



HAL
open science

Tâche 7: Identification des freins et des ressorts au développement du pouvoir d'agir

Christine Durieux, Camille Stephanus

► To cite this version:

Christine Durieux, Camille Stephanus. Tâche 7: Identification des freins et des ressorts au développement du pouvoir d'agir. Céreq - Centre d'études et de recherches sur les qualifications; TSM Research; LEST - Laboratoire d'économie et de sociologie du travail; ART-Dev - Acteurs, Ressources et Territoires dans le Développement. 2024, 221 p. hal-04712157

HAL Id: hal-04712157

<https://hal.science/hal-04712157v1>

Submitted on 27 Sep 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.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NoDerivatives 4.0 International License

Salariés en emploi peu qualifié : quelles perspectives face à l'injonction de devenir acteur de leur parcours professionnel ?

Tâche 7 : Identification des freins et des ressorts au développement du pouvoir d'agir

Coordonnateur.trice du livrable : C. Durieux (GREG-Université Grenoble Alpes) et C. Stephanus (Céreq)

Auteur.e.s	LEST-CNRS : V. Di Paola, S. Moullet, X. Joutard Céreq : J-P Cadet, A. Robert A. Sawadogo, C. Stephanus Céreq et LEST - J. Vero TSM-Research: A. El Akremi, C. Beduwé Art-Dev : C. Ferraton, S. Michun
Période couverte par ce rapport	du 01.07.2021 au 30.06.2024
Nom du projet Appel à projet générique 2018 Défi	Squapin Projet de Recherche Collaborative - PRC Défi 8 - Sociétés innovantes, intégrantes et adaptatives Axe 3 – Mutations du travail et de l'emploi
Durée du projet	61 mois
Etablissement coordonnateur	Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST)
Coordonnatrice scientifique	Josiane Vero
Numéro de la convention	ANR-18-CE26-0021-01

Sommaire

Chapitre 1 ■ Chiffrer et déchiffrer la dynamique de l'emploi peu qualifié, Dossier de la revue *Formation emploi*, 166 | avril-juin J-P Cadet et J. Vero (coord)

Introduction - Comprendre les dynamiques de l'emploi peu qualifié <i>J-P Cadet et J. Vero, p.7-21</i>	4
Capacité de reconversion de salariés en emploi peu qualifié : du vouloir au pouvoir <i>C. Stephanus et J. Vero, p.119-152</i>	20
L'accès à la formation des salariés en emploi peu qualifié : s'il suffisait d'aspirer ! <i>C. Beduwe, A. El Akremi, C. Stephanus, p.153-177</i>	56
Les jeunes en emploi peu qualifié pendant la crise sanitaire : Quelles spécificités de leurs trajectoires professionnelles <i>A. Robert, A. Sawadogo, p 179-205</i>	84
L'aspiration à changer de métier à l'aune de la qualification professionnelle <i>V. Di Paola, S. Moullet, X. Joutard, p.207-231</i>	112

Chapitre 2 ■ Empêchée, contrainte ou souhaitée : trois visages de la reconversion au prisme de la catégorie socioprofessionnelle

<i>C. Stephanus et J. Vero, Chapitre d'ouvrage collectif - Lefresne F. et Verdier E. (dir.) (2024), « Le temps des mobilités et des reconversions professionnelles » Céreq Essentiel, n°5, 2024, p.143-156</i>	140
--	-----

Chapitre 3 ■. Emplois réputés non qualifiés et qualification des jeunes Une analyse des débuts de vie professionnelle,

<i>V. di Paola et S. Moullet, Chroniques du Travail, 2022, 1 (12), pp.201-218. p. 39-54</i>	158
---	-----

Chapitre 4 ■ Reskilling and inequalities of capabilities in France: how socio-economic group matter

<i>C. Stephanus et J. Vero, Chapitre de l'ouvrage collectif: M. Milana, P. Rasmussen, and M. Bussi (eds), 2023, Research Handbook on Adult Education Policy, Edward Elgar Publishing, 382 p., pp. 252-266</i>	179
---	-----

Chapitre 5 ■ Aspiration and capability to aspire: how do French institutions affect socio-occupational groups?

<i>C. Stephanus et J. Vero (2024, International Journal of Human Development and Capabilities, Volume 25, Issue 4</i>	191
---	-----

Chapitre 6 ■ Les freins à la reconnaissance des compétences dans l'aide à domicile

<i>Cyrille Ferraton ; Stéphane Michun. Les freins à la reconnaissance des compétences dans l'aide à domicile. In Lamotte, Bruno ; Journées de l'Association d'économie sociale. Economie sociale et crises du XXIe siècle - Meylan : Campus ouvert, 2022 - pp. 85-103</i>	208
---	-----

Chapitre 1. Chiffrer et déchiffrer la dynamique de l'emploi peu qualifié

Dossier de la revue *Formation emploi*, 166 | avril-juin J-P Cadet et J. Vero (coord) <https://shs.cairn.info/revue-formation-emploi-2024-2?lang=fr>



C. Beduwé – TSM Research

J-P Cadet - Céreq

V. di Paola – LEST-CNRS

A. El Akremi - TSM-Research

X. Joutard – LEST-CNRS

Stéphanie Moullet – LEST-CNRS

A. Robert, Céreq

C. Stephanus, Céreq

A. Sawadogo, Céreq

J. Vero, Céreq-LEST

Introduction

Comprendre les dynamiques de l'emploi peu qualifié

Jean-Paul Cadet et Josiane Vero



Édition électronique

URL :

<https://journals.openedition.org/formationemploi/12630>

DOI : 10.4000/11sll

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril

2024 Pagination : 7-21

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Jean-Paul Cadet et Josiane Vero, « Introduction », *Formation emploi* [En ligne], 166 | avril-juin, mis en ligne le 01 mai 2024, consulté le 14 juin 2024. URL :

<http://journals.openedition.org/formationemploi/12630> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/11sll>

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

Introduction

Comprendre les dynamiques de l'emploi peu qualifié

JEAN-PAUL CADET

Chargé d'études au Céreq. Il est spécialisé dans l'analyse du travail, des métiers, des processus de professionnalisation et des parcours de carrière. Il copilote le projet ANR SQUAPIN

JOSIANE VERO

Économiste, chercheuse au Céreq et à Aix Marseille Univ, CNRS, LEST, CAR Céreq, Aix-en-Provence, France. Ses champs d'expertise recouvrent les politiques de formation et d'emploi, la socio-économie du travail et les théories de la justice, notamment l'approche par les capacités. Elle est coordinatrice du projet ANR SQUAPIN

La confusion s'ourd quand est évoquée la « non-qualification ». D'une part, une ligne de brouillage existe sur l'objet même de la (non) qualification. Un retour sur les usages de la notion révèle une distinction établie depuis longtemps entre qualification du travail, de l'emploi et de la personne (Rose, 2012). Ces trois registres de la qualification ont respectivement un lien avec le travail effectué, l'emploi occupé et la personne concernée. Cependant, leur relation est souvent moins nette qu'il n'y paraît, et il n'existe pas de correspondance systématique entre ces trois façons de définir la qualification. D'autre part, l'usage du terme « non qualifié » apparaît dénué de sens lorsqu'il s'agit de décrire le contenu du travail ou les caractéristiques des individus. En effet, peut-il exister un travail qui ne nécessite aucune compétence, ou un individu dépourvu de toute qualité ? Le niveau « non qualifié », dans les trois dimensions mentionnées, correspond donc au premier niveau de qualification. Cependant, la définition de cette catégorie est sujette aux critères de qualification qui varient en fonction des pays, des institutions, des secteurs et des acteurs impliqués dans la définition et la hiérarchisation des qualifications (Demazière et Marchal, 2018). Il importe donc de préciser que ce dossier se rapporte aux emplois réputés « non qualifiés », récemment rebaptisés « peu qualifiés », qui sont définis de manière précise dans les conventions collectives et dans les dispositifs statistiques, ce qui permet de les mesurer avec précision.

L'emploi peu qualifié est un objet de recherche qui mêle des enjeux politiques, économiques et sociaux. Les questions qui pèsent depuis 40 ans sur cette catégorie n'ont pas disparu à la faveur de la crise sanitaire. Au contraire : caissières, ouvriers du bâtiment, aides à domicile et autres travailleurs et travailleuses de cette catégorie posent plus que jamais le problème de la qualité et de la reconnaissance de leur travail (Amossé *et al.*, 2021). L'intérêt qui est porté à ces salariés provient aussi des questions sur leur parcours profes-

sionnel, à l'heure où ils sont appelés à devenir les « entrepreneurs » de leur vie professionnelle, alors que les voies pour sécuriser leur parcours sont loin d'être tracées.

Les contributions réunies dans ce numéro s'attaquent à deux questions cruciales : comprendre ce qui peut entraver la valorisation du travail et analyser les obstacles à la construction des parcours professionnels des salariés occupant des emplois peu qualifiés. Ces réflexions interviennent dans un contexte où les tensions entre flexibilité et sécurité sur le marché du travail sont de plus en plus prononcées.

Suivant un angle pluridisciplinaire faisant dialoguer économie, sociologie et sciences de l'éducation, différentes analyses sont développées afin d'alimenter une perspective critique. Sont ainsi interrogés le rôle des politiques publiques et du marché du travail, mais aussi les représentations des entreprises et leurs politiques, et enfin les aspirations des salariés et leurs parcours, par un jeu de déplacement des observations empiriques et de renouvellement des catégories d'analyse. Les articles soulignent combien la justification des problèmes de recrutement, de formation, de parcours se rapporte le plus souvent à la motivation individuelle, à l'initiative et aux choix personnels. Ainsi, ces articles mettent en évidence les facteurs d'obstruction à la reconnaissance des qualités du travail et à la capacité d'agir, *i.e.* aux possibilités réellement accessibles pour chaque personne en matière de vie et de travail (Sen, 1999).

Un des éléments les plus remarquables est la diversité des horizons et des voies par lesquelles les auteur·es questionnent ces entraves. Chaque contribution y va de sa grille de lecture, qu'il s'agisse de l'économie des conventions, de la théorie de la segmentation, des théories éthiques du Care ou de l'approche par les capacités, avec le traitement de matériaux empiriques, quantitatif et/ou qualitatif. Cette diversité n'occulte pas, bien au contraire, un ensemble de préoccupations communes. On aboutit ainsi à une masse critique de travaux, de méthodologies, de questions de recherche, de résultats et d'interrogations qui puisent pour partie dans les recherches actuelles et pour partie dans les travaux du programme collectif de recherche SQUAPIN (*"Salariés en emploi peu qualifié : quelles perspectives face à l'injonction de devenir acteur de leur parcours professionnel ?"*)¹.

Dans un premier temps, il apparaît utile, dans cette introduction, d'identifier et d'évoquer les principales permanences et mutations qui caractérisent l'emploi peu qualifié, avant de présenter, en écho à la postface de **Bernard Gazier**, les huit contributions contenues dans ce dossier, autour de deux grandes entrées problématiques qui les distinguent en partie : la question toujours aussi vive de la reconnaissance sociale de la valeur du travail effectué par les travailleurs en emploi peu qualifié ; la question, de plus en plus cruciale, de leur capacité effective d'agir, notamment dans l'orientation et la construction de leur parcours professionnel, à l'heure où ils sont sommés d'en devenir les principaux artisans.

1. Ce programme a bénéficié du soutien de l'ANR (ANR-18-CE26-0021). Pour plus d'information, se référer au site Squapin : <https://squapin.hypotheses.org>

1 L'emploi peu qualifié : permanence et mutations

1.1 Les emplois peu qualifiés ne tendent pas à disparaître, mais changent de visage

Les emplois peu qualifiés ne sont pas en voie de disparition. Mais ils ne progressent pas non plus. Leur part dans l'emploi total stagne en France depuis les années 1980 (Jolly et Dherbécourt, 2020). Ils représentent moins de 20 % des emplois (Insee, 2024) et 22 % des premiers emplois (di Paola et Moullet, 2022). Aussi, en France, il semble difficile de décrire l'évolution de la structure sociale des emplois comme une polarisation (Goux et Maurin, 2019 ; Jolly et Dherbécourt, *op. cit.* ; Béduvé et Vero, 2023), qui se traduirait par la diminution des emplois de qualification médiane, occupés par des ouvriers et des employés qualifiés, au profit d'une augmentation symétrique des emplois très qualifiés (cadres, professions intermédiaires...) et peu qualifiés aux extrémités. Contrairement à une littérature académique abondante (Peugny, 2018 ; Verdugo et Allègre, 2020 ; Reshef et Toubal, 2021), l'Insee et la Dares établissent certes le constat d'un déclin des qualifications médianes au profit des professions cadres, mais sans augmentation synchrone des emplois peu qualifiés (Jolly et Dherbécourt, *op. cit.*).

Ce qui est en jeu, ce n'est pas tant une polarisation de la structure sociale des emplois qu'une mutation de l'emploi peu qualifié, où les métiers ne sont plus exercés principalement dans un contexte industriel, mais de plus en plus dans des contextes artisanaux ou de service. En quarante ans, l'emploi peu qualifié a changé de visage. Avec les processus d'automatisation, la désindustrialisation qui s'opère depuis le milieu des années 1980, et les pertes d'emplois associées, la part des ouvriers peu qualifiés a chuté, notamment dans l'industrie lourde (Goux et Maurin, *op. cit.*). Cette population ouvrière a aussi continué à se diversifier, en se développant en particulier dans les services, comme les services à l'industrie (nettoyage, maintenance, tri, expédition, etc.). Aujourd'hui, elle regroupe principalement des professions du transport et de la logistique (conditionneurs, manutentionnaires, préparateurs de commandes) ainsi que des manœuvres des travaux publics (Forment et Vidalenc, 2020). Parallèlement, la part des employés non qualifiés a augmenté au cours des dernières décennies, portée par le fort développement des services, notamment les services directs aux particuliers. Ayant en commun avec les emplois d'ouvriers non qualifiés une appartenance au salariat et une position subalterne dans les organisations de travail (Jounin, 2023), mais souvent plus mal rémunérés, ces emplois progressent avant tout dans les secteurs où les employeurs bénéficient d'importants avantages fiscaux et pour les seules périodes où ces avantages se développent (Goux et Maurin, *op. cit.*).

Cette double évolution aboutit à une recomposition de l'emploi réputé peu qualifié qui reflète le déplacement général de la demande de biens et services de l'industrie vers le tertiaire et atteste d'un mouvement de fond qui transforme petit à petit l'espace social.

La marchandisation de services autrefois gérés au sein de la sphère privée, tels que l'aide à domicile, et les répercussions de la transformation des modes de gestion et d'organisation des entreprises qui ont opté pour l'externalisation de certaines activités, comme le nettoyage, le gardiennage, le recyclage des déchets, engendrent des conditions d'emploi et des perspectives de carrière moins favorables (Lamanthe, 2014). Bas salaires, sous-emploi (Insee, 2024), contrats courts (Gouyon et Obser, 2023), conditions de travail pénibles (Demazière et Marchal, *op. cit.*), faible accès à la formation (Stephanus, 2024), alternance avec des périodes de chômage, les personnes occupant des emplois non qualifiés sont ainsi les plus vulnérables sur le marché du travail.

1.2 Femmes, immigrés et jeunes : figures dominantes de l'emploi peu qualifié

L'emploi peu qualifié se conjugue aujourd'hui davantage au féminin. Entre les années 1950 et 1980, les emplois peu ou pas qualifiés étaient surtout occupés par des hommes, des travailleurs manuels à temps plein, souvent au sein de grandes entreprises industrielles en qualité de manœuvres. Ces derniers pouvaient bénéficier de « marchés internes », offrant des possibilités d'avancement au sein de l'entreprise, mais aussi des possibilités de reclassement en cas d'inaptitudes. De plus, ces travailleurs étaient souvent regroupés en collectifs, défendus par des syndicats qui représentaient leurs intérêts de classe. Aujourd'hui, les femmes exercent plus souvent des emplois peu qualifiés. En 2020, 23,5 % d'entre elles sont employées ou ouvrières non qualifiées (contre 14,3 % des hommes) et travaillent d'abord dans le secteur tertiaire (Penicaud, 2024). Leurs conditions d'emploi sont souvent peu favorables, sous l'effet notamment d'une représentation syndicale et d'une culture de la négociation collective moins présentes que dans les secteurs traditionnels de l'industrie.

Les immigrés sont aussi surreprésentés dans des métiers d'employés ou ouvriers peu qualifiés, souvent soumis à des conditions de travail contraignantes et/ou à des tensions sur le marché du travail (Moulier Boutang, 1998). La moitié des emplois se concentre dans les services aux particuliers et aux collectivités ou dans le bâtiment et les travaux publics. La spécialisation professionnelle des immigrés varie selon leur profil socio-démographique, notamment leur pays de naissance et leurs niveaux de diplôme très polarisés. Ainsi, les travailleurs nés au Portugal sont surreprésentés parmi les employés de maison et les ouvriers du bâtiment. Il en va de même des natifs du Maghreb, qui sont également plus nombreux parmi les agents de gardiennage et de sécurité. Les natifs d'Afrique subsaharienne sont davantage présents parmi les agents de sécurité, et les employés du care et de la restauration. Les immigrés venant d'Asie sont spécialisés dans la restauration et le textile, mais aussi dans des métiers très qualifiés (Desjonquères *et al.*, 2021).

La place prise par l'emploi réputé non qualifié dans les parcours professionnels des jeunes n'est pas nouvelle (Béduwé, 2005), mais elle représente aujourd'hui 22 % des premiers emplois (di Paola et Moullet, 2022). De plus en plus de diplômés rivalisent

avec les moins diplômés sur des postes d'ouvrier ou d'employé non qualifié, ce qui expose les premiers à des risques inédits de déclassement et les non-diplômés à un risque accru de chômage. Ils prennent désormais une place dans la régulation des métiers en forte tension, notamment dans les métiers d'ouvrier peu qualifié du bâtiment ou ceux de l'hôtellerie-restauration (Couppié et Gasquet, 2023).

1.3 Des compétences invisibilisées

La contribution de certains métiers réputés non qualifiés à la société contraste avec le peu de reconnaissance qui leur est attribuée. L'épidémie de Covid-19, en 2020-2021, a mis en lumière le rôle essentiel de ces métiers de la deuxième ligne, révélant le fossé entre, d'une part, les conditions de travail et d'emploi et, d'autre part, l'importance sociale de nombre d'entre eux (Amossé et Erhel, 2021). Du livreur à la caissière en passant par le chauffeur, les travailleurs de ces métiers du bas de l'échelle ont mis en jeu leur vie pour faire fonctionner les services essentiels pendant la pandémie (Maillard, 2021).

Erhel et Moreau-Follenfant (2021) recensent 17 métiers qui exigent le contact avec des déchets, de la souillure, des excréments (agents d'entretien, aides à domicile...), mais aussi qui supposent des conditions de travail physiquement très dures (ouvriers de la manutention, du bâtiment, des industries agro-alimentaires...). Pour Méda (2022), le fait que ces métiers soient le plus souvent exercés par des personnes étrangères ou issues de l'immigration n'est pas sans lien avec leur sous-rémunération. Ce phénomène, persistant dans plusieurs de ces métiers, notamment ceux principalement exercés par des femmes, est depuis longtemps corrélé avec le processus d'invisibilisation et de non-reconnaissance des compétences des femmes, souvent perçues comme étant innées (Gadrey *et al.*, 2005).

Le dossier de la revue *Travail et Emploi*, coordonné par D. Demazière et E. Marchal (*op. cit.*, n° 155-156) pointait lui aussi, deux ans avant la crise sanitaire, la faible reconnaissance de ces métiers et mettait en lumière, derrière ces conventions, divers processus de « fabrication » du travail non qualifié, défini par l'occupation de postes situés en bas de la hiérarchie des emplois et des rémunérations, un éloignement par rapport à la norme d'emploi stable et une fragilisation des relations d'emploi. La « smicardisation » de salariés et le tassement de nombreuses conventions collectives, favorisés récemment par la poussée inflationniste, ont d'ailleurs contribué à accroître encore cette faible reconnaissance.

1.4 Une PCS interrogée par la transformation des emplois et la revalorisation du travail peu qualifié

La notion d'emploi réputé non qualifié à laquelle est dédié ce numéro de *Formation Emploi* a été récemment au cœur d'un vaste processus de redéfinition pour répondre à la recomposition des emplois, à la transformation des qualifications, à l'évolution de l'organisation productive, du progrès technique, et à celle des négociations collectives ou

du droit du travail (Amossé, 2019). Ainsi le CNIS (Conseil national de l'information statistique) a refondu la nomenclature des PCS à partir de 2018-2019. Cette initiative vise d'abord à mieux connaître l'emploi et notamment à analyser les enjeux liés aux mutations numériques ou au développement durable. Par exemple, un ensemble de libellés correspondant aux « métiers verts » a été défini. Il permet d'analyser la dynamique et les caractéristiques des emplois dont la finalité et/ou les compétences mises en œuvre contribuent à mesurer, prévenir, maîtriser, corriger les impacts sur l'environnement. Sont ainsi recensées des professions transversales de l'environnement et du développement durable, dont celles liées par exemple au traitement des déchets, aux énergies renouvelables, à la transformation climatique, à la protection de la nature, etc. Ensuite, la refonte répond à une meilleure articulation à la nomenclature socio-économique européenne (ESeG, European Socio economic Groups). De plus, un autre objectif est de mieux comprendre les inégalités, en hiérarchisant non seulement les niveaux de qualification des salariés, mais aussi, et c'est une nouveauté, les travailleurs indépendants sur la base de quatre niveaux. Dans chaque sous-classe d'emplois salariés, cette hiérarchisation donne en outre à voir des lignes de clivage jusqu'alors absentes de la nomenclature : selon le type de contrat de travail (à durée limitée ou non) et la nature de l'employeur (la fonction publique *versus* le secteur privé). Les classes et sous-classes fournissent une grille de lecture stratifiée de la société. Enfin, c'est aussi l'occasion de valider le principe mis en avant en sociologie selon lequel il n'y a pas de travail sans qualités (Rose, *op. cit.*). Les emplois autrefois considérés comme « non qualifiés » ont été reclassés comme « peu qualifiés » lors de la rénovation de cette nomenclature. Ce reclassement a alors permis de redorer un peu le blason des compétences relatives à ces emplois, habituellement « invisibilisées » par les employeurs au prétexte qu'elles seraient naturelles (propres aux femmes ou à des catégories ethniques) ou trop difficiles à saisir, entretenant ainsi la dévalorisation du travail (Demazière, Marchal, *op. cit.*).

