sociale ? La structure des classes populaires au prisme des mobilités professionnelles des ouvriers et des employés », *Sociétés contemporaines*, n° 114, pp. 59-88.
- Gardey D. (2001), *La dactylographe et l'expéditionnaire, histoire des employés de bureau*, Paris, Belin.
- Gribaudi M., Blum A. (1990), « Des catégories aux liens individuels : l'analyse statistique de l'espace social », *Annales. Économies, sociétés, civilisations*, n° 6, pp. 1365-1402.
- Hatzfeld N. (2004), « L'individualisation des carrières à l'épreuve. Les grippages de la mobilité sur les chaînes de Peugeot-Sochaux », *Sociétés contemporaines*, n° 54, pp. 15-33.
- Hugrée C. (2016), « Les sciences sociales face à la mobilité sociale. Les enjeux d'une démesure statistique des déplacements sociaux entre générations », *Politix*, n° 114, pp. 47-72.
- Hugrée C., Penissat É., Spire A. (2017), *Les classes sociales en Europe : tableau des nouvelles inégalités sur le vieux continent*, Marseille, Agone.
- Jobert J., Marry C., Tanguy L. (dir.) (1995), *Éducation et travail en Grande-Bretagne, Allemagne et Italie*, Paris, Armand Colin.
- Lahire B. (2006), *La culture des individus. Dissonances culturelles et distinction de soi*, Paris, La Découverte.
- Laufer J. et al. (dir.) (2003), *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte.
- Laurens S., Serre D. (2016), « Des agents de l'État interchangeable ? L'ajustement dispositionnel des agents au cœur de l'action publique », *Politix*, n° 115, pp. 155-177.
- Lendaro A. (2013), « Inégalités sur le marché du travail entre deux générations d'immigré-e-s. Ce que l'action publique fait aux parcours de vie », *Revue française de sociologie*, n° 4 (54), pp. 779-806.
- Lomba C. (2018), *La restructuration permanente de la condition ouvrière. De Cockerill à AcerlorMittal*, Vulaines-sur-Seine, Éditions du Croquant.
- Marry C., Bereni L., Jacquemart A., Pochic S., Revillard A. (2017), *Le plafond de verre et l'État. La construction des inégalités de genre dans la fonction publique*, Malakoff, Armand Colin.
- Millet M., Moreau G. (dir.) (2011), *La société des diplômés*, Paris, La Dispute.
- Monchatre S. (2004), « De l'ouvrier à l'opérateur : chronique d'une conversion », *Revue française de sociologie*, n° 1, pp. 69-102.
- Omnès C. (1997), *Ouvrières parisiennes : marchés du travail et trajectoires professionnelles au 20^e siècle*, Paris, Éditions de l'EHESS.
- Petit P., Bunel M., L'Horty Y. (2020), « Les discriminations à l'embauche dans la sphère publique : effets respectifs de l'adresse et de l'origine », *Revue économique*, 2020, n° 1 (71), pp. 31-56.
- Piotet F. (dir.) (2002), *La révolution des métiers*, Paris, Presses universitaires de France.
- Pitti L. (2002), « Ouvriers algériens à Renault-Billancourt, de la guerre d'Algérie aux grèves d'OS des années 1970 : contribution à l'histoire sociale et politique des ouvriers étrangers en France », Thèse d'histoire, Université Paris 8.
- Pochic S. (2005), « Faire carrière : l'apport d'une approche en termes de genre », *Formation emploi*, n° 91, pp. 75-93.
- Poullaouec T. (2010), *Le Diplôme, arme des faibles. Les familles ouvrières et l'école*, Paris, La Dispute.
- Quijoux M. (2015), *Bourdieu et le travail*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.

- Rochex J.-Y., Crinon J.(dir.) (2011), *La construction des inégalités scolaires. Au cœur des pratiques et des dispositifs d'enseignement*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- Roupnel-Fuentes M. (2011), *Les chômeurs de Moulinex*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Sarzier M. (2020), « Des déclassés immobiles. Comprendre l'évolution des rapports au travail dans un service hospitalier », *Sociologie du travail*, n° 4 (62).
- Sciberras J.-C. & al. (2022), « Les métiers en 2030. Rapport du groupe Prospective des métiers et qualification », Rapport France Stratégie-DARES.
- Tanguy L. (2016), *Enseigner l'esprit d'entreprise à l'école : Le tournant politique des années 1980-2000 en France*, Paris, La Dispute.
- Vallot P. (2021), « Déclassement professionnel et fragilité des privilèges en migration », *De facto*, n°27. <https://www.icmigrations.cnrs.fr/2021/06/16/defacto-027-05/>.
- Zuboff S. (1988), *In the Age of the Smart Machine*, New York, Basics Books.