1.5 De nouvelles injonctions qui colonisent l'emploi peu qualifié

À l'image de ce que l'on demande aux autres catégories socio-professionnelles, il est désormais attendu des travailleurs des emplois peu qualifiés qu'ils soient comptables de leur travail, entrepreneurs de leur vie professionnelle, responsables de leur parcours, capables de rebondir de projet en projet, de passer d'un emploi à l'autre, voire d'un métier à l'autre. La disparition progressive du monde industriel autrefois marqué par des références le plus souvent collectives laisse place au « sujet », à la personne en tant que pivot de l'engagement (Touraine, 2016). Parallèlement, l'État, à travers ses modes d'action sur la société, mais également dans sa quête de modernisation, suscite de nombreux débats, étroitement liés à l'individualisation du social (Astier et Medini, 2019). Ce déplacement s'opère dans une grammaire de la responsabilité subjectivante, de modifications langagières et de transformations institutionnelles structurées autour du vouloir, du pouvoir et du faire (Génard, 1999).

C'est à l'horizon général d'un développement d'invitations, sollicitations, injonctions, voire d'obligations de participer, de s'impliquer, d'être actif, de s'activer, de devenir acteur de son parcours professionnel que se trouvent confrontées les personnes sur le marché du travail (Cantelli et Génard, 2007). Cette inflation de responsabilisation se traduit par des exigences renouvelées en matière d'autonomie et de subjectivation (Beck, 2001 ; Ehrenberg, 2016). Être sujet, c'est se prendre en charge et dès lors assumer ses réussites, mais aussi ses échecs. Cet appel à une prise en charge accrue de soi est porté par l'évolution à la fois des politiques publiques et du management des entreprises. Cette sémantique de l'« agir » s'inscrit dans un processus d'individualisation du social (Astier, 2007) et se déploie autour d'une rhétorique du projet, de l'employabilité, de la responsabilité, de la compétence, de l'activation, de l'empowerment, plus largement de l'entreprise de soi (Boltanski et Chiappello, 1999 ; Zimmermann, 2017). Les politiques publiques mettent en avant la « *liberté de choisir son avenir professionnel* » (cf. réforme de la formation professionnelle de septembre 2018) et le monde économique faisant la promotion de l'« *entreprise libérée* » illustrent un tel discours sur la libération de l'initiative des salariés (Vero et Zimmermann, 2018 ; Ferraton et Michun, 2023).

Loin d'être épargnées, les personnes dans les emplois peu qualifiés travaillent dans les secteurs d'activité les plus exposés aux restructurations, aux transformations de l'économie et à la montée du chômage (Dubost et Tranchant, 2019 ; Flamand 2020). Elles sont une cible des politiques actives de l'emploi à travers des incitations à la mobilité ou à la reconversion, alors que de fortes incertitudes demeurent sur les marges de manœuvre dont elles disposent concrètement. Elles sont à vrai dire très souvent en contrat court, à temps partiel, en situation de sous-emploi, faiblement rémunérées (Ast, 2015 ; Amossé *et al.*, 2021 ; Insee, 2024). En outre, elles rencontrent de nombreux obstacles pour accéder à la formation alors qu'elles expriment aussi souvent que les autres catégories de salariés le souhait d'un tel accès (Dubois et Melnik, 2017). Les recherches soulignent aussi un essoufflement net de leurs perspectives de promotion en cours de carrière et de moindres possibilités pour se reconverter (Stephanus et Vero, 2022).

La célébration de la liberté et les interrogations sur le volontarisme des responsables politiques et d'entreprise, si prompts à en faire une panacée, au point parfois de méconnaître les effets d'un remède loin d'apaiser tous les maux, posent question. Avec Bénédicte Zimmermann (2017), nous retenons des travaux d'Axel Honneth (2006) le paradoxe engendré par le glissement de la revendication d'émancipation vers une exigence de liberté. Ce déplacement interroge à double titre : d'une part, il transforme un idéal en une injonction, vidant ainsi le concept de liberté de sa substance et le soumettant à une forme d'hétéronomie ; d'autre part, la liberté représente un idéal et une réalité qui confrontent, exposent et mettent à l'épreuve les individus face à eux-mêmes et aux autres. Or, déplacer la responsabilité vers les travailleurs constitue une évolution ambivalente. Leur pouvoir d'agir est encouragé, mais dans le même temps, ils sont tenus pour seuls responsables, indépendamment des contraintes structurelles qui pèsent sur eux.

21 Reconnaître la valeur du travail, toujours et encore en question...

Comprendre les processus de reconnaissance de la valeur du travail, tel est le projet de la première partie du dossier, à travers l'étude des logiques d'organisation du travail, de recrutement, de formation, de gestion des parcours au sein des entreprises, ou à l'aune des façons d'identifier l'emploi réputé non ou peu qualifié.

L'article d'**Ines Albandea**, **Pauline David**, **Manuella Roupnel-Fuentes** et **Pierre-Yves Bernard** souligne les tensions de recrutement qui concernent de nombreux métiers réputés peu qualifiés, compte tenu de leurs conditions de travail difficiles et de leur faible attractivité. En s'appuyant sur le cadre théorique des conventions et sur des entretiens semi-directifs auprès de chefs d'entreprise et de responsables des ressources humaines, les auteurs interrogent les représentations des recruteurs sur les qualités du métier exercé dans ce contexte de pénurie de main-d'œuvre. Contrairement à l'économie néoclassique qui tend à faire reposer les échanges sur l'accord entre offreurs et demandeurs de travail, pour l'économie des conventions, l'échange marchand n'est pas possible sans une convention constitutive sur les qualités du métier. En s'intéressant aux représentations des employeurs sur l'offre de travail, les auteurs donnent à voir des modes de valorisation du travail qui s'apparentent à la « cité domestique ». Contrairement au registre de la « cité industrielle » qui s'appuie sur les qualifications, la « cité domestique » se fonde exclusivement sur les qualités individuelles. Ainsi, la motivation, critère central de l'employabilité, est privilégiée au mépris des compétences techniques pouvant s'acquérir une fois dans l'emploi. Les auteurs identifient aussi, dans de plus rares cas, d'autres modes de valorisation pour minorer leurs difficultés de recrutement, renvoyant à des représentations inscrites dans la « citée ins-pirée ». Ils questionnent ainsi la reconnaissance du travail dans les emplois peu qualifiés, en termes de pratiques de recrutement.

Les deux articles suivants s'intéressent aux métiers de la propreté. **Adèle Burie**, **François-Xavier Devetter** et **Julie Valentin** constatent à leur tour le manque de reconnaissance des compétences nécessaires à l'exercice du métier d'aide à domicile ou d'agent d'entretien. Cela se traduit par un désintérêt pour la formation initiale et les diplômes reconnus par la branche, ainsi que par une absence de formations continues orientées vers l'acquisition de compétences et l'appui à la mobilité. Leur bilan quantitatif et qualitatif du rapport à la formation dans ces domaines atteste que les politiques de formation professionnelle restent rares, et que celles mises en œuvre sont avant tout motivées par la préparation des salariés à leur poste de travail. Il en découle une « faible qualité du service » qui engendre un « faible consentement à payer » et induit une « baisse de qualification », alimentant donc un cercle vicieux. Le manque d'attractivité du secteur se traduit par le recrutement de personnes en situation de précarité. Tout comme dans l'article précédent, ce constat est dressé à partir d'une analyse des motivations avancées par les employeurs en distinguant les logiques de formation et de

préparation de salariés à l'emploi et celles, plus ambitieuses,

qui permettent de repenser le travail et les parcours professionnels. Ce faisant, les auteurs mettent en lumière les prérequis pour la mise en œuvre de cette seconde approche de la formation : procéder à une reconnaissance sociale des compétences mobilisées et s'identifier à un employeur qui assume réellement ses responsabilités.

L'article de **Jean Émile Mba, Éveline Keuya et Janyck Beaulieu** nous offre un regard décentré sur les métiers du nettoyage, en éclairant leur réalité au Cameroun. À son tour, il donne à voir le manque de reconnaissance des agents d'entretien employés dans des ONG qui œuvrent en faveur de l'humain, et dont on aurait pu attendre des pratiques RH moins discriminantes. Cet article aborde en effet la question des asymétries de carrière au sein des organisations humanitaires internationales au Cameroun. Il analyse ces asymétries dans un champ prônant pourtant l'égalité, l'équité et le développement humain. Mobilisant les théories éthiques du care et de la segmentation du marché du travail, il montre que ces personnels d'entretien, en particulier les femmes, sont victimes de fortes inégalités de carrière en raison du caractère « hybride » de leur métier, entre un travail domestique et un service de nettoyage des bureaux. Cette hybridation s'accompagne d'asymétries dans l'accès à la formation et à la mobilité professionnelle, elles-mêmes adossées au faible niveau d'éducation de ce personnel d'entretien dans un secteur, l'humanitaire, par ailleurs de plus en plus professionnalisé.

Enfin, reconnaître plus finement le travail non qualifié, tel est le projet de l'article de **Marion Lambert et Isabelle Marion-Vernoux** qui reviennent sur le triangle de la non-qualification (Rose, *op. cit.*). Attestant empiriquement de la sensibilité des divers registres de la non-qualification, les autrices invitent à en reconsidérer et à en quantifier son périmètre. Pour elles, si les politiques publiques rattachent la non-qualification ordinairement aux personnes non diplômées ou peu rémunérées, elles n'en épuisent pas pour autant toutes ses formes. Il en existe d'autres, principalement liées à la nature du travail exercé, non prises en compte et qui apparaissent alors comme de la non-qualification « masquée ». Selon les données du dispositif DEFIS (Dispositif d'enquêtes sur les formations et les itinéraires des salariés) du Céreq, 15 % des salariés se trouveraient dans cette situation. Plus diplômés et bénéficiant d'une meilleure rémunération que les publics précités, leurs perspectives professionnelles n'en sont pas pour autant meilleures. Ils évoluent dans des contextes de travail peu propices aux apprentissages, peu favorables à l'expression de leurs besoins en compétences et de leurs projets, et subissent une détérioration de la qualité de leur travail. Cette situation conduit finalement à les déqualifier et à limiter leurs perspectives d'évolution. L'étude plaide ainsi pour une prise en compte du travail non qualifié masqué, et donc sous-estimé et « sous-reconnu » par les études statistiques et les politiques publiques.

31 Quelle capacité d'agir pour les travailleurs en emploi peu qualifié ?

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », du 5 septembre 2018 célèbre l'agir individuel pour penser le parcours en étroite association avec l'idée de liberté et de responsabilité. Prenant acte de cette orientation, les quatre articles qui composent la suite de ce dossier, issus du projet ANR SQUAPIN, confrontent l'in-jonction institutionnelle à la liberté (Berthet *et al.*, 2024) à sa traduction dans la vie professionnelle des personnes et de leurs parcours. Ce faisant, ils questionnent la capacité d'agir des travailleurs peu qualifiés dans un monde du travail toujours dominé par le salariat. Une telle perspective invite à porter une attention à la personne et à ses aspirations, au pouvoir de conversion de l'option choisie en réalisation effective et aux facteurs multiples qui interviennent à ce stade, qu'ils soient individuels, institutionnels, organisationnels ou sociaux. Tel est le chantier de la deuxième série d'articles inscrits dans ce dossier qui offrent des analyses fécondes pour donner à voir jusqu'à quel point les salariés peuvent avoir prise sur leur parcours.

À l'heure où les dispositifs publics érigent les reconversions à des fins de « sécurisation des parcours » individuels, d'adaptation aux mutations du travail et de résorption des difficultés de recrutement, l'article de **Camille Stephanus** et **Josiane Vero** examine leur mise en œuvre entre 2015 et 2019. À cet effet, il mobilise le dispositif d'enquête DEFIS. Comment les salariés sont-ils mis en (in)capacité de se déterminer, de se projeter dans l'avenir, de mobiliser des dispositifs publics et d'accomplir leurs souhaits ? Pour répondre à ces questions, les auteurs analysent les aspirations et parcours, et la manière dont ces aspects se concrétisent et interagissent avec des facteurs externes. Cette approche croisée compare la capacité de reconversion des employés et ouvriers peu qualifiés à celle des salariés moyennement et très qualifiés. Dans cette perspective, ils proposent une grille d'analyse à partir de l'approche par les capacités érigée par A. Sen. Puis, ils appréhendent la capacité de reconversion selon ses deux dimensions : la liberté de choix et le pouvoir d'agir. Enfin, ils concluent sur les inégales capacités à accomplir une reconversion et les difficultés auxquelles font face ceux qui occupent les métiers peu qualifiés.

Toujours à partir du dispositif DEFIS, l'article d'**Assâad El Akremi**, **Camille Stephanus** et **Catherine Béduvé** se confronte à une double interrogation, celle des ressorts de l'aspiration à se former et celle du rôle d'une telle aspiration dans la concrétisation d'un souhait. Les inégalités d'accès à la formation, en particulier entre salariés sur des postes qualifiés et salariés sur des postes peu qualifiés, sont souvent imputées à un différentiel d'intérêt pour la formation, comme si chacun avait la même capacité à se projeter dans l'avenir et comme s'il suffisait d'aspirer à se former pour accéder à la formation. Les auteurs mettent à l'épreuve ces deux hypothèses. Ils révèlent, d'une part, que les salariés en emploi peu qualifié ne manquent pas d'appétence individuelle pour la formation,

même si l'entreprise ne les place pas dans la même capacité de se former que les salariés plus qualifiés. Ils montrent, d'autre part, qu'il ne suffit pas à ces salariés d'aspirer à se former pour accéder effectivement à des formations et de manière comparable aux autres catégories de salariés. Ils documentent l'effet significatif de levier que produit l'aspiration à se former sur leur accès à la formation en révélant qu'elle contribue partiellement à le déverrouiller. Ils donnent aussi à voir une capacité à se former accrue, lorsque cet effet est croisé avec des facteurs organisationnels tels que les entretiens professionnels, l'accès à l'information sur la formation et les droits existants. Toutefois, en dépit des effets positifs générés par la combinaison de ces facteurs, leur constat est sans appel : les inégalités d'accès à la formation entre les salariés en emploi qualifié et ceux en emploi non qualifié persistent implacablement.

Les jeunes en emploi peu qualifié sont très vulnérables du point de vue de leur dynamique professionnelle. Et cette vulnérabilité est particulièrement sensible aux effets de conjoncture. Aussi, l'article d'**Alexie Robert** et **Arthur W. Félix Sawadogo** interroge le fonctionnement du marché du travail au moment de la crise sanitaire, après le début du confinement. S'appuyant sur la théorie de la segmentation et l'enquête Génération 2017 du Céreq, menée en 2020, leur contribution examine comment a évolué la situation des jeunes en emploi peu qualifié après le premier confinement, et la compare à leurs homologues en emploi plus qualifié. Ainsi, les jeunes qui occupent un emploi peu qualifié au début de la crise semblent davantage confrontés à de la mobilité externe, notamment à une sortie de l'emploi vers le chômage, l'inactivité ou la reprise d'études. Cependant, l'écart avec les salariés plus qualifiés ne se creuse pas et ils sont aussi nombreux que les autres à connaître une trajectoire ascendante en cas de mobilité vers un autre emploi, portée, surtout pour les plus diplômés, par l'accès à une qualification supérieure dans l'emploi.

L'aspiration à changer de métier et encore plus sa transformation en réalisation effective sont assurément des dynamiques professionnelles susceptibles de rencontrer nombre d'entraves et d'embûches quand on est jeune et qu'on occupe un emploi peu qualifié. C'est notamment ce que nous invitent à considérer **Vanessa di Paola**, **Xavier Joutard** et **Stéphanie Moullet**, en éclairant la manière dont l'expression d'une aspiration individuelle à changer de métier émerge pour les jeunes les moins diplômés (ayant au plus un baccalauréat) en début de parcours et dans quelle mesure cette aspiration joue un rôle sur les changements effectifs de métier. À partir de l'enquête Génération 2010 à sept ans du Céreq, leur article montre qu'une telle aspiration se révèle importante dès les premières années de vie active, puisqu'elle concerne 40 % de ces jeunes, bien qu'elle s'avère moindre par rapport aux jeunes plus qualifiés. En outre, cet article avance qu'elle ne se transforme en fin de compte, de manière significative, en réalisation effective que pour les jeunes les plus dotés, à la fois scolairement et professionnellement. Il dévoile notamment que lorsque les jeunes sans titres scolaires expriment pareille aspiration, celle-ci ne se réalise que pour ceux déjà en emploi qua-

lifié. Il laisse entendre dès lors que quand ces jeunes exercent un emploi peu qualifié, ils risquent grandement de devoir renoncer à leurs aspirations.

■ Bibliographie

Amossé T. (2019), « La nomenclature socioprofessionnelle, une rénovation en prise avec les attentes sociales », *Chroniques* n° 22, CNIS.

Amossé T. (2003), « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee Première*, n° 921, juillet.

Amossé T., Ducoudré B., Erhel C., Mias A., Ollivier C., Peugny C., Pitti L., Rieucan G. et Simonnet V. (2019), « Passer en revue quarante ans de Travail et Emploi », *Travail et Emploi*, 158, pp. 7-42.

Amossé T., Ehrel C., Koubi M., Mauroux A. (2021), « Les métiers «de deuxième ligne» de la crise Covid-19 : quelles conditions de travail et d'emploi dans le secteur privé ? », *Dares, Document d'études*, n° 246.

Ast D. (2015), « En 30 ans, forte progression de l'emploi dans les métiers qualifiés et dans certains métiers peu qualifiés de services », *Dares Analyses*, 28, avril.

Astier I. (2007), *Les Nouvelles Règles du social*, Paris, PUF.

Astier I., Medini A. (2019), *Sociologie de l'intervention sociale*, Paris, Armand Colin.

Autor D-H, Dorn D. (2013), "The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market", *American Economic Review*, août, 103 (5), pp. 1553-97.

Beck, U. (2001), *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Aubier.

Bédoué C. (2005), 15. "L'emploi non qualifié dans les trajectoires professionnelles de jeunes débutants" in Méda D. (éd.), *Le travail non qualifié : Permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, pp. 269-284.

Bedoué C., Vero J. (coord.) (2023), « Salariés en emploi peu qualifié : quelles perspectives face à l'injonction de devenir acteur de leur parcours professionnel ? Tâche 3.1 : Production de données de cadrage sur l'emploi peu qualifié en France et en Europe », Centre d'études et de recherches sur les qualifications », pp. 150. halshs-04064819

Berthet T., Guitton C., Vero J. (dir.) (2024), *Gouverner par l'injonction. Fondements européens et modèles nationaux de l'injonction à l'agir individuel sur le marché du travail*, Octares, collection LEST, à paraître.

Boltanski L., Chiapello E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.

Cantelli F., Genard J.-L. (2007), *Action publique et subjectivité*, Librairie générale de droit et de jurisprudence.

- Couppié T. & Gasquet C. (2023), « Métiers en tension : les jeunes peuvent-ils être une réponse ? », *Céreq Bref*, 446, pp. 1-4.
- Demazière D., Marchal E. (2018), « La fabrication du travail non qualifié », *Travail et Emploi*, 155-156, pp. 5-30.
- Desjonquères A., Lhommeau B. Niang M. et Okba M. (2021), « Quels sont les métiers des immigrés ? », *Dares Analyses*, n°36.
- Di Paola V., Moullet S (2022), « Emplois réputés non qualifiés et qualification des jeunes une analyse des débuts de vie professionnelle », *Chroniques du Travail*, 1 (12), pp. 201-218.
- Dubois J.-M., Melnik-Olive E. (2017), « La formation en entreprise face aux aspirations des salariés », *Céreq Bref*, 357, 4 p.
- 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*, Presses de Sciences Po, n° 114, pp. 59-88.
- Erhel C., Moreau-Follenfant S. (2021), *Rapport de la mission d'accompagnement des partenaires sociaux dans la démarche de la reconnaissance des travailleurs de la deuxième ligne*, Rapport à Mme Élisabeth Borne, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 48 p.
- Ehrenberg A. (2016), « L'autonomie au cœur du malaise de la société française », *Pratiques en santé mentale*, vol. 62, n° 3, pp. 4-10.
- Ferraton C. & Michun S. (2023), « Aide à domicile : concilier l'autonomie et l'engagement dans un collectif », *Céreq Bref*, 445, pp. 1-4.
- Flamand J. (2020), « Quelle influence du niveau de diplôme sur la participation au marché du travail ? », *La Note d'analyse*, n° 85, France Stratégie.
- Forment V. et Vidalenc J. (2020), « Les ouvriers : des professions toujours largement masculines », *Insee Focus*, n° 199.
- Gadrey N., Jany-Catrice F., Lemattre M. (2005), « Genre et emplois non qualifiés », in Méda D., Vennat F., *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris La Découverte, pp. 197-207.
- Génard J.-L. (1999), *La grammaire de la responsabilité*, Les éditions du Cerf, 126 p.
- Gazier B. (2017), « Les dynamiques des versions opérationnelles de l'employabilité, entre individuel et collectif », <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03217454/document>

Goux D., Maurin É. (2019), « Quarante ans d'évolution de l'offre et de la demande de travail par qualification – Progrès technique, coût du travail et transformation sociale », *Economie et Statistique*, n° 510-511-512, pp. 131-147.

Gouyon M. et Obser J. (2023), « Comment les employeurs recourent-ils aux emplois courts ? » *Dares Analyses*, n° 24.

Honneth A. (2006), *La société du mépris. Vers une nouvelle théorie critique*, Paris, La Découverte.

Jolly C., Dherbécourt C. (2020), « Polarisation du marché du travail : y a-t-il davantage d'emplois peu qualifiés ? », France Stratégie, *La note d'analyse*, n° 98, pp. 1-12.

Jounin N. (2023), « Il n'y a plus d'ouvriers en France », in Dujarier M.-A. (dirigé par), *Idées reçues sur le travail. Emploi, activité, organisation*, Le Cavalier Bleu.

Lamanthe A. (2014), « L'emploi peu qualifié et à bas salaire : problématiques nord-euro- péennes », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 8, n° 2, pp. 9-34.

Maillard D. (2021), *Indispensables mais invisibles ? Reconnaître les travailleurs en première ligne*, La Tour-d'Aigues, Éditions de l'Aube.

Méda D. (2022), « Quel fondement pour la reconnaissance des travailleurs essentiels ? », *Sociologie du travail*, Vol. 64, n° 1-2.

Méda D., Vennat F. (2004), *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte.

Melnik-Olive E. (2022), « Crise sanitaire et formation professionnelle : le temps libéré ne suffit pas pour se former », *Céreq Bref*, 420, mars, pp. 1-4.

Moulier Boutang Y. (1998), *De l'esclavage au salariat*, Paris, PUF.

Peugny C. (2018), « L'évolution de la structure sociale dans quinze pays européens (1993- 2013) : quelle polarisation de l'emploi ? », *Sociologie*, n° 4.

Pénicaud E. (2024), « Une photographie du marché du travail en 2023. L'emploi augmente modérément, le chômage se stabilise après sept années de baisse », *Insee Première* n° 1987, 4 p.

Reshef A., Toubal F. (2021), « Polarisation du marché du travail : Y a-t-il davantage d'emplois peu qualifiés ? Une réponse », Réponse à France Stratégie, Document du CEPREMAP, en ligne, URL : https://www.cepmap.fr/depot/2021/03/2021-03-04-Polarisation_Repons_France_Strategie.pdf.

Rose J. (2012), *Qu'est-ce que le travail non qualifié ?*, Paris,

La Dispute. Sen A (1999), *Development as Freedom*, Oxford:

Oxford University Press.

- Stephanus C., Vero J. (2022), « Se reconvertir, c'est du boulot ! Enquête sur les travailleurs non qualifiés », *Céreq Bref*, 418, pp. 1-4.
- Stephanus, C. (2024), « Accès à la formation : pourquoi souhaiter se former ne suffit pas », *Céreq Bref*, 451, pp. 1-4.
- Touraine A. (2016), *Le Nouveau siècle politique*, Paris, Seuil, 208 p.
- Verdugo G., Allègre G. (2020), "Labour force participation and job polarization: Evidence from Europe during the Great Recession", *Labour Economics*, vol. 66, octobre.
- Vero J. & Zimmermann B. (2018), « À la recherche de l'organisation capacitante : quelle part de liberté dans le travail salarié ? », *Savoirs*, 47, pp. 131-150.
- Zimmermann B. (2011 [2014]), *Ce que travailler veut dire Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica.
- Zimmermann B. (2017), « Entre valorisation de soi et mise à l'épreuve de soi : les dynamiques paradoxales de l'autonomie », *Formation Emploi*, n° 139, pp. 91-104.

Capacité de reconversion des salariés en emploi peu qualifié : du vouloir au pouvoir

Capability for retraining of low-skilled workers : the interplay of processes and opportunity freedom

Die Umschulungsfähigkeit von Beschäftigten in gering qualifizierten Berufen : Vom Wollen zum Können

La capacidad de reconversión de los asalariados en empleos poco calificados : de querer a poder

Camille Stephanus et Josiane Vero



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/formationemploi/12633>

DOI : 10.4000/11slq

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2024

Pagination : 119-152

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Camille Stephanus et Josiane Vero, « Capacité de reconversion des salariés en emploi peu qualifié : du vouloir au pouvoir », *Formation emploi* [En ligne], 166 | avril-juin, mis en ligne le 01 mai 2024, consulté le 14 juin 2024. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/12633> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/11slq>

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

Capacité de reconversion des salariés en emploi peu qualifié : du vouloir au pouvoir¹

CAMILLE STEPHANUS

Chercheur au Centre d'Études et de Recherche sur les Qualifications (France). Ses principaux domaines d'expertise incluent les méthodologies statistiques et économétriques avec un accent particulier sur l'analyse des parcours professionnels

JOSIANE VERO

Économiste, chercheuse au Céreq et à Aix Marseille Univ, CNRS, LEST, CAR Céreq, Aix-en-Provence, France. Ses champs d'expertise recouvrent les politiques de formation et d'emploi, la socio-économie du travail et les théories de la justice, notamment l'approche par les capacités

Résumé

■ Capacité de reconversion des salariés en emploi peu qualifié : du vouloir au pouvoir

À l'heure où les dispositifs publics érigent les reconversions à des fins de « sécurisation des parcours » individuels, d'adaptation aux mutations du travail et de résorption des difficultés de recrutement, nous examinons leur mise en œuvre entre 2015 et 2019. Nous mobilisons le Dispositif d'enquête sur la formation et les itinéraires des salariés (DEFIS). Comment les salariés sont-ils mis en (in)capacité de se déterminer, de se projeter dans l'avenir, de mobiliser des dispositifs publics et d'accomplir leurs souhaits ? Nous analysons les aspirations et parcours, et la manière dont ils se concrétisent et interagissent avec des facteurs externes. Cette approche croisée compare la capacité de reconversion des employés et ouvriers peu qualifiés à celle des salariés moyennement et très qualifiés. Nous proposons une grille d'analyse à partir de la notion de capacité définie par A. Sen. Ensuite, nous appréhendons la capacité de reconversion selon ces deux dimensions : la liberté de choix et le pouvoir d'agir. Enfin, nous concluons sur les inégales capacités à accomplir une reconversion et les difficultés auxquelles font face ceux qui occupent les métiers peu qualifiés.

1. Les auteurs remercient chaleureusement Frédéric Lainé pour les échanges constructifs pendant la préparation de cet article et pour ses indications sur la nomenclature des FAP. La recherche conduisant à ces travaux a bénéficié du soutien de l'ANR (ANR-18-CE26-0021). Pour plus d'information, se référer au site du programme de recherche Squapin <https://squapin.hypotheses.org>

Mots clés : reconversion professionnelle, BNQ - bas niveau de qualification, approche par les capacités, politique de la formation professionnelle, formation professionnelle en entreprise.

Abstract

■ Capability for retraining of low-skilled workers: the interplay of processes and opportunity freedom

At a time when retraining is being proposed by public programmes as a means of 'securing' individual career paths, adapting to changes in the workplace and overcoming recruitment shortages, we are examining its implementation between 2015 and 2019. The Defis survey will be used for this purpose. How will employees be empowered to define and project themselves into the future, to take advantage of public programmes and to achieve their aspirations? We analyse aspirations and career paths, and the ways in which these take shape and interact with external factors. The approach is intended to be cross-cutting, comparing the capability for retraining of low-skilled white-collar and low-skilled blue-collar with that of skilled white-collar and skilled blue-collar and those in intermediate occupations and managerial positions. We propose an analytical framework based on the concept of capability as defined by A. Sen. Then we look at the capability for retraining in both dimensions: process freedom and opportunity freedom. Finally, we conclude with a discussion of inequalities in the capability for retraining and the challenges faced by those in low-skilled occupations.

Keywords: Occupational retraining, low level qualifications, capabilities approach, CVT policy, CVT in company

Journal of Economic Literature: J 24, M 59

Traduction : auteurs.

Introduction

Les reconversions professionnelles sont considérées comme un levier pour répondre aux mutations du monde du travail, sous l'impulsion de dynamiques technologiques, démographiques, sociétales et économiques. Des métiers porteurs de transformation ou en tension connaissent un déficit de main-d'œuvre (Pisani-Ferry & Mahfouz, 2023), quand d'autres sont menacés.

Pour répondre à ces transformations, la Loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », d'une part, encourage les salariés à se tourner vers les secteurs en tension, et, d'autre part, appelle les individus à une prise en charge accrue de la sécurisation de leur parcours professionnel, dans la continuité des réformes sur la formation depuis plus de vingt ans. La figure est celle du « *sujet entrepreneur* », responsable de son parcours, capable de rebondir de projet en projet (Boltanski et Chiapello, 1999) et

désormais de métier en métier. À cet effet, les lois de 2014 et 2018 et le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) ont déployé des instruments que le Plan de relance puis le plan de réduction des tensions de recrutement ont renforcé pour favoriser « des parcours de reconversion » susceptibles de répondre non seulement aux besoins de court terme, mais aussi préparer l'avenir dans les métiers de la transition écologique, du numérique, de l'industrie et des services.

Les dispositifs de formation à l'initiative des personnes deviennent les leviers d'une nouvelle responsabilisation des salariés affranchis des prescriptions de leurs employeurs. Le Compte Personnel de Formation (CPF), sous ses deux formes, rénové et de transition, ainsi que le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) sont emblématiques de cette volonté de construire de nouvelles libertés dans un programme de transformation du modèle social français et d'adaptation aux mutations de l'économie.

Au même titre que les politiques d'individualisation du social (Astier, 2007), ces stratégies sont ambivalentes dans la mesure où elles oscillent entre la volonté de laisser plus de place à la liberté individuelle et le souci de normaliser les comportements. Elles portent une tension entre deux perspectives, selon qu'elles mettent en première ligne une ouverture des possibilités de choisir et d'agir des personnes ou au contraire les attentes, les exigences et les prises de responsabilité qui pèsent sur elles.

Cette ambivalence se pose avec acuité pour les salariés en emploi non qualifié² qui forment un segment de main-d'œuvre à part. Une plongée dans les statistiques révèle que leur volume ne faiblit pas depuis les années 1990, faisant craindre une atrophie de la classe moyenne au profit d'une polarisation de l'emploi et d'une panne de la mobilité sociale. En 2020, l'emploi non qualifié représente encore presque un salarié sur cinq, avec une plus grande exposition au chômage, à la fragmentation de l'emploi et à la précarité.

L'emploi non qualifié a changé de visage et s'est largement recomposé. L'image de l'ouvrier industriel masculin à temps complet des Trente Glorieuses s'est éclipsée au profit de la femme employée à temps partiel du secteur tertiaire (aides à domicile, caissières, assistantes maternelles, etc.). Leurs conditions d'emploi sont souvent peu favorables (faibles salaires, contrats courts, temps partiels, etc.), sous l'effet notamment d'une représentation syndicale et de négociations collectives moins présentes que dans l'industrie.

Visés prioritairement par les politiques actives de l'emploi, ces salariés sont appelés à devenir les acteurs de leur vie professionnelle alors que les voies pour construire leur parcours sont loin d'être tracées et qu'ils apparaissent tout à la fois comme la figure de

2. Dans la suite de cet article, nous désignons par « employés et ouvriers non qualifiés » des salariés, diplômés ou non, qui occupent des emplois dits « non qualifiés », selon la nomenclature PCS des professions et catégories socio-professionnelles de l'INSEE. La non-qualification fait donc référence à l'emploi et non pas à la personne ni au travail (Rose, 2012).

la dualisation du segment secondaire du marché du travail (Amossé *et al.*, 2012) et la cible des politiques de reconversions (PIC, Plan de résorption des tensions, abondement majoré du CPF, etc.).

Notre propos consiste ici à appréhender, à partir des cinq vagues de l'enquête DEFIS (Dispositif d'Information Sur les Formations et les Itinéraires des Salariés) (**Encadré 1**), la capacité de reconversion des salariés en emploi peu qualifié. Il s'agit d'éclairer les tensions à l'œuvre sur un double registre au cœur de l'Approche par les Capabilités (AC), celui de la *liberté de choisir* (Les politiques de reconversion offrent-elles des procédures, des ressources et des appuis permettant à toutes les catégories de salariés de se déterminer, de s'exprimer et de faire entendre ce qui est de valeur pour elles ?) et celui du *pouvoir d'agir* (Les politiques de reconversion assurent-elles à toutes les catégories de salariés les mêmes opportunités d'obtenir une formation qui a de la valeur à leurs yeux et de réaliser une reconversion qui a du sens pour leur avenir ?).

Se doter d'instruments inspirés de l'AC permet d'évaluer la portée des politiques à l'œuvre. Tel est l'enjeu de la première partie qui mobilise l'AC pour une analyse critique des politiques de reconversion, après être revenue sur la définition de la reconversion. La deuxième partie s'arrime à la *liberté de choix i.e. du vouloir* en questionnant les souhaits de reconversion et leurs conditions d'émergence en 2015. La troisième partie interroge le *pouvoir de réalisation* de leurs propres souhaits à partir de la dynamique des parcours et des mobilités professionnelles observés sur la période 2015-2019. Une dernière partie conclut sur l'inégale mise en capacité des diverses classes de salariés à réaliser une reconversion et souligne les difficultés spécifiques auxquelles font face ceux qui occupent les métiers peu qualifiés.

1 Évaluer la liberté de se reconvertir à partir de l'approche par les capabilités

Cette première partie pose la question des outils d'analyse permettant de soumettre la liberté proclamée à l'épreuve d'une analyse empirique. Elle prend comme point de départ la définition de la reconversion et la conceptualisation de la liberté proposée par Sen (1992, 1999) pour formuler une grille d'analyse.

1.1 La reconversion, nouvelle catégorie de l'action publique ?

L'avènement de la reconversion en pierre angulaire des politiques du marché du travail ne s'est pas opéré du jour au lendemain. Palazzechi (1999) rappelle que son histoire contemporaine débute à la Libération, avec la création de l'ANIFRMO (Association Nationale Interprofessionnelle pour la Formation Rationnelle de la Main-d'Oeuvre (ANIFRMO) qui devient, en 1966, l'AFPA (Association pour la Formation Professionnelle des

Adultes). Puis, passé la reconstruction, c'est surtout pour accompagner l'exode rural et les requalifications collectives que la notion sera convoquée. Ancré dans une société en évolution rapide et porté par une dynamique de régulation du marché du travail, le Fonds National pour l'Emploi (FNE) est créé en 1963, comme socle de la politique publique, pour résoudre des problématiques de secteurs en réduction d'activité (mines, textile traditionnel) alors que de nouveaux secteurs émergents recrutent (électronique, nucléaire, plasturgie). Cette requalification collective se confirme à l'occasion des plans sociaux qui jalonnent les années 1980 (Tuchszirer, 2005). Les restructurations des industries traditionnelles (chantiers navals, sidérurgie, charbonnage) engendrent des licenciements et entraînent de nombreuses reconversions (Villeval, 1985).

Mais à partir des années 1990, la nécessité d'anticiper et de sécuriser les parcours professionnels fait émerger de nouvelles modalités de reconversion et d'accompagnement des transitions (Bouvard et Donne, 2023). Centrées sur la personne plus que sur l'entreprise, de nombreuses modifications législatives élargissent la notion, au-delà de la réponse à donner aux salariés concernés par les grands plans de licenciement (Compain et Vivier, 2021). D'un côté, le plan social, institué par la loi Soisson du 2 août 1989, puis les ruptures conventionnelles apparues en 2008, visent à limiter le nombre de licenciements collectifs. De l'autre, de nouvelles modalités de formation et d'accompagnement individuels des parcours se développent. En 1991, cette idée se manifeste d'abord par la création du bilan de compétences, pour permettre aux actifs d'analyser les compétences accumulées au gré des expériences et qu'ils doivent être à même de réinvestir, de manière circulaire. La loi de 2002 instituant la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) offre une nouvelle composante de la gestion individuelle des parcours professionnels. Deux ans plus tard, le Droit Individuel à la Formation (DIF), puis en 2014 le CPF, le CEP ou l'entretien professionnel sont d'autres innovations qui participent d'une baisse des reconversions, dans le cadre des licenciements économiques, et d'une individualisation de celles-ci pourtant ancrées à l'origine dans des logiques collectives.

Le fait que les reconversions individuelles soient aujourd'hui devenues une priorité politique explique sans doute le besoin d'en préciser la notion, au terme d'une refonte des cadres juridiques de la formation professionnelle. Avec la Loi du 5 septembre 2018, la définition de la reconversion professionnelle entre dans le code du travail. Elle en précise le contenu : « *La reconversion (...) a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation* ». Le terme de reconversion s'oppose à celui de reclassement puisque ce dernier évoque le remplacement en emploi sans changement de qualification ni de branche d'activité, tandis que la reconversion est associée au passage à un métier différent, y compris dans la même entreprise. La formation intervient comme une composante centrale à cet effet.

La reconversion se distingue aussi de deux notions plus larges : la mobilité (Duhautois *et al.*, 2012) ou la transition (Gazier, 2017). Alors que la mobilité inclut une myriade de changements (mobilité sociale, professionnelle, géographique), l'idée de transition se concentre sur la mobilité professionnelle et se rapporte aux changements de situations sur le marché du travail (changement d'emploi, de statut, passage entre emploi, chômage, inactivité, congés divers, promotions...). Enfin, l'idée de bifurcation engage une rupture durable et irréversible de la situation d'origine (Grossetti, Bessin et Bidart, 2010).

En tant que catégorie de l'action publique, la reconversion suscite l'attente d'une appropriation individuelle des dispositifs existants à travers laquelle les actifs ne sont plus de simples destinataires de l'action publique, mais en deviennent les acteurs dans une logique de parcours dont la sécurisation passe par la mobilisation de droits (Zimmermann, 2022).

Ce changement de paradigme pourrait amener à qualifier de subies les reconversions professionnelles liées à la désindustrialisation à partir des années 1980, et de volontaires celles émergeant depuis les années 2000. Mais l'équation nous paraît plus complexe. Il ne suffit pas de distribuer des droits pour que la situation des personnes s'en trouve concrètement modifiée. Un tel déplacement fait certes de la personne le centre de gravité de la reconversion, appelée à développer et concrétiser, par la formation, des projets professionnels garants de son avenir. Mais le caractère choisi des reconversions demande sans doute à être questionné et objectivé.

La manière dont liberté et responsabilité s'articulent en pratique fait l'objet de variations importantes, selon le poids attribué à la responsabilité individuelle et sociale et les moyens accessibles aux personnes en vue d'exercer leur responsabilité et leur liberté. L'AC offre un point d'appui pour questionner l'action publique en matière de reconversion et repenser les rapports entre liberté et responsabilité.

1.2 Une conception précise de la liberté et du partage des responsabilités

Le concept de capacité (*capabilities*), dérivé des travaux d'A. Sen (1999), signale une approche de la liberté qui excède la seule liberté de choisir pour intégrer deux autres composantes tout aussi essentielles : le pouvoir d'agir et la responsabilité sociale. Après une brève présentation de l'AC, nous prendrons appui sur ses principales dimensions pour exposer une grille d'analyse.

Pour R. Salais, « *le grand basculement qu'introduit l'approche (...) est relatif au choix de la référence par rapport à laquelle l'action publique (...) doit être conçue, mise en œuvre et évaluée. Pour Sen, la seule référence éthiquement légitime de l'action publique est la personne, pré-cisément son état quant à l'étendue des libertés réelles dont elle dispose pour choisir et conduire la vie qu'elle entend mener* » (Salais, 2005, p. 10). La capacité désigne, suivant la formule

récurrente dans les écrits de Sen, l'éventail des possibles accessibles à une personne en vue de conduire la vie qu'elle a des raisons de valoriser.

Deux composantes de la liberté doivent être prises en compte. D'un côté, les personnes doivent disposer de la liberté de choisir, c'est-à-dire de mécanismes qui leur permettent de se déterminer, de se projeter dans l'avenir, mais aussi de s'exprimer et faire entendre ce qui est de valeur pour elles (Bonvin, 2008). Elle inclut la perspective de ne pas travailler dans des conditions que la personne ne valorise pas. Elle suppose des informations partagées par tous. Elle ne se forge pas dans un monologue avec soi-même, mais se nourrit de la délibération. Ainsi, en matière de reconversion, l'entretien professionnel, le bilan de compétences, ou le CEP peuvent étayer la liberté de choisir, à condition qu'ils ne restent pas des droits formels, mais réels pour tous. Intrinsèquement liée à la capacité à aspirer, à participer et à s'exprimer, la liberté de choisir questionne la connaissance qu'ont les personnes des dispositifs de reconversion et la possibilité de pouvoir concrètement jouir d'espaces et de temps délibératifs.

De l'autre côté, les personnes doivent disposer d'un pouvoir d'agir articulé à leurs aspirations. L'AC met l'accent sur les ressources et les opportunités accessibles à une personne, mais aussi et c'est là sa spécificité par rapport à d'autres visions de la justice, sur les facteurs qui permettent de convertir ces ressources en réalisation³. Ce pouvoir d'agir repose sur des droits, des services d'accompagnement, des ressources matérielles, financières. Mais une des spécificités de l'AC est de montrer que la redistribution de ressources ne suffit pas et qu'en l'absence de facteurs de conversion adéquats, les droits demeurent formels. Ces facteurs peuvent être de nature individuelle, organisationnelle, institutionnelle ou sociale et ont la particularité d'être interactifs. Cette précision est fondamentale : agir sur le développement des compétences ne suffit pas dans la mesure où les facteurs sociaux et environnementaux ne sont pas pris en compte (Bonvin et Farvaque, 2007, Zimmermann, 2011). Parmi les facteurs qui impactent le pouvoir d'agir intervient notamment un contexte social favorable à l'échelle de l'entreprise. À travers la reconnaissance des finalités que poursuivent les salariés au travail, les opportunités de formation, d'apprentissage, de mobilité, de développement qu'elle offre, les inégalités qu'elle jugule ou les projets individuels qu'elles soutient, une entreprise peut s'avérer plus ou moins capacitante (Vero et Zimmermann, 2018).

Une telle conception trace une voie ambitieuse pour les politiques publiques, qui ne se réduit pas à favoriser l'adaptabilité des personnes au marché du travail, mais tend à promouvoir leur liberté réelle. Alors que les politiques publiques font de l'employabilité et des compétences le levier de la reconversion et de la sécurisation des parcours, la prise en compte de la liberté d'agir amène à déplacer l'analyse de la stricte notion de compétences vers celle, plus large, de capacités. L'action publique est ainsi appelée à développer un pouvoir d'agir tout en reconnaissant la liberté de choix en matière de modes de vie ou de

3. C'est là le débat qui oppose Sen à Rawls (Sen, 1992).

manières d'être. Cette conception entretient des liens étroits avec la manière de concevoir la responsabilité individuelle. Pour Sen, il ne saurait y avoir de responsabilité individuelle si la capacité d'agir n'est pas garantie. Elle appelle l'existence d'espaces d'information et de discussion qui permettent de se déterminer et de se projeter dans l'avenir ; de constituer des choix et de les faire valoir, de même que l'existence d'opportunités et de moyens pour réaliser l'option choisie. Si les dispositifs publics, l'entreprise ou le fonctionnement du marché du travail n'offrent pas ces conditions élémentaires, le salarié ne peut les créer à lui seul, aussi entreprenant soit-il. Dans l'optique des capacités, il ne saurait y avoir de responsabilité individuelle si les moyens de la liberté ne sont pas donnés. L'exercice de toute responsabilité exige une latitude de choix entre différentes options possibles (liberté de choisir) et un pouvoir de conversion de l'option choisie en réalisation effective (pouvoir d'agir). Ce déplacement du curseur peut sembler modeste, mais il implique des déplacements notables sur la manière de concevoir et d'évaluer les situations des personnes et sur celle de penser les rapports entre liberté et responsabilité.

1.3 Une grille d'analyse de la capacité de reconversion

L'AC s'attelle ainsi à une double tâche. Sur le plan normatif, elle place l'égalité de liberté d'agir en principe de justice et vise à organiser des mécanismes permettant de l'égaliser le plus possible entre des membres d'une collectivité. Sur le plan descriptif, l'AC problématise la liberté en sous-catégories susceptibles d'être soumises à l'évaluation empirique. Sen ne propose pas pour autant de méthode d'évaluation empirique des capacités « clefs en mains » et laisse au chercheur le soin de définir une méthodologie adaptée.

Nous proposons de les aborder empiriquement à partir de quatre dimensions : les aspirations et les processus, les opportunités et les réalisations de valeur (Vero et Zimmermann, 2018).

La première dimension concerne les *aspirations*. À l'encontre d'une conception étroite de l'*homo economicus* qui veut que tout agent ne soit mû que par son propre intérêt, Sen reconnaît la pluralité des motifs de l'agir et critique la conception du comportement de la théorie économique érigeant des « *idiots rationnels* » (Sen, 1993). Les capacités sont tributaires de l'intention et des préférences d'une personne donnée et l'approche leur réserve une place centrale. Par ailleurs, elles ne se réduisent pas à une norme préétablie définie en toute généralité et ne doivent pas être subordonnées à l'unique objectif d'un retour rapide à l'emploi. Imposer une telle norme est sujet à au moins deux critiques. Il est à craindre un certain degré de paternalisme (situation où l'expert se croit autorisé à imposer sa vision aux autres) et d'ethnocentrisme (où l'expert se trompe sur l'universalité de son point de vue). Cela étant, la construction des aspirations engage une capacité à aspirer et à se déterminer et pose la délicate question des préférences adaptatives (Watts, 2013), à savoir qu'une personne qui vit depuis des années dans une situation de choix restreint finit par se résigner à cette situation ; elle n'est alors plus en mesure de se projeter dans

d'autres espaces de possibles que celui de son quotidien, aussi restreint soit-il. Dans ce cas, la restriction vécue entrave jusqu'à la liberté de se projeter.

La deuxième dimension renvoie aux *processus* qui façonnent les aspirations et les choix de reconversion et aux mécanismes qui permettent de se projeter dans l'avenir, de se déterminer et de s'exprimer pour faire entendre ce qui est de valeur pour soi. La liberté de choisir suppose de disposer d'informations, d'espaces et de temps de délibération. Elle ne se forge pas dans un monologue avec soi-même. La confrontation de la pluralité des opinions est un élément décisif pour se déterminer et opérer des choix. Ainsi, l'information sur les dispositifs, qu'il s'agisse du CPF, du CEP ou des espaces de délibération comme l'entretien professionnel peuvent venir étayer le processus de choix. Celui-ci est à la fois interactif et temporel. Non seulement il engage la relation d'une personne à son environnement, mais il requiert aussi l'existence d'espaces et de temps d'information et de discussion dans l'entreprise pour former des choix et les faire valoir. Si l'entreprise n'offre pas ces conditions élémentaires, le salarié ne peut les créer à lui seul, aussi entreprenant soit-il. En tant que processus temporel, il se déploie dans le temps et amène à explorer la dynamique des parcours qui conduisent à choisir un projet de reconversion. L'AC met ces dimensions temporelles et relationnelles du processus au premier plan (Zimmermann, 2011).

La troisième dimension questionne les *opportunités* de reconversion. La capacité dépend autant de l'accès aux ressources qu'à la possibilité de les convertir. Ainsi le CPF ou le CPF de transition sont des ressources pour réaliser une reconversion de valeur. Mais un des principaux apports de l'AC est de signifier que la détention de ressources, ici de droits formels, ne suffit pas à garantir la capacité réelle d'en faire usage. Encore faut-il que le salarié puisse convertir ces droits en réalisations effectives. Des facteurs multiples, qualifiés de facteurs de conversion, interviennent à ce stade. Ils peuvent aussi être des facteurs d'obstruction : manque d'information, contraintes de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, etc. Ils ont la particularité d'être interactifs et peuvent être de trois types : individuels, sociaux ou environnementaux. Les opportunités réelles de reconversion, *i.e.* le pouvoir d'agir, reposent sur de nombreux facteurs qui ne sont pas réductibles aux compétences, au talent ou aux efforts, mais relèvent de l'environnement et des ressources rendues accessibles par ce dernier.

La quatrième et dernière dimension est fondée sur les réalisations de *valeur*. Les salariés peuvent-ils accéder à une formation qui réponde à leurs propres attentes ou exclusivement à celles de l'entreprise, du marché du travail, des politiques publiques ? Peuvent-ils espérer de la formation une fois réalisée une reconversion sécurisée dans le domaine et au niveau souhaité, avec les conditions d'emploi et de travail qu'ils attendent ou au contraire une adaptation aux besoins de l'économie, voire un plus grand risque de retour sur le marché du travail ? Cette dimension est au cœur de la notion de capacité, mais elle ne suffit pas à appréhender sa force heuristique, sans introduire les trois autres dimensions complémentaires que sont les aspirations, opportunités et processus. Les réalisations de

valeur ne sont pas forcément synonymes de carrière ascendante, prise de responsabilités, ou de retour rapide à l'emploi, ou tout du moins ne s'y limitent-elles pas. Elles sont dans le pouvoir de réalisation de ses propres fins dont la concrétisation est la condition d'une action porteuse de sens et de valeur. Les réalisations de valeur s'analysent comme processus temporel et interactif, une co-production dans le temps entre la personne et son environnement. Elles dépendent de nombreux facteurs qui ne sont pas réductibles à la personne, ses compétences, son talent ou ses efforts.

Ces quatre dimensions – aspirations, processus, opportunités et réalisations de valeur – constituent les dimensions structurantes d'une grille d'analyse de la capacité de recon- version. Dans l'AC, elles sont étroitement enchevêtrées. D'un côté, les aspirations et les processus éclairent le versant *liberté de choix* et supposent de répondre à la question suivante : les politiques de reconversion offrent-elles des procédures, des ressources et des appuis permettant à toutes les catégories de salariés de se déterminer, de s'exprimer et faire entendre ce qui est de valeur pour chaque personne ? (Partie 2). De l'autre, les oppor- tunités et les réalisations de valeur permettent-elles d'avancer sur le terrain du *pouvoir d'agir* ? : les politiques de reconversion assurent-elles à toutes les catégories de salariés les mêmes opportunités d'obtenir une formation et un nouveau métier dans un emploi de qualité ? (Partie 3).

2 Vouloir changer de métier : quelle liberté de choix pour les salariés peu qualifiés ?

Cette seconde partie s'intéresse à la liberté de se projeter, de se déterminer et de choisir un projet professionnel. La conception de projets est devenue centrale dans l'organi- sation des sociétés capitalistes (Boltanski et Chiapello, *op. cit.*). Dans cette logique, il est attendu des personnes qu'elles jouent un rôle actif, qu'elles fassent preuve d'enga- gement, sachent communiquer et repérer les bonnes sources d'information. La loi de 2018 attend des personnes qu'elles orientent activement leur vie en se projetant dans l'avenir. Mais comment la projectivité est-elle activée ? Alors que les politiques d'acti- vation tendent à la réduire à une capacité anthropologique qui serait distribuée de manière égale (l'objectif global de cette projectivité étant l'adaptation au marché du travail), l'AC vise à interroger la nature de cette capacité, ses ressorts culturels, sociaux et institutionnels (Bonvin, Zimmermann, 2022).

Pour cela, l'attention se portera sur les processus qui façonnent les aspirations à la recon- version et les mécanismes qui permettent de se projeter dans l'avenir, de se déterminer et de s'exprimer pour faire entendre ce qui est de valeur (2.1), puis sur le contexte dans lequel s'expriment les aspirations (2.2).

2.1 Ouvriers et employés non qualifiés évoluent dans des environnements plus opaques

Pour qu'un salarié soit mis en capacité de choisir une reconversion, l'AC requiert qu'il dispose des ressources nécessaires pour espérer avoir prise sur son devenir ; des ressources de participation, mais aussi de contestation pour agir sur la situation présente et la transformer. Une des originalités de l'AC réside dans la notion de « *capacité d'expression* » qui souligne la centralité de la question démocratique dans l'œuvre de Sen. La participation a une dimension constructive car « *elle permet aux citoyens d'apprendre les uns des autres* » (Bonvin, *op. cit.*). La formation des aspirations n'est pas une affaire d'individu, mais de délibération. Les préférences, aspirations, ne sont pas données indépendamment de la délibération, mais élaborées et révisées au cours de celle-ci.

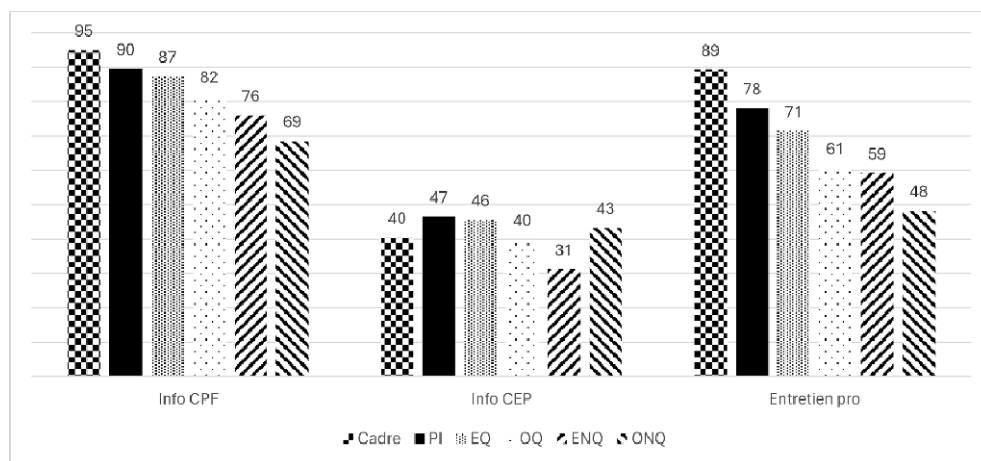
Créer les conditions favorables à une capacité d'expression et d'écoute autour des enjeux de reconversion suppose le déploiement d'un processus participatif. D'un côté, la participation individuelle, assise sur la relation de face-à-face entre un salarié et son supérieur hiérarchique. De l'autre, la représentation collective, fondée sur la participation par délégation.

Parmi les processus associés à la reconversion, il faut mettre particulièrement l'accent sur l'information à disposition des salariés et leur participation sur le plan réglementaire. La Loi de 2014 confère aux employeurs l'obligation d'organiser, tous les deux ans, un entretien professionnel consacré aux « *perspectives d'évolution professionnelle* ». Depuis 2016, il doit comporter une information sur la VAE. À partir de 2018, il inclut une information sur le CPF (activation par le salarié et abondements éventuels par l'employeur) et le CEP. Bien que constituant une évolution significative en direction de la « *capacité d'expression* », cette obligation soumise aux entreprises ne suffit pas pour que l'on considère que tous les salariés sont en mesure d'échanger avec leurs managers (Guillemot et Sigot, 2019).

En 2015, selon l'enquête DEFIS, les salariés en emploi non qualifié ont moins de ressources d'information et de participation pour se déterminer et construire un projet professionnel. Si en moyenne, 67 % des salariés déclarent avoir eu un entretien professionnel entre 2015 et 2019, c'est le cas de seulement 48 % des ouvriers non qualifiés et de 59 % des employés non qualifiés, contre 89 % des cadres et 78 % des professions intermédiaires (**Figure 1**).

Ce sont plus souvent des rendez-vous manqués parmi les salariés en emploi peu qualifié et notamment les ouvriers. L'entretien professionnel est pourtant un rendez-vous obligatoire qui est appelé à jouer un rôle déterminant.

Figure 1. La capacité d'expression au prisme de l'information sur les dispositifs et de la participation aux entretiens professionnels



Champ : Ensemble des salariés du champ DEFIS restés dans la même entreprise entre décembre 2013 et l'été 2015.

Sigles : PI : professions intermédiaires. EQ : employé qualifié. OQ : ouvrier qualifié. ENQ : employé non qualifié. ONQ : ouvrier non qualifié.

Lecture : Seuls 48 % des ouvriers non qualifiés (ONQ) ont participé à un entretien professionnel alors que c'est le cas de 89 % des cadres.

Source : Céreq - France Compétences, DEFIS 2015.

L'information sur le CEP et CPF suit la même tendance. Entre 2015 et 2019, les salariés peu qualifiés sont aussi moins nombreux à avoir connaissance de leur droit au CPF ou au CEP, pourtant essentiel dans l'accompagnement vers un projet professionnel de reconversion.

Ainsi, le niveau de qualification imprime clairement sa marque : les moins qualifiés évoluent dans des univers plus opaques. Or, la capacité des salariés à se projeter dans un nouvel horizon professionnel est tributaire d'un accès à l'information et à l'accompagnement. Les entreprises sont ici susceptibles de jouer un rôle crucial qui n'est pas toujours rempli auprès des salariés en emploi peu qualifié.

Ainsi, envisagée à travers le prisme des *processus* et de la capacité d'expression individuelle, la liberté de choisir apparaît plus entravée pour les salariés en emploi peu qualifié. Ces derniers ne peuvent se projeter dans un futur vers un nouveau métier qu'à la marge de ce que l'environnement autorise. Or, les choix des salariés les moins qualifiés en termes d'évolution professionnelle reposent moins souvent sur des processus de délibération et une information. Selon ces deux critères, les salariés du bas de l'échelle sont moins souvent mis en capacité de se déterminer.

2.2 Plus d'aspirations à changer de métier pour les employés non qualifiés

Les aspirations offrent le potentiel de transformer des vies et font l'objet d'analyses croissantes en anthropologie (Appadurai, 2004), en sociologie (Hart, 2016 ; Baillergeau et Duyvendak, 2019 ; Hobson et Zimmermann, 2022), en sciences de l'éducation (Gale et Parker, 2015) et d'un intérêt renouvelé en économie (Lambert et Vero, 2012), notamment en économie comportementale (Sugden, 2018 ; Dold et Lewis, 2023). À l'instar de Hart (*op. cit.*, p. 326), les aspirations peuvent être décrites comme « *orientées vers l'avenir, portées par des motivations conscientes et inconscientes, et (...) révélatrices des engagements d'un individu ou d'un groupe envers une trajectoire ou un point final particulier* ». Les aspirations sont des informations précieuses en ce qu'elles disent ce qui a acquis de la valeur pour un individu ou un groupe socio-économique spécifique.

Néanmoins, au-delà des déclarations des personnes, il importe d'analyser si les conditions sont réunies pour disposer concrètement d'une capacité à former des aspirations. À cet égard, Appadurai invite à considérer les aspirations non seulement comme des productions individuelles, mais aussi comme formées « *dans l'épaisseur de la vie sociale* » (Appadurai, *op. cit.*). L'AC complète cette vision en établissant un lien entre la formation d'aspirations et les possibilités offertes aux individus de les réaliser (Lambert *et al.*, 2012 ; Hobson, *op. cit.* ; Hart, *op. cit.* ; Ray, 2016).

Quand bien même des aspirations sont formulées, elles posent la délicate question des préférences adaptatives, à savoir qu'une personne adapte ses préférences aux possibilités qui s'offrent à elle. Une étude menée par Lambert et Vero (*op. cit.*) illustre ce phénomène en matière de formation. Comme le note Sen (1985) : « *Il est certainement facile d'accepter que l'information sur les désirs ait une valeur de témoignage dans certains contextes, en nous indiquant ce qu'une personne apprécie ou non. (...) Mais de là à considérer le désir comme la base de l'évaluation, le saut est grand et précaire* ». Cela souligne l'importance de prendre en compte les préférences adaptatives et d'interroger ensemble les aspirations et le contexte dans lequel la projectivité est activée.

En 2015, selon l'enquête DEFIS (**encadré 1**), changer de métier est le souhait de 33 % des salariés. Ce sont les employés non qualifiés qui aspirent le plus à ce changement (45 %), suivis des employés qualifiés (36 %) puis des ouvriers non qualifiés (34 %). À l'opposé, ouvriers qualifiés, professions intermédiaires (29 %) et cadres y songent moins fréquemment que la moyenne des salariés.

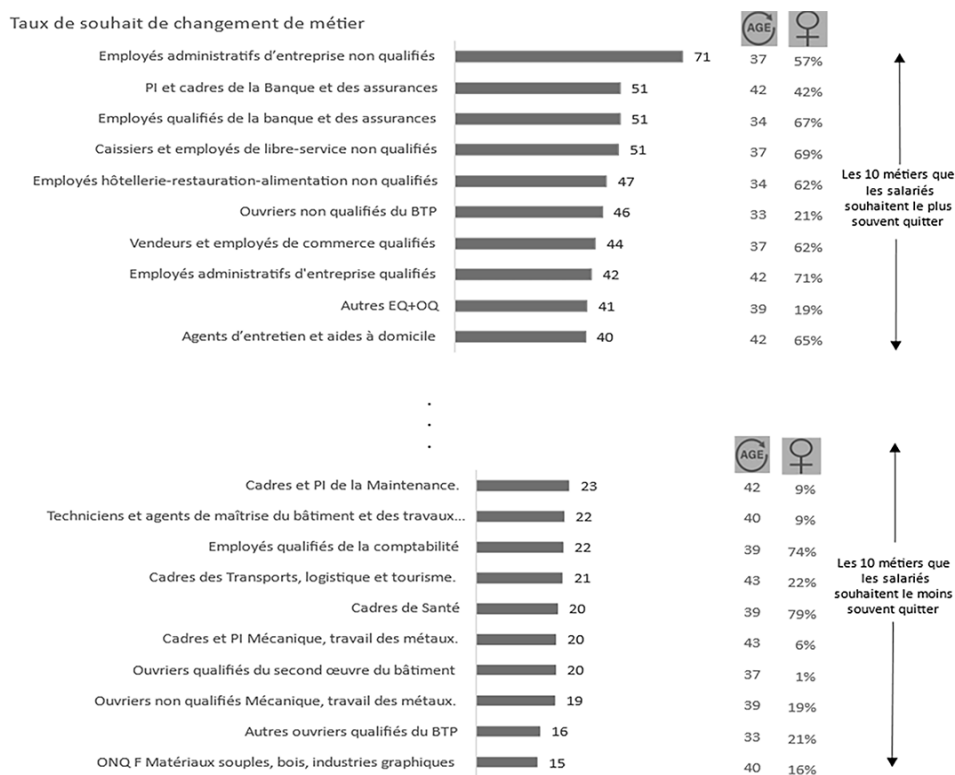
Encadré 1. Données DEFIS, méthodes et construction des variables d'intérêt

Les enquêtes DEFIS (Dispositif d'Enquêtes sur les Formations et Itinéraires des Salariés) forment un dispositif d'enquêtes couplées employeurs-salariés sur la formation des salariés. Réalisées par le Céreq et France compétences, elles visent à cerner le contexte organisationnel en 2015, au moyen de son volet « employeurs » et à lier celui-ci avec la description que font les salariés de leurs aspirations, travail, expériences de formation et parcours (volet « salariés ») ainsi qu'avec les informations extraites de bases de données administratives comme les DADS (Déclaration annuelle des données sociales). 4 500 entreprises ont été interrogées en 2015. Elles sont représentatives des entreprises de dix salariés et plus du secteur privé marchand, en décembre 2013, ainsi que des entreprises de trois à neuf salariés de certains secteurs. 16126 salariés sont interrogés dès 2015 sur une durée de cinq ans (de 2015 à 2019).

L'étude s'appuie sur la fusion du volet employeurs de 2015 et des cinq vagues d'enquêtes du volet salariés, conduites entre 2015 et 2019. L'échantillon est restreint aux salariés présents dans la même entreprise en décembre 2013 (constitution de l'échantillon) et en 2015 (date initiale de l'enquête) afin de lier le contexte organisationnel de l'entreprise interrogée en 2015 avec les souhaits de reconversion des salariés collectés la même année. Il compte 12 597 individus en 2015 et 4 072 en 2019. Les souhaits de reconversion sont recueillis en 2015 et leur réalisation est observée sur les mois et années suivants, au cours des diverses vagues d'enquêtes (2016, 2017, 2018 et 2019). L'analyse ne se limite pas à examiner deux points entre 2015 et 2019, mais intègre tous les changements de métiers relevés sur la fenêtre d'observation.

Sur les dix métiers que les salariés souhaitent le plus fréquemment quitter pour une reconversion, quatre relèvent du statut d'employés non qualifiés : emplois administratifs d'entreprise, caissiers et employés de libre-service, métiers de l'hôtellerie-restauration, agents d'entretien ou aides à domicile. Beaucoup de ces métiers « *de la deuxième ligne* » (Amossé *et al.*, 2021), n'exigeant ni études particulières, ni grande expérience professionnelle, ont été mis en lumière au moment de la crise sanitaire et sont la cible des politiques publiques en raison des tensions de recrutement (Dares et France Stratégie, 2022). Si la crise a joué un rôle de déclencheur des reconversions (D'Agostino *et al.*, 2022), les salariés du bas de l'échelle n'ont pas attendu la pandémie pour exprimer leurs souhaits de changer de métier (**Figure 2**).

Figure 2. Plus d'aspirations à changer de métier pour les employés non qualifiés



Champ : Salariés en décembre 2013 des entreprises du secteur privé restés dans leur entreprise jusqu'à l'été 2015.

Lecture : 71 % des employés administratifs d'entreprise, non qualifiés, souhaitent changer de métier en 2015. Il s'agit majoritairement de femmes (57 %) et leur âge moyen est de 37 ans.

Source : Céreq-France-Compétences, DEFIS 2015.

2.3 Ouvriers et employés non qualifiés : quand la relation salariale est en jeu

Pour préciser le sens à donner à cette aspiration, trois régressions logistiques ont été réa- lisées : les souhaits de reconversion des salariés peu, moyennement et très qualifiés sont analysés dans des modèles différents à partir du même jeu de variables, ce qui rend com- parables les résultats (**Figure 3**). Ils permettent de dépeindre la diversité des contextes dans lesquels émergent les souhaits selon les groupes socio-professionnels. À l'origine des projets de reconversions se trouvent des ressorts multiples et souvent combinés, mais une composante est omniprésente : l'insatisfaction. Un constat qui confirme la thèse mise en avant par Dubois et Melnik- Olive (2017), Negroni et Mazade (2019), France compétences (2022). Cette insatisfaction ne surgit pas de nulle part. Elle ne relève pas non plus d'une seule logique.

Encadré 2

Trois modèles logistiques pour décrire les aspirations à la reconversion

Trois modèles logistiques permettent de modéliser la probabilité de souhaiter changer de métier selon que les salariés sont cadres et professions Intermédiaires, ou ouvriers et employés qualifiés ou encore ouvriers et employés non qualifiés. Les variables explicatives puisent à la fois dans le volet employeurs et salariés de l'enquête. La variable dépendante est construite à partir de la question : « *Souhaiteriez-vous pour les cinq prochaines années changer de métier ou profession ? oui/non* ».

La qualification de l'emploi (DADS ou Déclaration annuelle des données sociales)

La qualification de l'emploi en 2015 est déterminée à partir des DADS de 2015, classée en code PSE-ESE (professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics). On a distingué les cadres (CS agrégée 3), des professions intermédiaires (CS agrégée 4), des ouvriers qualifiés (CS 62, 63, 64 et 65), des ouvriers non qualifiés (CS 67, 68 et 69) et des employés (CS agrégée 5). La distinction entre employés qualifiés et non qualifiés a été établie selon la nomenclature Chardon (2002) « *qui repose sur l'adéquation entre le contenu des emplois et la spécialité de formation des personnes qui les exercent* ». Une profession d'employé « *est ainsi définie comme qualifiée si son accès en début de carrière nécessite de posséder une spécialité de formation spécifique* » (Amossé et Chardon, 2006).

Pour les salariés en emploi peu qualifié, si l'idée d'une reconversion est associée à de la pénibilité ou à un contenu du travail jugé inintéressant, sa singularité se donne à voir ailleurs. D'une part, elle repose sur leurs conditions d'emploi, plus précaires : pluriactivité, multi employeurs, temps partiel, contrat temporaire, salaire instable et variable, etc., semblent être plus propices à la formulation de souhaits de reconversion. D'autre part, c'est plus souvent face à un plan social ou de licenciement que la reconversion est envisagée. La projection dans un nouveau métier est donc plus ici une affaire de sécurité liée à la relation salariale. Envisager une reconversion est plus rarement pensé de manière préventive, en dehors de toute menace, ou en réponse aux seules conditions de travail, au contenu de celui-ci ou à sa pénibilité. Ce constat peut paraître surprenant car ce sont les salariés les moins qualifiés qui sont, tout à la fois, les plus exposés aux mauvaises conditions de travail et de rémunération et, paradoxalement, les moins enclins à se projeter dans une reconversion pour ce motif. Dans les faits, ils ont plus souvent un travail répétitif (80 %), s'estiment plus fréquemment mal payés pour le travail accompli (61 %), occupent plus souvent un emploi ne correspondant pas à leur qualification (37 %), éprouvent davantage de difficultés à concilier vie personnelle et professionnelle (22 %), ou de l'ennui au travail (14 %). Pourtant, ces difficultés accrues ne sont pas corrélées avec le souhait de reconversion. Pareil constat pourrait signaler une « préférence adaptative » ou une « contrainte intériorisée » entravant la liberté de choix. Ce constat contraste avec le contexte dans lequel se forment les aspirations des salariés dans les emplois qualifiés.

Pour les employés ou ouvriers qualifiés, vouloir investir un nouveau métier se forge aussi dans le refus de la précarité. Mais la logique dominante est une réaction face au travail lui-même et à son manque de reconnaissance : l'impression de ne pas être assez payé compte tenu du travail réalisé, le sentiment que l'emploi occupé ne correspond pas à ses qualifications. C'est aussi quand le travail signale une organisationaylorienne : quand les salariés effectuent des tâches répétitives, monotones, sont astreints à des conditions de travail pénibles ou quand la conciliation entre la vie personnelle et professionnelle est difficile à atteindre.

Enfin, vouloir changer de métier s'appuie sur d'autres ressorts pour les cadres et professions intermédiaires : quand un changement dans l'équipe de direction intervient, quand ils anticipent un risque de perte d'emploi. Les reconversions semblent plus souvent anticipées et maîtrisées. Elles ont aussi plus souvent à voir avec des décalages entre les aspirations personnelles et le travail : rechercher un travail plus intéressant, travailler moins souvent en flux tendu, ne plus être en porte-à-faux avec sa vie personnelle. La dimension économique, si elle n'est pas totalement omise, passe plus souvent au second plan. Autant d'éléments qui amènent à penser que le virage tient plutôt à une recherche d'épanouissement : un travail et une vie qui aient du sens.

Les aspirations des salariés en emploi peu qualifié apparaissent formées dans un contexte plus opaque et précaire. Leur souhait accru de reconversion est à lier à leur « grande rotation » et une adaptation accrue de leurs préférences aux possibilités offertes par le marché du travail. Ce résultat signale qu'ils sont davantage dépourvus de capacité de projection dès lors que leurs aspirations sont formées à l'aune de la précarité, de l'insécurité et de l'opacité. Leurs aspirations plus fréquentes ne reflètent pas une plus grande capacité à aspirer ni une plus grande liberté de choix, mais semblent résulter d'une adaptation nécessaire au marché du travail, voire d'une normalisation du comportement et d'une mise en conformité avec les attentes des politiques publiques de prise en charge de son parcours et de reconversion.

Figure 3. Ce qui pousse ou freine les salariés à se projeter dans une reconversion en 2015, selon la CPS

Quand ...	ENQ-ONQ	EQ-OQ	cadres
Insatisfaction et désintérêt pour le travail			
Le salarié se déclare globalement insatisfait de sa situation professionnelle	↑***	↑***	↑***
Santé économique de l'entreprise			
L'entreprise déclare avoir mis en place un plan social ou de licenciement	↑***	ns	ns
L'entreprise déclare avoir conclu un accord sur la formation récemment	** ↑	ns	ns
Précarité de l'emploi ou du salaire			
Le Salarié cumule deux employeurs ou plus (multi-employeurs)	↑**	ns	ns
L'entreprise déclare une politique salariale fondée sur la performance	*** ↑	ns	ns
Ancienneté dans l'entreprise en janvier 2014	*** ↓	ns	ns
Le salarié est en contrat temporaire (vs CDI)	ns	↑***	ns
L'entreprise déclare ne pas recourir au recrutement de contrats temporaires	ns	↓**	ns
Le salarié est à temps partiel choisi (form., études, tps libre, tpx domestiques)	↓**	ns	ns
Le salarié est temps partiel pour raison de santé (vs temp plein)	ns	↓**	** ↓
Le salarié temps partiel car pas trouvé de temps plein et autre subi (vs tps plein)	ns	ns	ns
Sentiment de déclassement			
Le salarié déclare que son emploi ne correspond pas à ses qualifications	ns	↑***	ns
Le salarié ne s'estime pas assez payé, compte tenu du travail réalisé	ns	↑***	ns
Travail			
Le salarié déclare que ses conditions de travail sont pénibles	↑**	↑**	ns
Le salarié déclare que son travail n'est pas intéressant	↑***	ns	↑**
Le salarié déclare un problème de santé l'empêchant de tenir durablement certains postes de travail, d'effectuer certaines tâches au travail	ns	↑**	ns
Le salarié déclare répéter toujours les mêmes gestes ou activités	ns	↑**	ns
L'entreprise déclare une organisation du travail en flux tendu	ns	ns	↑***
Le salarié déclare souvent éprouver de l'ennui dans son travail	ns	↑**	** ↑
L'entreprise déclare une organisation par rotation sur tâche	ns	ns	** ↓
Le salarié déclare utiliser pleinement ses compétences	ns	ns	*** ↓
Articulation vie personnelle - professionnelle			
Le salarié déclare avoir du mal à concilier vie personnelle et professionnelle	ns	↑***	↑***
Anticipation d'un risque			
Le salarié pense avoir un risque de perte d'emploi dans les 12 prochains mois	ns	ns	↑***
Le salarié déclare que son environnement de travail a été fortement modifié par un changement dans l'équipe de direction ou la hiérarchie	ns	ns	↑**
Politique de formation			
L'entreprise est non formatrice en 2014-2015	*** ↑	ns	ns
Le salarié déclare ne pas avoir suivi d'entretien professionnel	ns	ns	↑**
Politique de formation orientée vers mobilités externes			↑**
Politique de formation orientée vers flexibilité et polyvalence	ns	ns	** ↓
Caractéristiques individuelles			
Femme en couple (Réf : Homme en couple)	ns	↓***	ns
Age	ns	↓***	↑***
Age au Carré	ns	↓***	*** ↓
Taille et secteurs			
Le salarié travaille dans l'hôtellerie-restauration	↑**	ns	ns
Le salarié travaille dans la construction	↑**	ns	ns
Le salarié travaille dans les activités financières, assurance, immobilier	ns	ns	↑**
Le salarié travaille dans une grande entreprise	ns	ns	↑***

ENQ-ONQ : Employés & ouvriers peu qualifiés. EQ-OQ : Ouvriers & employés qualifiés. PI-Cadres : Professions intermédiaires & Cadres.

Note : Ce tableau présente les variables significatives de trois régressions expliquant le souhait de changer de métier ou de profession (1) ONQ-EN ; (2) OQ-EQ ; (3) Cadres et PI. Les trois modèles incluent le même ensemble de variables. Seules les variables significatives pour au moins l'un des modèles sont reportées. Variables non significatives : salaire, diplôme le plus élevé, appartenance de l'entreprise à un groupe, déclaration par le salarié d'un environnement modifié par une restructuration, organisation du travail en équipe autonome, démarches qualité et les finalités de la politique de formation, expériences antérieures de formation, évolution du marché correspondant à l'activité principale de l'entreprise. ** et *** indiquent respectivement que la variable est significative au seuil de 5 % et 1 %. **Lecture :** toutes choses égales par ailleurs, quand une entreprise met en place un plan social ou de licenciement, les salariés en emploi peu qualifié déclarent significativement plus souvent vouloir changer de métier ou de profession. Ce n'est pas le cas des ouvriers et emplois qualifiés d'une part, ni des cadres et professions intermédiaires, d'autre part.

Source : DEFIS, Céreq-France compétences, 2015. - Champ : salariés d'entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors agriculture).

3 Pouvoir d'agir : quel contrôle des salariés en emploi peu qualifié sur le parcours souhaité ?

Cette troisième partie s'intéresse au pouvoir d'agir des salariés à travers l'examen des opportunités et réalisation de valeur. La notion de « pouvoir d'agir » désigne la possibilité de mener à terme un changement souhaité et défini par la personne concernée. Elle suppose le développement d'opportunités mises à disposition pour agir en ce sens, des droits et des moyens adéquats, mais aussi la possibilité de convertir ces ressources en réalisations qui soient de valeur pour celui ou celle qui opère le choix.

Le pouvoir d'agir en matière de reconversion s'écarte donc d'une conception de l'employabilité qui a souvent accompagné les politiques de l'emploi à l'échelle des institutions publiques ou des entreprises (Gazier, *op. cit.*). Si l'objectif d'employabilité peut se décliner de diverses manières (*Ibid.*), le pouvoir d'agir se démarque de la figure de l'individu détenteur de capitaux qu'il est invité à faire fructifier, dans une logique d'adaptabilité au marché du travail. La question n'est pas de savoir si les travailleurs sont plus flexibles ou adaptables. Il s'agit plutôt de savoir si les conditions sont effectivement réunies pour que les salariés disposent d'une liberté réelle de travailler et de se développer professionnellement, le cas échéant par une reconversion professionnelle ; cette liberté constituant une condition préalable pour prendre une part active dans la transition externe d'un emploi à l'autre ou dans la transition interne à une entreprise. À cette fin, nous analyserons, dans un premier temps, les *opportunités* de reconversion à disposition des diverses catégories de salariés avant d'élargir le débat aux *réalisations de valeur*.

3.1 Des inégalités dans les opportunités de reconversion qui affectent les salariés peu qualifiés

La sécurisation des parcours professionnels, modalité française de la flexisécurité européenne (Commission européenne, 2007), a été pensée dans un contexte de fragilisation du modèle fordiste d'emploi et de protection sociale. Celui-ci formait pourtant l'ossature d'une régulation sécurisée au travers de laquelle les travailleurs échangeaient subordination contre sécurité dans le cadre d'emplois à temps plein et à vie dans la même entreprise. Aujourd'hui, la sécurisation des parcours valorise la responsabilité individuelle et la liberté à travers le déploiement de dispositifs de formation et d'accompagnement des transitions et des reconversions.

Le CEP ou le bilan de compétences sont appelés à jouer un rôle central dans l'accompagnement des reconversions professionnelles, pour définir un projet, le mettre en œuvre à travers des dispositifs de formation ou d'accès à une certification. Mais il ne suffit pas d'octroyer un droit formel à l'accompagnement (y compris assorti de gratuité dans le cadre du CEP) pour que, d'un seul coup, tous les salariés soient en mesure de s'en saisir.

L'AC insiste sur le rôle de l'information et de la participation aux processus délibératifs comme facteur de conversion de droit formel en droit réel et comme facteur de réduction des inégalités d'opportunités (Sigot et Vero 2009 ; Lambert *et al.*, 2012). La responsabilisation de la personne en matière de reconversion dépend autant des droits qui lui sont attribués que des conditions de leur effectivité, faisant de la conversion des droits formels en droits réels dotés d'effets un enjeu central. Aussi, se soucier du pouvoir d'agir suppose-t-il d'analyser le droit des reconversions, mais aussi de sortir du droit pour s'aventurer sur le terrain de sa mise en œuvre, notamment au guichet de l'État-providence ou dans l'entreprise.

Moins bien informés dans leur entreprise, ouvriers et employés non qualifiés font globalement aussi un usage plus modéré du CEP que les salariés moyennement ou très qualifiés entre 2015 et 2019 (**Figure 4**). L'écart se creuse davantage avec le CPF et le CIF. Le taux de recours au CPF le moins fréquent s'observe pour les employés et ouvriers non qualifiés (respectivement 6 % et 7 %) comparativement à l'usage fait par les employés et ouvriers qualifiés (15 % et 21 %) ou les cadres et professions intermédiaires (25 % et 24 %). Si le CPF finance des formations plutôt courtes, la tendance s'inverse avec le CIF (devenu CPF de transition en 2018) qui est la pierre angulaire d'une vision qui lie formation, promotion et mobilité sociale. Celui-ci a la particularité de permettre au salarié de suivre une formation de son choix sur le temps de travail, en conservant son poste ainsi que sa rémunération, sur une durée d'un an, voire plus, selon les accords de branche. Contrairement au CPF, il ne suppose pas de recherche de moyens complémentaires sous forme d'abondement. Mais seulement 3 % des employés non qualifiés et 7 % des ouvriers non qualifiés en ont bénéficié. Ce sont pourtant de longues formations qui sont appelées à esquisser de réelles opportunités de reconversion pour les salariés peu qualifiés.

Figures 4a et 4b. La mobilisation des outils d'accompagnement des reconversions entre 2015 et 2019

Figure 4a - Accès aux dispositifs de politique publique (en %)

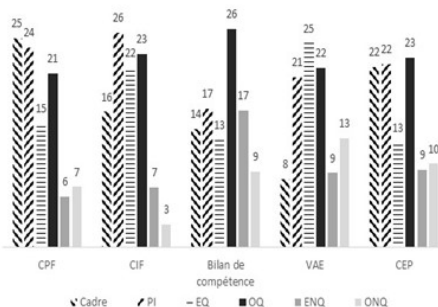
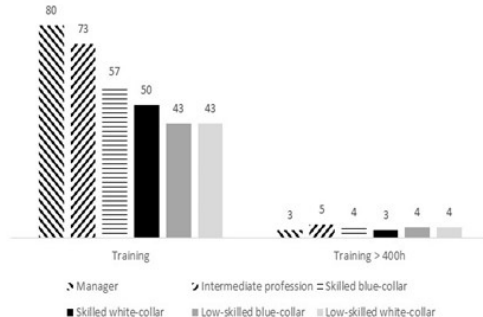


Figure 4b - Accès à la formation en entreprise (en %)



Champ : Ensemble des salariés du champ DEFIS restés dans la même entreprise entre décembre 2013 et l'été 2015.

Lecture : Entre 2015 et 2019, 6 % des employés non qualifiés ont mobilisé leur CPF ; 43 % ont été formés dans le cadre de leur entreprise et 4 % ont bénéficié dans leur entreprise d'une formation d'une durée supérieure à 400 h.

Source : Céreq- France-Compétences, DEFIS 2015-2019.

Les opportunités de reconversion et l'accès à la formation demeurent fortement inégaux, dans le cadre de l'entreprise ou en dehors. C'est pourquoi le constat d'une inégalité d'opportunité de reconversion entre les groupes socio-professionnels pose la question des moyens accessibles aux salariés les moins qualifiés pour exercer non seulement leur liberté de choisir, mais aussi leur pouvoir d'agir. Celui-ci ne peut se fonder sur la seule responsabilité individuelle, mais appelle une responsabilité sociale. Le pouvoir d'agir des salariés, notamment dans les emplois peu qualifiés, ne dépend pas du seul volontarisme individuel, mais est fortement tributaire de celui des entreprises, partenaires sociaux et institutions publiques.

3.2 Reconversion souhaitée, contrainte ou empêchée : des réalisations contrastées selon la catégorie sociale

La reconversion professionnelle désigne une grande variété de changements. Au-delà des changements de statut, entre salariat et travail indépendant, et des passages par le chômage, la formation ou l'inactivité, de nombreux autres changements peuvent affecter la situation professionnelle des salariés. Les reconversions internes désignent celles qui se font chez le même employeur. À l'inverse, les reconversions externes signalent un changement d'entreprise. Les unes comme les autres peuvent passer par un changement de métier de plus ou moins grande envergure.

Diverses mesures de distance ont été proposées pour définir la proximité entre métiers (Chamkhi *et al.*, 2023). Pour apprécier si la reconversion est de plus ou moins

grande ampleur, on peut basiquement distinguer les métiers selon leur domaine professionnel. On considère alors qu'il y a un changement de métier plus important si l'on change de domaine professionnel. La reconversion peut aussi être promotionnelle et s'accompagner soit d'un passage dans la catégorie socio-professionnelle supérieure, soit d'une augmentation du niveau de salaire associée à des responsabilités ou une autonomie accrue. Au contraire, elle peut être qualifiée de descendante ou d'horizontale selon qu'elle correspond à une régression ou à une absence de mouvement dans l'échelle sociale des professions, du salaire, de l'autonomie et des responsabilités.

Encadré 3

Repérage des changements de métier

Les métiers sont repérés à partir de la nomenclature des Familles Professionnelles de 2009 (FAP-2009). Celle-ci est issue d'un rapprochement entre deux nomenclatures, la nomenclature PCS des professions et catégories socio-professionnelles de l'INSEE et le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) de Pôle emploi (devenu France Travail). Un indicateur repérant les changements de métier a été créé à partir des codes PCS-ESE des emplois salariés issus des DADS (Déclarations annuelles des données sociales), entre 2015 et 2019 et la nomenclature des FAP en 225 familles professionnelles agrégées en 22 domaines. Le premier caractère du code FAP commence par une lettre qui désigne le **domaine professionnel**. Ainsi la lettre R identifie le domaine « Commerce ». La première lettre et les quatre caractères suivants forment **la famille professionnelle**. En confrontant la FAP des individus aux différentes dates de l'enquête, on distingue ceux qui ont changé de métier, mais dans le même domaine professionnel, de ceux qui ont changé de métier vers un autre domaine professionnel et de ceux qui n'ont pas changé de métier. Ont pu être observées diverses reconversions pour des *caissières (R0Z61)*, soit vers un métier dans le même domaine, *i.e.* employée *non qualifiée de libre-service, magasinière (R0Z60)*, soit vers le métier d'*assistante maternelle (T2B60)*, relevant d'un autre domaine ; la lettre T identifie le domaine professionnel des services aux particuliers et aux collectivités. Un individu a pu changer de métier une ou plusieurs fois sur la séquence 2015-2019 ou aucune.

Reconversion et mobilité de niveau de qualification

La base de données DADS des années 2015 et 2019 permet d'identifier la qualification de l'emploi de chaque salarié au moment de l'enquête de 2015 et 2019, ainsi que les changements de métier (FAP) sur la période. Cela permet de distinguer les mobilités de métier caractérisées par un basculement dans un emploi de qualification supérieure ou inférieure.

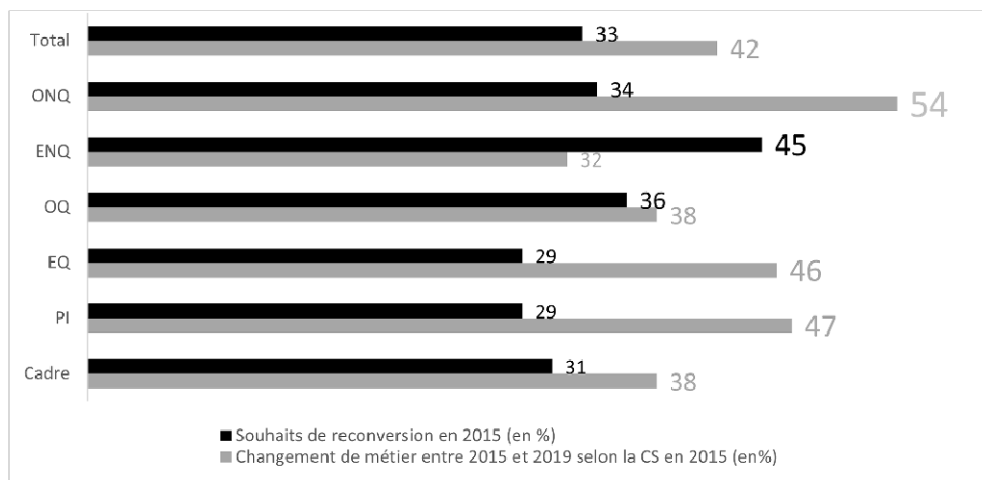
Reconversions et mobilité promotionnelles ou descendante

À chaque vague d'interrogation, l'enquête DEFIS recueille auprès des individus, salariés sur la période précédente, leur évolution salariale, le niveau de responsabilité et d'autonomie. Ces données permettent de construire des indicateurs de mobilité promotionnelle ou de déclassement entre deux enquêtes. La mobilité promotionnelle associe une augmentation du niveau de responsabilité ou d'autonomie à une hausse de revenus, tandis que la mobilité de déclassement associe une baisse du niveau de responsabilité ou d'autonomie à une baisse de revenus. Ces mobilités sont repérées entre deux vagues et non sur toute la période 2015-2019, un individu peut avoir connu une ou plusieurs mobilités promotionnelles et/ou de déclassement.

La reconversion professionnelle renvoie donc à divers phénomènes qui ne sont pas exclusifs les uns des autres. Ces diverses dimensions sont analysées ici, mais dans le cadre d'une AC, il apparaît essentiel de distinguer les réalisations au regard des aspirations, *i.e.* la possibilité de réaliser le changement de métier que l'on a souhaité ou de ne pas accomplir la reconversion que l'on n'a pas souhaitée. Si un changement de métier peut être le résultat d'un choix, il peut aussi être fait de non-choix et de contraintes.

De ce point de vue, les parcours des ouvriers et employés réputés non qualifiés se caractérisent par leur plus grande exposition à des situations de décalage entre les souhaits exprimés en 2015 et les parcours réalisés entre 2015 et 2019 (**Figure 5**). En 2015, ce sont les employés non qualifiés qui aspirent le plus à changer de métier (45 %). Quatre ans plus tard, ce sont aussi eux qui sont le moins souvent passés d'un métier à un autre (32 %). C'est pour eux que les projets de reconversion sont plus souvent empêchés. À l'inverse, les ouvriers non qualifiés se signalent comme ceux qui réalisent le plus souvent un changement de métier (54 %), malgré de modestes aspirations (34 %). C'est pour cette catégorie de salariés que les reconversions sont le plus souvent contraintes. Enfin, les autres salariés ont des reconversions situées entre ces deux cas polaires. Les groupes socio-professionnels ne sont donc pas une catégorie homogène du point de vue de la dynamique des reconversions. Entre « *reconversion empêchée* », « *reconversion contrainte* » avec laquelle il faut composer et « *reconversion souhaitée* », les diverses catégories ne sautent pas d'un métier à l'autre avec le même pouvoir de reconversion. La reconversion souhaitée décrit des situations où un souhait de reconversion en 2015 a pu se concrétiser par un changement de métier entre 2015 et 2019. Au contraire, une reconversion empêchée souligne la différence entre la reconversion qu'un salarié « souhaite faire » en 2015 et le constat qu'il « n'a pas réussi à la faire » entre 2015 et 2019. Enfin, une reconversion « contrainte » indique une situation où un salarié « fait un changement de métier » entre 2015 et 2019, et le constat qu'il « n'a pas souhaité le faire » en 2015.

Figure 5. Souhaits et effectivité des changements de métier entre 2015 et 2019 (%)



Champ : salariés en décembre 2013 des entreprises du secteur privé restés dans leur entreprise jusqu'à l'été 2015.

Lecture : 45 % des employés non qualifiés souhaitent changer de métier en 2015 et seuls 32 % ont changé de métier entre 2015-2019.

Source : Céreq- France-Compétences, DEFIS 2015-2019.

3.2.1 Un pouvoir de reconversion le plus souvent empêché pour les employés non qualifiés

Du côté des *employés non qualifiés*, l'analyse synthétique des mobilités montre qu'objectivement, ils passent moins souvent d'un emploi à l'autre. Près de la moitié d'entre eux (48 %) restent chez le même employeur et dans le même métier alors qu'ils sont les plus nombreux à se projeter dans un passage vers un autre métier (**Figure 6**). Ces reconversions empêchées ou contrariées constituent une entrave importante à leur pouvoir d'agir. Néanmoins, pour ceux qui réalisent un parcours de reconversion, les changements de métier ont comme caractéristique commune de se dérouler principalement au sein même du groupe socio-professionnel des employés non qualifiés, activant ainsi une forme de circulation interne entre salariés de domaines professionnels variés : 75 % des changements de métier riment avec un changement de domaine professionnel. On a pu ainsi relever le cas de caissières reconverties en assistantes maternelles, quittant le domaine du commerce pour celui du service aux particuliers ou aux collectivités.

Pour celles et ceux qui accomplissent un changement de métier, l'enquête Defis fait ressortir l'intensité des reconversions professionnelles externes et la plus grande exposition au chômage et aux parcours heurtés. Ces déplacements par les canaux des marchés du travail externe tracent moins souvent des parcours de mobilité promotionnelle. Celles-ci s'entendent soit comme un passage dans la catégorie socio-professionnelle supérieure,

soit comme une augmentation du niveau de salaire associée à une autonomie ou à des responsabilités accrues. C'est le lot de seulement 15 % des employés (**Figure 7**). Les marchés externes, les déplacements de métier de grande envergure et l'absence de promotion occupent aussi une place importante dans les reconversions peu fréquentes des employés non qualifiés.

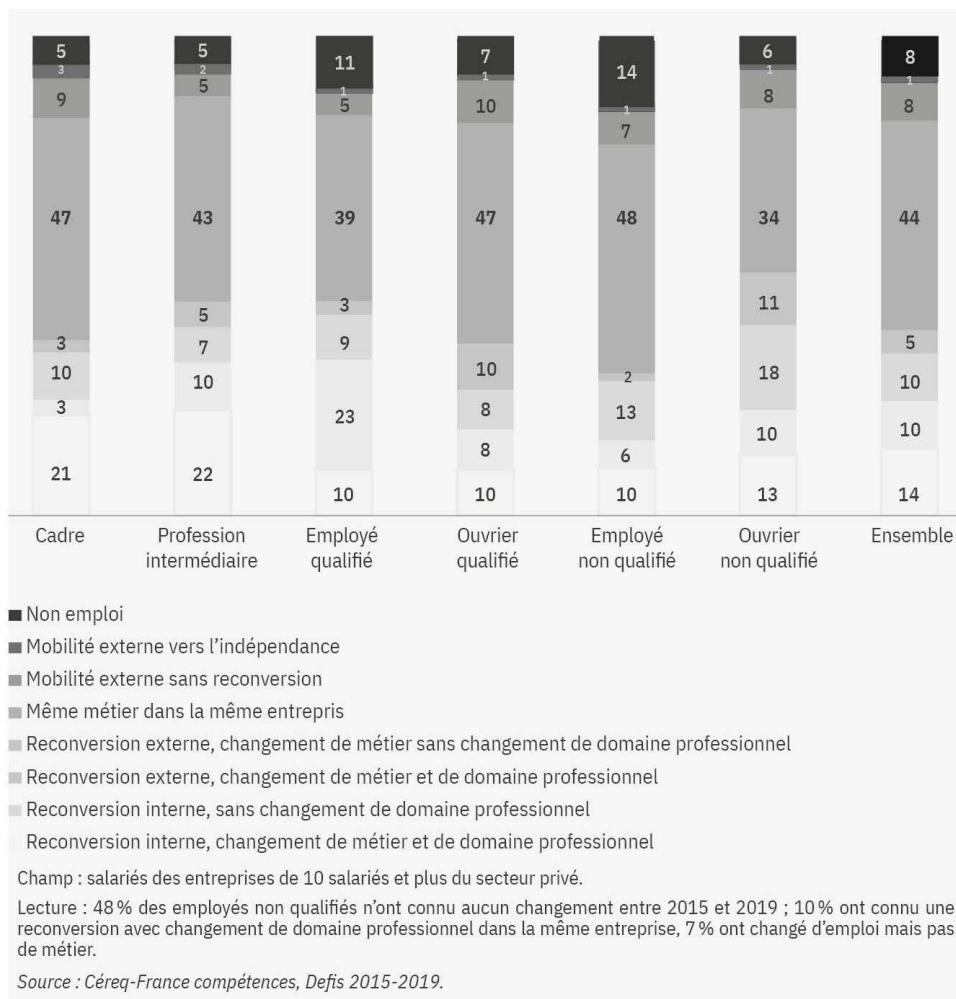
3.2.2 Intensité des reconversions externes, plus souvent contraintes et « sur place », au sein de leur catégorie pour les ouvriers non qualifiés

En l'espace de quatre ans, plus d'un *ouvrier non qualifié* sur deux a connu une reconversion, ce qui en fait le parcours le plus répandu de ce segment, et seulement un sur trois n'a pas changé de situation professionnelle (**Figure 6**). Ces chiffres illustrent l'exposition particulièrement forte des ouvriers non qualifiés aux reconversions, sur la période 2015-2019, en dépit de leurs moindres souhaits exprimés en 2015. Cette importance des mobilités de métier se conjugue avec une plus grande exposition aux marchés externes. Ainsi, parmi les ouvriers non qualifiés qui sont passés d'un métier à l'autre, 56 % ont aussi changé d'entreprise à cette occasion (contre 38 % en moyenne). Ce groupe socio-professionnel constitue le volant de main-d'œuvre le plus flexible.

Leur changement de métier se caractérise aussi par des reconversions d'envergure. Celles-ci s'opèrent majoritairement dans des domaines professionnels distincts de celui d'origine. C'est le cas d'agents d'entretien de locaux et de nettoyeurs reconvertis en ouvriers non qualifiés de la manutention, ou encore d'ouvriers non qualifiés des industries chimiques en agents d'entretien.

Mais cette rotation de métier n'offre pas pour autant de réelles chances de promotion. En effet, les faibles perspectives de carrière promotionnelles sont aussi un marqueur fort de leurs reconversions (**Figure 7**). Aussi, pour les ouvriers non qualifiés, la logique de reconversion semble s'appuyer sur des dynamiques imprévues ou subies, majoritairement orientées vers un autre domaine professionnel, peu sécurisées, et moins souvent promotionnelles. Elles s'engagent aussi le plus souvent dans le cadre de contrats temporaires (Stephanus et Vero, 2021). Fréquemment accusés de s'enfermer dans le non-emploi, cette catégorie de travailleurs révèle au contraire une adaptabilité accrue au marché du travail, caractéristique au cœur des politiques d'employabilité qui impliquent de sacrifier des réalisations de valeur ou de renforcer la précarisation de l'emploi sur le marché du travail. L'accès à la sécurité apparaît subordonné à l'exercice d'un nouveau métier cantonné dans des formes d'emploi précaires, ce qui constitue une restriction forte en termes de pouvoir d'agir.

Figure 6. Caractérisation des reconversions et mobilités entre 2015 et 2019 selon la CS du métier d'origine en 2015



3.2.3 Des reconversions modérées dans le même domaine professionnel, la même position sociale, mais moins souvent subies pour les ouvriers qualifiés

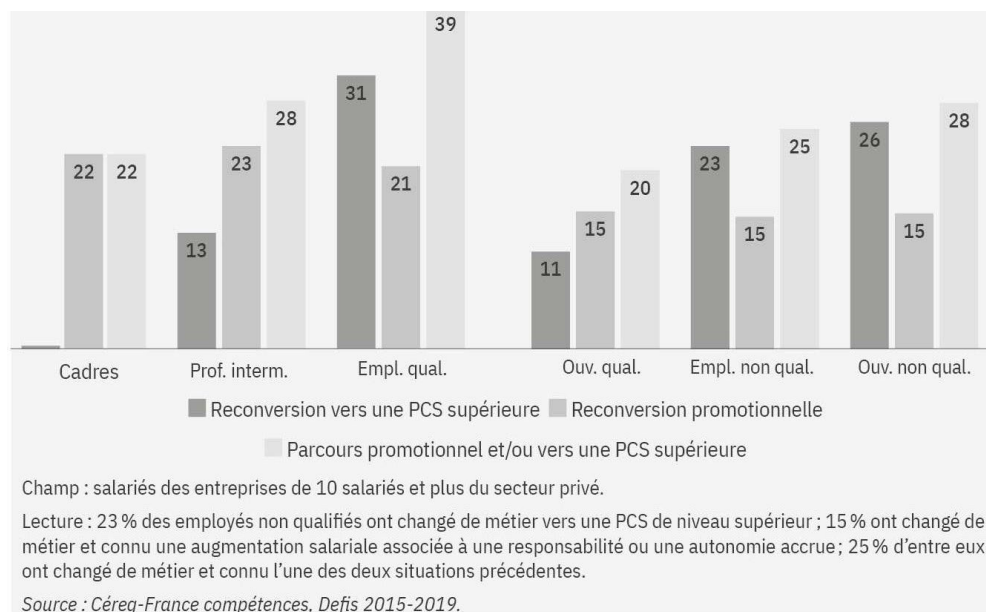
Loin d'être un phénomène marginal, l'exposition aux marchés externes n'est pas une particularité des salariés non qualifiés. Pour les *ouvriers qualifiés*, vouloir changer de métier se conjugue avec un changement d'employeur et des risques accrus de passage par le chômage sur la période 2015-2019. À l'instar des salariés du bas de l'échelle, changer de métier ne signifie souvent pas changer de position sociale (**Figure 7**). Mais les reconversions de ce groupe professionnel restent relativement modestes au regard de celles observées sur l'ensemble des catégories de salariés et sont les plus en phase avec le niveau de souhaits exprimés en 2015.

3.2.4 Des reconversions internes et ascendantes concentrées sur les employés qualifiés, les professions intermédiaires et les cadres

Pour les *employés qualifiés*, les *professions intermédiaires* et les *cadres*, les reconversions sont plus en phase avec le niveau des souhaits et s'effectuent plus souvent dans la même entreprise. C'est vrai pour 66 % des reconversions de cadres (72 % pour les professions intermédiaires ou employés qualifiés). Si les reconversions internes offrent aux cadres de larges débouchés dans d'autres domaines professionnels (88 % des cas), le champ des possibles se réduit pour les professions intermédiaires (69 %) et devient minoritaires pour les employés qualifiés (30 %) qui voient leur reconversion, certes relativement sécurisée, mais plus souvent limitée à leur domaine d'origine (**Figure 6**).

Un autre trait structurant des reconversions au sein de ces trois groupes socio-professionnels concerne la plus grande fréquence de changement de métiers associée à des promotions ou des prises de responsabilités d'encadrement, qui débouchent plus souvent sur des catégories socio-professionnelles plus élevées (**Figure 7**).

Figures 7. Parcours promotionnel et reconversion professionnelle



Conclusion

À l'heure où l'agir individuel est mis en avant par les politiques publiques de formation et de reconversion professionnelle et où les termes mêmes de la Loi de 2018 insistent sur la liberté de choisir son avenir professionnel, on examine ici les formes et les implications concrètes de leur mise en œuvre, entre 2015 et 2019, pour les salariés en emploi peu qualifié, en mobilisant l'enquête DEFIS du Céreq.

Du point de vue de la méthode, l'article développe une grille d'analyse empirique à partir de quatre dimensions : les aspirations et les processus, les opportunités et les réalisations de valeur. Parce que la capacité de reconversion ne dépend pas seulement de ses qualités individuelles, mais de son environnement au sens large, l'individualisation des politiques et l'injonction de responsabilité ne valent que si les individus peuvent se projeter dans un avenir souhaitable et obtenir des réalisations de valeur.

Les résultats soulignent que les salariés en emploi peu qualifié n'ont ni la même liberté de choix, ni le même pouvoir d'agir en matière de reconversion. D'un côté, les entreprises ont un rôle à jouer qui n'est pas toujours investi ; de l'autre, le marché du travail et les institutions publiques n'autorisent que peu de capacité d'agir pour les salariés dans les emplois peu qualifiés.

Pour autant, les aspirations des employés peu qualifiés restent obstinément élevées, même lorsque les expériences suggèrent peu d'espoir de réalisation, ce que Berlant (2011) a appelé l'« *optimisme cruel* », l'attachement continu à des rêves inatteignables. Celui-ci

se manifeste à travers la mise en œuvre de stratégies individuelles au service d'un rêve et l'omission inconsciente (ou consciente) des institutions qui empêchent cette aspiration de se réaliser. Pour Berlant, *« l'optimisme cruel est la politique du génie. Il s'agit de faire croire aux gens que quelque chose est possible, tout en sachant pertinemment que ce n'est pas le cas »* (Ibid).

Ainsi le principe de libre choix pose la question des moyens accessibles pour exercer non seulement sa liberté, mais aussi sa responsabilité. Diverses mesures récentes ont été déployées pour favoriser les reconversions des salariés les moins qualifiés. La loi de 2018 a engagé une monétisation du CPF, mais la somme de 8 000 euros prévue pour les moins qualifiés (5 000 euros pour les qualifiés) continûment employés, au bout de dix ans de cotisations, est de niveau modeste pour des reconversions qui nécessitent un parcours parfois long dont le coût global doit intégrer les actions de formation, un revenu de remplacement et, dans certains cas, des frais de mobilités (Compain et Vivier, 2021).

À côté de ce droit universel axé sur des formations de courte durée, la loi consacre des dispositifs explicitement positionnés sur les reconversions professionnelles des salariés. Parmi les mesures phares de la loi figure une nouvelle modalité de mise en œuvre du CPF, dans le cadre d'un Projet de Transition Professionnelle (PTP).

Si à certains égards, ce dernier peut évoquer le CIF, il s'en écarte par deux aspects. D'une part, en raison de l'obligation de l'adapter au marché du travail, conditionnant désormais l'usage du dispositif à une utilisation fléchée et conforme aux besoins de l'économie. La liberté de choisir doit donc s'entendre, dorénavant, comme la liberté de s'adapter au marché du travail. D'autre part, il s'en écarte par les ressources allouées aux salariés. La division par deux du budget qui a accompagné le passage du CIF au CPF de transition suffit à expliquer à elle seule que ce dispositif ne puisse être en mesure de corriger fondamentalement des inégalités d'accès à la reconversion très fortement marquées.

Par ailleurs, la loi de finances pour 2023 a introduit l'article L6323-7 dans le Code du travail, qui stipule que les titulaires d'un compte personnel de formation (CPF) doivent participer au financement des formations éligibles. Le montant de ce ticket modérateur, obligatoire à compter du 2 mai 2024 est désormais connu. Il est fixé à 100 euros. Il sera revalorisé, au 1er janvier de chaque année, en fonction de l'inflation. Les conditions d'accès aux droits à la reconversion se durcissent. La mise en place d'une participation financière à la charge des titulaires du CPF risque de contraindre l'accès à la formation, de constituer une désincitation à mobiliser son compte et de générer de nouvelles inégalités entre ceux qui occupent les emplois les moins qualifiés et aux plus bas salaires et les catégories socio-professionnelles les plus élevées.

Cette tendance à la diminution des ressources distribuées et à leur conditionnalité accrue aux exigences du marché du travail encadre plus étroitement la liberté tout en renforçant la responsabilité individuelle. Comme l'envisageait B. Zimmermann (2020), la liberté de choisir sa reconversion professionnelle devra désormais s'entendre comme liberté de financer.

De tels constats questionnent les marges de manœuvre dont disposent les salariés les moins qualifiés pour se reconvertir. Ils interrogent les moyens d'y remédier, à travers une amélioration de la lisibilité des dispositifs de reconversion, un renforcement de droits réels à des formations ambitieuses et qualifiantes pour les salariés les moins qualifiés, une juste répartition des efforts financiers, des entreprises plus capacitanes et une régulation du marché du travail. Si chaque travailleur est appelé à devenir « acteur dans son évolution professionnelle » et à en porter la responsabilité, cela implique qu'il dispose des moyens lui permettant d'assumer une telle responsabilité.

De tels moyens ne sont pas du seul ressort des salariés, mais engagent employeurs, partenaires sociaux et institutions publiques. Les transitions numérique et écologique entraînent des réallocations intersectorielles majeures (Pisani et Mafhouz, *op. cit.*), qui imposent l'anticipation des évolutions des métiers, mais aussi la garantie de la sécurité dans la perspective du développement des capacités de tous les travailleurs.

À cet égard, les dispositifs actuels de reconversion apparaissent insuffisants et devraient laisser place à des politiques plus ambitieuses. Mieux concrétiser les promesses de la liberté de choisir son avenir professionnel supposerait sans doute le développement d'une logique de formation différée où chaque individu disposerait d'un droit de tirage social sur les dispositifs éducatifs (Supiot, 1999) et des organisations plus participatives, développantes, pluralistes, justes et responsables (Vero et Zimmermann, 2018).

Il nous semble également nécessaire de favoriser une régulation du marché du travail avec le souci de trouver des compromis entre les divers acteurs. C'est donc à la démocratisation des processus de décision qu'appelle une politique de capacités, pour permettre aux travailleurs de réfléchir et construire eux-mêmes leur avenir. Tout ne doit pas être décidé par les experts. Comme le rappellent Bonvin et Moachon (2013, p. 788) dans leur réflexion sur le droit du travail, « *il convient de laisser de la place à l'action située des personnes concernées* ».

■ Bibliographie

- d'Agostino A., Galli C., Melnik-Olive E. (2022), « Entre renoncer se lancer : les projets de reconversion à l'épreuve de la crise », *Céreq Bref* 427.
- Amossé T. et Chardon O. (2006), « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et Statistique*, n° 393-394.
- Amossé T. et Chardon O. (2020), « Une nomenclature socioprofessionnelle rénovée pour mieux décrire la société actuelle », *Insee References*.
- Amossé T., Perraudin C., Petit H. (2012), « Mobilité et segmentation du marché du travail : quel parcours après avoir perdu ou quitté son emploi », *Economie et Statistique*, 450, pp. 79-105.
- Amossé T. et al. (2021), « Quelles sont les conditions de travail et d'emploi des métiers de la 'deuxième ligne' de la crise covid ? », CEET, *Connaissances de l'emploi*, n° 69.
- Appadurai A. (2004), "The capacity to aspire: Culture and the terms of recognition", Rao V. & Walton M. (Ed.), *Culture and Public Action*, Stanford University Press, pp. 59-84.
- Astier I. (2007), *Les nouvelles règles du social*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Baillergeau E. and Duyvendak J. W. (2022), "Dreamless futures: a micro-sociological framework for studying how aspirations develop and wither", *Critical Studies in Education*, 63(2), pp. 196-211.
- Berlant L. (2011), *Cruel optimism*, Durham, NC and London, Duke University Press, 352 p.
- Boltanski L., Chiapello E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- Bonvin (2008), « Capacités et démocratie », *Raisons Pratiques*, n° 18.
- Bonvin J.-M. et Farvaque N. (2007), « L'accès à l'emploi au prisme des capacités, enjeux théoriques et méthodologiques », *Formation Emploi*, n° 98, pp. 9-22.
- Bonvin J.-M. et Moachon E. (2013), « Droit au travail et responsabilité individuelle dans les États sociaux contemporains. Une analyse en termes de capacités des politiques d'activation des personnes sans emploi », *Journal européen des droits de l'homme*, n° 5, pp. 777-803.
- Bonvin J.-M. et Zimmermann B. (2022), *Transformative institutions, future making and the capability to Aspire*, Conference HDCA, Anvers.
- Bouvard C., Donne V. (rapp.)(2023), *Relever collectivement le défi des transitions professionnelles*, Rapport du REC, France Stratégie, 172 p.

- Chamkhi A., Lainé F., Rodriguez O. (2023), « Les métiers retrouvés par les demandeurs d'emploi : quelles disparités territoriales ? », in Borrás I., Bosse I., Baraldi L. et al. (dir.), *Trajectoires et carrières contemporaines : nouvelles perspectives méthodologiques*, Céreq Échanges, 18, pp. 175-191.
- Commission européenne (2007), *Vers des principes communs de flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité*, Bruxelles, Com 359 final.
- Compain F., Vivier B. (2021), *Les reconversions professionnelles*, CESE 08.
- Dares & France Stratégie (2022), *Quels métiers en 2030*, Rapport du groupe PMQ, 192 p.
- Dold M., Lewis P. (2023), "A neglected topos in behavioural normative economics: the opportunity and process aspect of freedom, Behavioural", *Public Policy*, 7, pp. 943-953.
- Dubois J.-M. et Melnik-Olive E. (2017), « La formation en entreprise face aux aspirations des salariés », *Bref Céreq*, 357.
- Duhautois R., Petit H. & Remillon D. (2012), *La mobilité professionnelle*, Paris, La Découverte.
- Gale T. & Parker S. (2015), "To aspire: a systematic reflection on understanding aspirations in higher education", *The Australian Educational Researcher*, 42(2), pp. 139-153.
- Gazier B. (2017), « Les dynamiques des versions opérationnelles de l'employabilité, entre individuel et collectif » in Tiffon G., Moatty F., Glaymann D., Duran J.-P (coord), *Le piège de l'employabilité. Critique d'une notion au regard de ses usages sociaux*, PUR, pp. 19-38.
- Grossetti M., Bessin M., Bidart C. (2009), *Bifurcations : Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, La Découverte.
- Guillemot D. et Sigot J.-C. (2019), « Les entretiens professionnels dans les entreprises après la loi de mars 2014 », *Céreq Etudes* n° 23, 44 p.
- Hart C. (2016), "How do aspirations matter?" *JHDC*, 17(3), pp. 324-341.
- Hobson B., Zimmermann B. (2022), "Pathways in Agency and Alternative Futures. Projectivity, Temporality and Capability to Aspire", *The Department of Sociology WP Series*, n° 41, Stockholm University.
- Lambert M., Vero J. (2013), "The capability to aspire for continuing training in France. The role of the environment shaped by corporate training policy", *International Journal of Manpower*, 3(4), pp. 305-325.
- Lambert M., Vero J. & Zimmermann B. (2012), "Vocational training and professional development: A capability perspective", *International Journal of Training and Development*, 16(3), pp. 164-82.
- Négroni C., Mazade O (2019), « Entre contrainte et choix, regards sur les reconversions professionnelles subies et les reconversions professionnelles

- volontaires », *Recherche et formation*, 90, pp. 87-102.
- Palazzechi Y. (1999), « Promotion sociale et éducation permanente », in Dubar C. & Gadéa C. (éds) *La promotion sociale en France*, Paris, Presses Universitaires du Septentrion, pp. 15-30.
- Pisani-Ferry J., Mahfouz S. (2023), *Les incidences économiques de l'action pour le climat*, rapport à la Première ministre, France Stratégie, mai, 158 p.
- Ray D. (2016), "Aspirations and the development treadmill", *Journal of Human Development and Capabilities*, 17(3). pp. 309-323
- Rose J. (2012), *Qu'est-ce que le travail non qualifié*, Paris, La Dispute, 180 p.
- Salais R. (2005), « Le projet européen à l'aune des travaux de Sen », *L'Economie politique*, n° 27, pp. 8-23
- Sen A. (1985), *Commodities and Capabilities*, Oxford University Press. Sen A. (1992), *Inequality Reexamined*, Oxford, Oxford University Press.
- Sen A. (1993), « Des idiots rationnels. Critique de la conception du comportement dans la théorie économique », *Ethique et Economie, et autres essais*, Paris, PUF, 364 p.
- Sen A (1999), *Development as Freedom*, Oxford: Oxford University Press.
- Sigot J.-C., Véro J. (2014), « Politiques d'entreprise et sécurisation des parcours : un lien à explorer », *Bref Céreq*, 318.
- Stephanus C. et Véro J. (2022), « Se reconvertir, c'est du boulot ! Enquête sur les travail- leurs non qualifiés », *Céreq Bref*, 418.
- Sugden R. (2018), *The Community of Advantage: A Behavioural Economist's Defence of the Market*, Oxford University Press.
- Supiot A. (2016) (dir.), *Au-delà de l'emploi*, Paris, Flammarion, nouvelle édition, 316 p.
- Tuchszirer C. (2005), « Le reclassement des salariés licenciés pour motif économique : responsabilité sociale de l'entreprise ou de la collectivité publique ? », *La Revue de l'Ires*, 47, pp. 157-173.
- Villeval M.-C (1985), *Mutations industrielles et reconversions des salariés*, Paris, L'Harmattan, 320 p.
- Véro J., Zimmermann B. (2018), « À la recherche de l'organisation capacitante : quelle part de liberté dans le travail salarié ? », *Savoirs*, 47, pp. 131-150.

- Watts M. (2013), "The Complexities of Adaptive Preferences in Post-compulsory Education: Insights from the Fable of The Fox and the Grapes", *Journal of Human Development and Capabilities*, 14(4), pp. 503–519.
- Zimmermann B. (2011), *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Economica, 233 p.
- Zimmermann B. (2022), "Employability and capability-enhancing organizations: A total organizational fact", in Noël F. et Schmidt G. (Ed.), *Empoyability and Industrial Mutations. Articulating Individual Trajectories and Organizational Projects*. ISTE Editions.
- Zimmermann B. (2020), « Pas de liberté professionnelle sans responsabilités sociales garantissant à chacun une égale capacité d'agir », *Metis*, <https://www.metiseurope.eu/2020/01/06/pas-de-liberte-professionnelle-sans-responsabilites-sociales-garantis-sant-a-chacun-une-egale-capacite-dagir/>

L'accès à la formation des salariés en emplois non qualifiés : s'il suffisait d'aspirer !

[Catherine Béduwé](#), [Assâad El Akremi](#) et [Camille Stephanus](#)

Pages 153 à 177

Introduction

La recrudescence des emplois peu ou non qualifiés à partir des années 1990, en France, est liée à la combinaison d'un ensemble de facteurs attribués, entre autres, aux changements institutionnels et technologiques, à la mondialisation, à la structure sectorielle des emplois (Méda et Vennat, 2004 ; Devetter et Valentin, 2020). Au-delà du débat sur la définition de la qualité de l'emploi (Brolis et Devetter, 2018), l'attention s'est focalisée sur le rôle des dispositifs mis en place par les autorités publiques en faveur des salariés occupant des emplois non qualifiés. La formation professionnelle tout au long de la vie, surtout des salariés occupant des emplois non qualifiés, est devenue un enjeu essentiel dans une économie et une société en transformations numériques et écologiques. Faire face à ces défis repose sur la capacité à développer une main-d'œuvre bien formée, dont les compétences à tous les niveaux sont constamment accrues, mises à jour, actualisées et utilisées (Cedefop, 2021).

La redistribution des responsabilités entre employeurs et salariés est un des axes marquants des politiques actuelles de la formation professionnelle (voir par exemple la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018), avec une tendance accrue à responsabiliser les salariés, à les rendre acteurs et à promouvoir leur liberté individuelle dans le choix et la construction de leurs parcours professionnels (Lambert et Vero, 2010).

L'idée est de donner aux personnes le pouvoir et les moyens de se développer et de gérer des parcours professionnels de plus en plus complexes et imprévisibles ; cependant, l'accent est mis sur la volonté individuelle d'agir et de façonner son avenir. L'inégalité d'accès à la formation entre les salariés dans les emplois qualifiés et ceux dans les emplois non qualifiés tend à être principalement expliquée par l'appétence pour la formation (Carré, 2005 ; Dubar, 2015 ; Frétygné, 2007). L'inégale appétence *individuelle* pour la formation expliquerait en grande partie l'inégalité d'accès. « *Pour se former, il faut d'abord avoir de l'appétence à se former, il faut avoir un projet* » (Merle, 2004, p. 135). Or avoir un projet repose sur la possibilité d'aspirer à sa réalisation *via* par exemple la formation. Ainsi, la question de l'appétence pour la formation renvoie *in fine* et d'une manière réductrice, voire simpliste, à la notion d'aspiration à se former afin de réaliser son projet professionnel, comme s'il suffisait surtout pour les salariés en emplois non qualifiés d'aspirer à se former pour accéder à la formation.

L'aspiration à se former devient ainsi un élément central du transfert de la responsabilité vers le salarié qui risque de se retrouver le principal agent responsable d'un éventuel déficit de formation ou d'évolution professionnelle. L'absence, la faiblesse ou le caractère irréaliste des aspirations reflèteraient un manque de motivation et d'appétence pour la formation, corrélées avec des caractéristiques individuelles, et sans lien avec les contraintes structurelles de l'entreprise et de l'environnement (Lambert et Vero, *op. cit.* ; Usher, 2001 ; Crowther, 2004). L'appétence désigne généralement une distribution inégale du désir de se former parmi les travailleurs (Frétygné, 2007), en lien avec la motivation à se former définie comme une prédisposition personnelle à vouloir fournir un effort pour se former (Teillet, 2015) Or, selon Lambert et Vero (*Ibid.*), en faisant reposer la responsabilité des inégalités d'accès à la formation seulement sur les individus eux-mêmes, le rôle de l'existence d'espaces de

délibération collective dans la formulation des aspirations s'en trouve occulté. Ces espaces permettent au salarié d'exprimer son point de vue et de le faire entendre. Ils supposent que l'entreprise développe des opportunités de formation pour que les salariés, surtout ceux occupant les emplois les moins qualifiés, puissent se projeter, aspirer et formuler des attentes professionnelles multiples. En utilisant le Dispositif d'Enquêtes sur les Formations et Itinéraires des Salariés (DEFIS) et en considérant le souhait de se former comme un indicateur de l'aspiration à se former, Dubois et Melnik-Olive (2017) montrent que la majorité des salariés souhaitent se former, quel que soit le niveau de qualification. En nous basant sur les enquêtes DEFIS, le souhait est défini comme l'expression d'une aspiration professionnelle en fonction de la représentation que chacun a de ses atouts et des possibilités qui se présentent et qui définissent un avenir professionnel. Toutefois, en dépit d'aspirations à se former largement exprimées, l'accès effectif à la formation semble suivre une tendance inégalitaire, questionnant ainsi le rôle déterminant attribué à l'appétence à la formation (Frégné, *op. cit.*). En effet, si l'appétence participe d'un mouvement de forte individualisation des relations salariales, réduisant ainsi le rôle des caractéristiques structurelles et institutionnelles, Frégné (*op. cit.*) encourage à davantage considérer les motifs d'engagement en formation et donc ouvre l'analyse au rôle des aspirations à se former.

En considérant la formation tout au long de la vie comme un processus reflétant une dynamique d'agence, c'est-à-dire une capacité d'agir sur les choses au-delà de ce qu'impose la structure (Bandura, 2006), et dans lequel se combinent des facteurs individuels, sociaux et environnementaux (Crocker et Robeyns, 2009 ; Ilieva-Trichkova, 2016), les aspirations à se former peuvent jouer un rôle important, élargissant les horizons d'action possibles, facilitant, voire débloquent cette action et permettant ainsi l'accès à la formation (Conradie et Robeyns, 2013 ; Unterhalter *et al.*, 2014). En tant que construits cognitifs, les aspirations renvoient à la perception qu'ont les individus des trajectoires futures possibles ; l'accès à ces trajectoires, et donc la capacité à y aspirer, n'est pas égalitaire et est marqué par des blocages individuels et collectifs (Appadurai, 2004).

Les aspirations à se former semblent être dépendantes du contexte et des caractéristiques des individus. En étant dynamiques et orientées vers l'atteinte d'objectifs, ces aspirations peuvent avoir un rôle de déblocage de l'action, ici de l'accès à la formation (Conradie et Robeyns, *Ibid.* ; Hart, 2016). Les caractéristiques individuelles, la situation professionnelle et l'organisation du travail jouent un rôle important dans la construction des aspirations professionnelles. Une aspiration à changer d'emploi, voire de métier, peut être liée à un sentiment de déclassement, un ajustement inégal entre diplôme et emploi (Fournier, Lambert et Marion Vernoux, 2020). Les caractéristiques individuelles et contextuelles peuvent aussi intervenir différemment dans la construction des aspirations à la reconversion selon la catégorie socioprofessionnelle du salarié. Des difficultés liées à l'emploi peuvent inciter les salariés en emplois non qualifiés à aspirer à changer de métier, contrairement aux cadres et professions intermédiaires qui anticipent davantage ce risque lié à l'emploi dans la constitution de leur aspiration. En effet, d'une part, ces salariés en emplois qualifiés sont moins touchés par le risque de perte d'emploi et, d'autre part, ils sont plus attentifs aux changements qui interviennent dans leur entreprise (Stephanus et Vero, 2022). L'aspiration à se former peut ainsi être vue comme un levier pour construire d'autres aspirations professionnelles (Fournier, Lambert et Marion-Vernoux, *op. cit.* ; Dubois et Melnik-Olive, *op. cit.*). Toutefois, le rôle des aspirations à se former ainsi que les mécanismes et les conditions de leur effet sur l'accès à la formation sont encore peu explorés.

L'objectif de cet article est d'analyser l'effet de l'aspiration à se former sur l'accès à la formation, en focalisant sur trois questions : (1) L'aspiration à se former a-t-elle un effet de levier, dans le sens où il existerait une forme « *d'agir aspirationnel* » correspondant à un pouvoir facilitateur, voire auto-réalisateur de l'aspiration à se former ? Ce qui permet d'accroître la possibilité d'un accès effectif à la formation, quel que soit le niveau de qualification. (2) Si l'aspiration à se former a un effet significatif, toutes choses égales par ailleurs, sur l'accès à la formation, comment cet effet se combine-t-il avec les leviers organisationnels et institutionnels de formation ? (3) L'effet combiné de l'aspiration à se former et des leviers organisationnels permet-il de réduire, voire d'effacer, les inégalités d'accès à la formation entre les salariés en emplois qualifiés et ceux en emplois non qualifiés ?

1 Cadre théorique et hypothèses

1.1 De l'aspiration à l'accès : au-delà de l'endogénéité, l'effet de levier de l'aspiration

À quoi servent les aspirations ? Nombre d'études ont été réalisées pour comprendre le rôle des aspirations dans le développement humain et plus particulièrement l'éducation, la formation et la progression de carrière (Appadurai, 2004 ; Fuller, 2009 ; Hart, *op. cit.* ; Hoskins et Barker, 2014 ; Rose et Baird, 2013). Les aspirations seraient un déterminant des phénomènes variés comme la réussite scolaire ou l'accès à l'emploi, surtout des jeunes en milieu défavorisé (Hart, *op. cit.*), des femmes dans les pays en développement (Ange *et al.*, 2019) ou des populations pauvres (Dalton *et al.*, 2016 ; Ray, 2003). La majorité de ces travaux montre le rôle complexe des aspirations dans le processus de l'agence humaine, dans le sens de la capacité d'agir, y compris la conscience de cette capacité, sur ses choix et son avenir professionnel, au-delà de ce qu'imposent les facteurs structurels (Bridges, 2006 ; Conradie et Robeyns, *op. cit.* ; Hart, *op. cit.*). « *Les aspirations sont importantes parce qu'elles reflètent ce qui a fini par avoir un sens et une valeur pour nous, en tant qu'individus ou en tant que groupes. Elles offrent des lignes directrices et des points de référence pour orienter l'action humaine... Toutefois, la faisabilité des aspirations est socialement située... Elle varie en fonction de l'agent, par exemple, de son savoir-faire, ses contacts, sa capacité à mobiliser des ressources et différentes formes de capital, sa capacité à résoudre les problèmes* » (Hart, *Ibid.*, pp. 336-337). Les aspirations peuvent ainsi avoir un effet direct, en plus d'autres facteurs, sur l'action, et un effet conditionné, en interaction avec d'autres facteurs individuels et collectifs. La complexité du rôle des aspirations est majorée dans le domaine de la formation tout au long de la vie (Edwards et Usher, *op. cit.* ; Ilieva-Trichkova, *op. cit.*).

Les aspirations sont définies comme des construits cognitifs : i) orientés vers l'atteinte d'objectifs ; ii) visant le soi futur en lien avec les objectifs de soi et ceux des autres ; iii) ayant une nature dynamique et multi-facettes ; et iv) fortement dépendantes du contexte (Hart, 2014 ; Conradie et Robeyns, *op. cit.* ; Ilieva-Trichkova, *op. cit.*). Toutefois, certaines études montrent une tendance à la baisse des aspirations à se former, surtout parmi les salariés européens occupant des emplois non qualifiés et/ou n'ayant pas eu accès à des formations antérieures (Ilieva Trichkova, *Ibid.*). Ce constat rejoint l'idée selon laquelle, compte tenu du contexte, certains individus limitent leurs aspirations professionnelles. Ray (*op. cit.*) a formulé la théorie de « *la fenêtre des aspirations* », selon laquelle nous n'aspirons qu'à ce que nous savons et croyons pouvoir réaliser dans le contexte de notre monde social. Les niveaux d'aspirations à se former et leurs dynamiques semblent donc varier selon les caractéristiques des individus et leur contexte social et environnemental. En outre, les aspirations à se former semblent impliquer des cercles vertueux ou vicieux où les plus formés, souvent les plus

diplômés, aspirent davantage et accèdent plus facilement à la formation et où les moins formés aspirent moins et ont un moindre accès à la formation (Hart, 2016 ; Ilieva-Trichkova, *op. cit.*).

Dans le domaine de la formation, les salariés sont souvent considérés comme les sujets de leur propre action étant donné que leur inclusion dans un parcours de formation repose sur leur propre décision (Ilieva Trichkova, *Ibid.*). Les travaux sur l'appétence à la formation mettent l'accent sur le rôle central de l'envie et de la motivation individuelle dans l'accès à la formation (Frétigné, *op. cit.* ; Dubar, *op. cit.*). Si l'appétence et la motivation à se former focalisent sur les caractéristiques individuelles, le développement de la capacité des salariés à aspirer à une formation et aussi à un meilleur avenir professionnel repose sur les politiques d'entreprises qui offrent ou non des opportunités et des espaces de délibération et d'expression (Lambert et Vero, *op. cit.*). L'expression des aspirations est donc facilitée ou empêchée par la mise en place et l'accès à des dispositifs organisationnels rendant possible cette expression.

L'expression de l'aspiration à se former est dépendante du contexte. Elle peut être contrainte aussi bien au niveau individuel qu'au niveau organisationnel et collectif. À titre d'exemple, plusieurs freins individuels sont susceptibles de réduire les possibilités d'exprimer des aspirations à se former, tels que des coûts très élevés pour se former, des responsabilités familiales, des problèmes de santé, un handicap, des conflits entre le temps de travail et le temps de formation (Ilieva-Trichkova, *op. cit.*).

Aussi, les entreprises peuvent mettre en place des dispositifs collectifs et organisationnels qui permettent aux salariés de se projeter dans l'avenir et d'aspirer à se former. « *C'est en ouvrant le champ des possibles pour toutes les catégories de salariés et en offrant des possibilités individuelles et collectives de délibération que ces entreprises développent les aspirations de leurs salariés à se former... Très souvent regardée comme une inclination personnelle, l'aspiration à se former dépend beaucoup des constructions mises en place dans l'entreprise. Pour que les salariés disposent d'une capacité à aspirer à se former, certaines conditions doivent être réunies : procédures fixées et encadrées par un accord collectif, organisation systématique d'entretiens individuels pour tous, formations définies en cohérence avec les conclusions de ces entretiens, et enfin usage des formations à des fins de mobilité horizontale ou verticale* » (Lambert et Vero, *op. cit.*, p. 2 et 4).

Les dispositifs collectifs de formation participent ainsi à la possibilité d'aspirer à se former et à en faire la demande, mais aussi à la possibilité d'accéder à la formation, générant ainsi un risque d'endogénéité, induit par l'hétérogénéité inobservée, l'existence de variables omises et/ou la simultanéité/causalité inverse. Plus généralement, lorsque l'on cherche à modéliser l'effet de l'aspiration à se former sur l'accès à la formation, il se peut que des facteurs, individuels ou collectifs, jouent à la fois sur la probabilité d'accéder à une formation et aussi sur l'aspiration à le faire. Lorsque cette situation est avérée, l'estimation de l'impact est biaisée et ne permet pas de conclure à l'existence d'une relation causale (Wooldridge, 2002).

L'expression d'une aspiration à se former serait un levier pour faciliter l'accès à la formation. L'aspiration devient ainsi un élément clé pour favoriser l'accès à la formation.

Hypothèse 1 : *Dès lors que l'on contrôle les facteurs, individuels ou collectifs, qui jouent à la fois sur la probabilité d'accéder à une formation et aussi sur l'aspiration à le faire (biais d'endogénéité), l'aspiration à se former facilite l'accès à la formation, et ce, quel que soit le niveau de qualification du poste.*

1.2 L'accès à la formation : l'effet croisé des leviers organisationnels et de l'aspiration

à se former

L'aspiration à se former est dynamique et contextuelle. Elle peut être « *idéaliste* » ou « *réaliste* » (Haller, 1968). L'aspiration réaliste se différencie de l'aspiration idéaliste par la prise de conscience et la prise en compte par l'individu de l'existence de contraintes personnelles et/ou structurelles pouvant faire obstacle à sa réalisation. L'aspiration à se former, même si elle s'avère nécessaire, peut ne pas être suffisante pour permettre l'accès à la formation. L'effet de déverrouillage de l'aspiration ne peut pas être strictement séparé de son contexte car celui-ci est toujours déterminant dans l'expression de l'aspiration à se former, mais aussi parce que l'aspiration à se former peut se combiner avec d'autres leviers ou avec des conditions précises dites facilitatrices.

Nous définissons les leviers comme un ensemble de facteurs qui permettent, avec plus ou moins de facilité et d'efficacité, la transformation de l'aspiration à se former en un accès effectif à la formation. Ces leviers s'apparentent à des facteurs de conversion, tels que définis par l'approche par les capacités (Sen, 2009 ; Hart, 2014 ; Lambert et Vero, *op. cit.* ; Unterhalter *et al.*, 2014). Les facteurs de conversion représentent un « *ensemble de facteurs qui facilitent (ou entravent) la capacité d'un individu à faire usage des ressources à sa disposition pour les convertir en réalisations concrètes* » (Fernagu-Oudet, 2012, p. 10). Selon Sen (*Ibid.*), les facteurs de conversion peuvent être environnementaux (par ex. des spécificités institutionnelles ou géographiques), sociaux (par ex. des pratiques ou des spécificités organisationnelles) et/ou personnels (par ex. des caractéristiques ou des capacités individuelles). Outre l'aspiration à se former, nous nous intéressons ici aux leviers organisationnels tels que l'entretien professionnel, l'accès au CPF (compte personnel de formation) et la diffusion d'information sur la formation auprès des salariés. Nous focalisons ainsi l'analyse sur les dispositifs que les entreprises peuvent mettre en place pour créer des leviers qui facilitent le passage d'une aspiration à se former à un accès effectif à la formation. Ce choix de se centrer sur ces leviers organisationnels, en excluant des facteurs purement individuels (par exemple la situation familiale) ou institutionnels (par exemple le contexte économique et social) permet, dans la lignée des travaux de Vero et Sigot (2017), de comprendre la portée des politiques de formation des organisations et leurs caractéristiques capacitantes.

Plusieurs leviers organisationnels, reflétant les politiques de formation dans les entreprises, peuvent donc jouer un rôle dans la transformation de l'aspiration à se former en un accès à la formation. L'environnement institutionnel, considéré au niveau national français, marqué par une succession de lois sur la formation, en 2004, 2014 et 2018, a fortement enrichi les conditions d'accès à la formation professionnelle. Il s'agit de permettre à chaque salarié, quel que soit le niveau de qualification de son emploi, de devenir acteur de son propre parcours professionnel et du développement de son capital humain et de son employabilité. La diffusion de l'information à l'ensemble des salariés, par des canaux formels ou interpersonnels, *via* les managers, l'organisation systématique d'entretiens professionnels, l'existence d'accords collectifs sur la formation, la multiplicité des canaux de diffusion d'information sur la formation, l'existence de dispositifs de financement, tels que le CPF, sont des facteurs facilitateurs de l'accès à la formation, surtout pour les salariés en emplois peu ou non qualifiés (Sigot et Vero 2009 ; Dubois et Melnik, *op. cit.* ; Albandea, 2019). Lorsque ces facteurs collectifs se combinent avec l'aspiration à se former, la probabilité d'accéder à la formation pour les salariés en emplois non ou peu qualifiés devrait se renforcer, comme c'est le cas pour les salariés en emplois qualifiés.

Hypothèse 2 : *Les leviers organisationnels tels que l'entretien professionnel et la diffusion d'information sur la formation facilitent la transformation de l'aspiration à se former en un accès effectif à la formation.*

1.3 Le rôle conjoint de l'aspiration à se former et des leviers organisationnels ne gomme pas les inégalités

Les réformes de la formation professionnelle de 2014 et 2018 ont comme objectif prioritaire la mise en place des dispositifs et des droits supplémentaires, visant à permettre aux salariés en emplois non qualifiés d'acquérir de nouvelles compétences par l'accès à des formations qualifiantes, certifiantes ou non. Cependant, des adages comme « *il pleut sur les mouillés* » ou « *on ne prête qu'aux riches* » reviennent régulièrement en conclusion d'études portant sur l'accès à la formation professionnelle et qui montrent le moindre accès à la formation continue des salariés non diplômés, occupant souvent des emplois non qualifiés.

En 2018, le Bilan Formation Emploi de l'INSEE souligne l'écart de taux de formation entre les salariés les plus diplômés et les moins diplômés, écart qui s'intensifie lorsque l'on prend en compte les durées de formation (Aliaga et Bernard, 2018). L'étude de Dubois et Melnik-Olive (*op. cit.*) montre qu'en dépit de l'aspiration, et parfois même de l'accès à la formation, les salariés dans des emplois non qualifiés choisissent moins leur formation. La persistance d'inégalités dans l'accès à la formation peut s'expliquer par au moins deux raisons.

La première serait l'existence d'*inégalités structurelles* au sein des entreprises (par exemple des inégalités de positions professionnelles ou une répartition des ressources favorisant souvent les salariés en emplois qualifiés) qui, systématiquement, réduisent l'accès aux ressources des salariés en emplois non qualifiés et les informent sur ce qu'ils peuvent faire et être (Hart, 2014 ; Scandone, 2018). Ces inégalités sont fortement internalisées et guident les aspirations et les actions des salariés en emplois non qualifiés qui sont ainsi conditionnées aux possibilités habituelles d'accès à la formation (Bourdieu, 2014). Par exemple, Fournier (2004) a montré que les salariés en emplois non qualifiés sont ceux qui déclarent le moins de besoins de formation parce que leurs espérances de gain liées aux expériences passées de formation ont souvent été déçues. Il existe aussi des préférences adaptatives au sens où les personnes qui vivent depuis longtemps dans une situation de choix restreint peuvent se résigner à cette situation et perdre la capacité de se projeter dans d'autres espaces possibles (Vero et Sigot, *op. cit.*). Les travaux de Dalton *et al.* (*op. cit.*) sur la « *trappe de la pauvreté* » montrent aussi qu'en dépit de l'importance des aspirations, leur rôle n'est pas toujours suffisant pour assurer l'égalité sociale.

La deuxième raison serait la perception de *l'utilité de la formation*. D'une part, derrière l'aspiration à se former, il y a l'aspiration à un meilleur devenir professionnel. Or, la formation n'est pas toujours perçue par les salariés en emplois non qualifiés comme une ressource potentiellement utile pour leur avenir, ni en termes de progression salariale ni en termes de promotion et de perspectives professionnelles (Rémy, 2023 ; Fournier, *op. cit.*). D'autre part, la perception de l'inutilité de la formation peut être liée à la non-adaptation des modes de formation, souvent peu basés sur la pratique et le terrain, aux salariés en emplois non qualifiés et à leurs besoins (Rémy, 2023). Nous postulons donc qu'en dépit de l'effet positif de l'aspiration à se former et des dispositifs organisationnels tels que l'entretien professionnel et l'information sur les possibilités de formation, les salariés en emplois non qualifiés accèdent moins à la formation que les salariés en emplois qualifiés.

Hypothèse 3 : *Si un effet de levier de l'aspiration à se former et des dispositifs organisationnels existe, malgré cet effet, les inégalités d'accès à la formation entre les salariés en emplois non qualifiés et les salariés en emplois qualifiés persistent.*

2 Données : le dispositif d'enquêtes couplées Employeur-Salarié DEFIS

DEFIS a été initié par le Céreq en 2014, à la demande du Conseil National d'Évaluations de la Formation Professionnelle (CNEFP). Ce dispositif associe le suivi d'une cohorte de salariés, entre décembre 2013 et l'automne 2019, à l'interrogation des entreprises qui les employaient en décembre 2013. L'enquête comporte ainsi deux volets : le volet salarié qui interroge un échantillon de salariés, en 2013, chaque année entre 2015 et 2019, et le volet entreprise qui interroge, en 2015, les dirigeants de l'entreprise où le salarié travaillait en décembre 2013.

L'échantillon d'entreprises regroupe 3 700 entreprises représentatives des structures de dix salariés et plus (en France métropolitaine) dans l'ensemble des secteurs d'activité marchands, ainsi que 800 entreprises de trois à neuf salariés, représentatives d'une part plus faible des secteurs d'activités marchands. Au total, 4 500 entreprises ont été interrogées.

L'échantillon de salariés est représentatif de tous les salariés employés par ces entreprises en décembre 2013. Il comportait 16 126 salariés lors de la première interrogation, en 2015. L'attrition entre les cinq interrogations conduit à un échantillon de 6 140 salariés pour l'interrogation de 2019. L'étude portant sur l'accès à la formation des salariés pendant une période de cinq ans, ceux qui sont partis en retraite au cours de la période d'observation ainsi que ceux encore en formation initiale au 1er janvier 2014 ont été exclus de l'analyse. Ce qui nous conduit à un échantillon global de 4 722 salariés.

Le volet salarié décrit des éléments biographiques, retrace les parcours professionnels et recense les formations à visée professionnelle suivies par les individus interrogés. Il permet notamment de décrire l'environnement professionnel et les conditions d'emploi du salarié à chaque enquête, ainsi que ses ressentis sur ces thèmes.

Les salariés ont également été interrogés en 2015 sur leurs « aspirations professionnelles » (se former, mais aussi changer d'entreprise, de métier...) par le biais de questions relatives à leurs « souhaits » dans les cinq années à venir. Le souhait de se former dans les cinq ans à venir est ainsi la variable permettant d'analyser l'influence de l'aspiration sur l'accès à une formation, dans la partie empirique. De ce fait, aspiration à se former et souhait de formation sont, dans cette partie, considérés comme des synonymes.

Le volet entreprise fournit des informations sur les caractéristiques et l'évolution structurelle de l'entreprise, mais aussi sur ses pratiques en matière de formation, de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail.

Encadré 1. Précisions sur les données Dispositif d'Enquêtes sur les Formations et Itinéraires des Salariés (DEFIS) et la construction des variables d'intérêt

Les données de cette étude sont fournies par les cinq interrogations du dispositif d'enquête DEFIS (initié par le Céreq), une par an entre 2013 et 2019, auprès d'un échantillon de salariés tirés au sort en 2013 et interrogés pour la première fois en 2015. On dispose ainsi d'informations sur les parcours professionnels et les formations suivies par ces salariés pendant cinq ans, entre 2013 et 2019. Les principales variables sont construites ainsi : **Aspiration à se former : le souhait de formation comme indicateur** Pour mesurer la notion d'aspiration à se former, on a retenu la réponse à la question suivante,

posée lors de la première interrogation de 2015 : « Si la personne travaille encore dans l'entreprise de 2013 : Souhaiteriez-vous vous former dans les cinq années à venir ? » et sinon : « Alors que vous étiez encore dans l'entreprise de 2013, souhaitiez-vous vous former dans les cinq années à venir ? »

L'accès à la formation entre le moment du souhait et 2019

On ne considère que les formations commencées après le souhait de formation (2015 ou avant si changement d'entreprise). Pour les salariés qui, en 2015, sont toujours dans l'entreprise au sein de laquelle ils exerçaient en décembre 2013, les formations suivies entre l'été 2015 et l'automne 2019 sont considérées. Les formations à visée réglementaire sont exclues du champ.

La qualification de l'emploi : salariés en emplois qualifiés ; employés non qualifiés ; ouvriers non qualifiés

La qualification concerne l'emploi du salarié au moment où il exprime son souhait de formation (emploi de 2015 pour ceux restés dans l'entreprise de 2013, emploi de 2013 pour ceux l'ayant quittée). Il s'agit de la Nomenclatures des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics (PCS-ESE). La distinction entre employés en emplois qualifiés ou non qualifiés s'appuie sur la nomenclature Chardon (2002) qui distingue les professions d'employés en emplois qualifiés ou non qualifiés en analysant la spécialité des diplômes des personnes qui les exercent. « Une profession d'employé est considérée comme qualifiée si, en début de carrière, les employés exerçant cette profession possèdent un diplôme spécifique ».

L'entretien professionnel entre 2015 et 2019

À chaque interrogation du dispositif d'enquête DEFIS, on demande au salarié s'il a participé à un entretien professionnel lors des deux années précédentes. L'équation modélisant l'expression du souhait intègre une variable indiquant si le salarié a suivi un entretien professionnel en 2014 ou en 2015 (avant la première interrogation). L'équation modélisant l'accès à la formation intègre une variable indiquant si le salarié a suivi un entretien professionnel après l'expression éventuelle d'un souhait, entre 2015 et 2019.

L'information du salarié sur les possibilités de formation entre 2015 et 2019

La première interrogation du dispositif DEFIS questionne le salarié sur la façon dont il est informé des possibilités de formation dans l'entreprise (non informé ; par la direction ou le service des ressources humaines ; par des collègues ; par un représentant du personnel ; par lui-même). Si le salarié a changé d'entreprise ou si son entreprise a connu un changement important (restructuration, changement dans l'équipe de direction), on lui repose la question lors des interrogations suivantes. On retient trois types de canal d'information : vertical, horizontal et autonome (Brunet et Rieucan, 2019). Vertical : le salarié déclare avoir été informé, ne serait-ce qu'une fois, par la direction ou le service RH ; Horizontal ou Autonome : le salarié a été informé par des collègues, un représentant du personnel, ou par lui-même. Un salarié est considéré comme non informé s'il n'a jamais déclaré avoir été informé des possibilités de formation.

Changement de profession

À chaque interrogation, on demande au salarié s'il exerce la même profession qu'à l'interrogation précédente. Si le salarié répond une fois « oui » à cette question, on considère qu'il a changé de profession. Dans le cas où le salarié est resté dans l'entreprise, il s'agit de la profession de 2015, et si le salarié a quitté l'entreprise avant 2015, nous considérons la profession de 2013.

3 Résultats des modèles économétriques

En utilisant les données DEFIS, Dubois et Melnik-Olive ont identifié un écart entre l'aspiration et l'accès à la formation. Ils soulignent que le souhait de se former, utilisé comme indicateur de cette aspiration, est largement exprimé à tous les niveaux de qualification de l'emploi, mais constatent des demandes, puis un accès effectif à la formation très en-deçà chez les ouvriers en emplois non qualifiés. Ils supposent ainsi que la formulation de demandes de formation relève davantage « *de pratiques et de règles [...] mises en place dans les entreprises et intériorisées par les salariés* » que des aspirations à se former et que ces demandes sont donc plus empêchées par ce même contexte (Dubois et Melnik Olive, *op. cit.*, p. 2). Les politiques de formation mises en place dans les organisations semblent être plus capacitantes pour les salariés en emplois qualifiés.

Les salariés qui souhaitent se former y parviennent-ils davantage ou l'accès à la formation est-il indépendant des aspirations des salariés, en étant essentiellement déterminé par des choix stratégiques ou financiers ? 71 % des salariés du champ de l'étude DEFIS souhaitent se former dans les cinq ans en 2014/2015 et 62 % d'entre eux ont effectivement suivi une formation, hors formations réglementaires, contre 50 % des salariés qui ne souhaitent pas se former. Cet écart est plus élevé pour les employés en emplois non qualifiés que pour les autres. Le taux d'accès à la formation des ouvriers en emplois non qualifiés est le plus faible d'entre tous (44 %), avec l'écart entre ceux qui souhaitent et ceux qui ne souhaitent pas se former le plus faible (respectivement 46 % contre 41 %) (Annexe Tab. 1 en version électronique de l'article). Ces premières statistiques descriptives appellent à une analyse plus approfondie permettant de prendre en compte les caractéristiques individuelles et les contextes professionnels.

On va ainsi montrer que le souhait de formation influe sur l'accès à la formation, toutes choses égales par ailleurs, et mettre en évidence l'impact de certains dispositifs organisationnels sur ce premier résultat (3.1). On examine ensuite, respectivement, le rôle de l'aspiration à se former et des dispositifs organisationnels dans les disparités d'accès à la formation entre les salariés en emplois qualifiés et non qualifiés (3.2 et 3.3). Mais auparavant, nous justifions l'utilisation de modèles permettant de traiter le fait que les salariés qui souhaitent se former sont fort probablement, en raison de leurs caractéristiques individuelles, également ceux qui accèdent le plus à une formation (biais d'endogénéité).

3.1 Traitement du biais de l'endogénéité : l'aspiration à la formation reste un levier majeur

On peut supposer que l'expression d'un souhait de formation est plus probable pour des salariés dont l'environnement de travail, les conditions d'emploi, de vie personnelle ou de carrière favorisent en soi l'accès à la formation (Albandea, *op. cit.*). Ceci signifie que des caractéristiques, en partie observables dans notre enquête, mais également inobservables (motivation, envie de progresser, expériences hors milieu professionnel...), peuvent impacter simultanément la probabilité de souhaiter se former et celle de se former.

Les statistiques descriptives montrent aussi des différences, voire des inégalités, dans les aspirations selon le niveau de qualification de l'emploi. Dès lors, l'évaluation de l'effet du souhait de se former sur l'accès à la formation par un simple modèle « toutes choses égales par ailleurs » (probit) sera biaisée par l'existence d'une endogénéité entre les deux variables. Une estimation correcte rend nécessaire l'utilisation d'une modélisation à deux équations simultanées, Biprobit récursif. Dans cette modélisation, une première équation (dite principale) modélise « *l'accès à une formation dans les cinq ans entre 2014/2015 et 2019* » (soit dans les

cinq ans qui suivent l'expression éventuelle d'un souhait de formation), et, en tenant compte des résultats de cette première équation, une seconde équation (dite secondaire) modélise la variable « *souhait de formation en 2014/2015 dans les cinq ans qui viennent* ».

Les résultats de l'équation principale montrent un bais d'endogénéité contrôlé, un effet positif – et net – du souhait de se former sur la probabilité d'accès à la formation (**Fig1. BPR1**). Ce résultat soutient l'hypothèse selon laquelle l'aspiration à se former joue un rôle de levier dans l'accès à la formation, débloquent l'action et donnant un effet de levier au souhait, indépendamment des caractéristiques individuelles ou organisationnelles pouvant l'influencer par ailleurs. Cet effet n'apparaissait pas dans un modèle simple ignorant son caractère endogène (**Fig1. Probit simple**). On constate également que les employés en emplois non qualifiés ont moins de chance d'accéder à la formation dans les cinq ans que les salariés en emplois qualifiés, alors qu'ils en expriment plus souvent le souhait que ces derniers. En effet, 82 % des employés en emplois non qualifiés déclarent, en 2015, souhaiter se former dans les cinq ans, contre 71 % des salariés en emplois qualifiés (Annexe Tab.1 en version électronique de l'article).

L'équation secondaire confirme que les aspirations professionnelles ne sont pas seulement des choix individuels rationnels, mais sont influencées par des caractéristiques individuelles, par la situation professionnelle et le contexte professionnel des salariés. Les hommes et les femmes expriment autant le souhait de se former, mais c'est plus rarement le cas des salariés les plus âgés. Les salariés en contrat temporaire ont également une probabilité plus faible que ceux en CDI d'exprimer le souhait de se former, de même que les salariés ayant un emploi d'ouvrier non qualifié. En revanche, les salariés qui n'utilisent pas pleinement leurs compétences dans leur travail et ceux qui déclarent un risque de perte d'emploi dans l'année qui vient souhaitent plus souvent se former. Des conditions de travail et d'emploi ressenties comme précaires peuvent accroître l'aspiration à la formation. On détecte aussi un fort effet du secteur d'activité de l'entreprise, de sa structure et de l'importance qu'elle accorde à la formation professionnelle (cf. Annexes BPR1 en version électronique de l'article).

Fig. 1. Effet du souhait de se former sur la probabilité d'accès à la formation (extrait Probit simple et BPR1 en annexe électronique de l'article)

Fig. 1. Effet du souhait de se former sur la probabilité d'accès à la formation (extrait Probit simple et BPR1 en annexe électronique de l'article)

* = significatif à 10 %, ** = significatif à 5 %. = effet positif. = effet négatif.

Champ : Ensemble des salariés en décembre 2013 des entreprises du champ DEFIS, exceptés les salariés encore en formation initiale au 01/2014 et ceux partant à la retraite entre décembre 2013 et 2019.

Lecture : En corrigeant le biais d'endogénéité, les salariés qui souhaitent se former ont plus de chance d'avoir accès à la formation. Les variables mobilisées dans l'équation principale : sexe, âge, évolution de contrat entre 2014/2015 et 2019, évolution professionnelle entre 2014/2015 et 2019, taille d'entreprise en 2019, information sur le CPF (compte personnel formation), travail impliquant de résoudre des problèmes non résolus, avoir suivi un entretien professionnel (EP), et information sur les possibilités de formation.

Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif DEFIS - enquêtes 2015, 2016, 2017,

2018 et 2019.

3.2 L'effet croisé des leviers organisationnels et de l'aspiration à se former sur l'accès à la formation

Les résultats du modèle BPR1 (**Fig. 2**) révèlent le rôle direct des leviers organisationnels tels que la participation à un entretien professionnel ou l'information des salariés dans l'accès à la formation. Toutes choses égales par ailleurs, les salariés qui ont participé à un entretien professionnel (EP) accèdent davantage à la formation professionnelle que ceux qui n'en ont pas bénéficié. Ce résultat n'infirme pas les observations de Guillemot et Sigot (2019), même si ces auteurs soulignent que les entretiens professionnels ne sont pas toujours suivis d'engagement de la part des employeurs visant à permettre aux salariés de suivre une formation. Les tris croisés vont dans le même sens. Aussi, les salariés qui ont été informés des possibilités de formation par une voie verticale (c'est-à-dire par le chef d'entreprise, le manager ou les responsables ressources humaines) accèdent davantage à la formation que ceux non informés (**Fig. 2**, BPR1). Ce résultat est cohérent avec l'étude de Brunet et Rieucan (*op. cit.*). Ces auteurs notent également l'impact de l'information sur la participation à la formation, notamment par son influence sur la demande de formation des salariés. Ils démontrent que cet impact est plus prononcé chez les salariés informés par leur hiérarchie directe.

Nous avons postulé que la participation à un entretien professionnel et l'information sur les possibilités de formation peuvent aussi avoir un effet de levier qui facilite la transformation de l'aspiration à se former en participation effective à la formation (hypothèse 2). Pour tester cette hypothèse, on étudie l'effet combiné du souhait de se former et du fait d'avoir bénéficié d'un de ces deux dispositifs organisationnels sur la probabilité d'accès à la formation.

Nous avons donc procédé à deux nouvelles modélisations qui reprennent BPR1, mais intègrent, pour le premier modèle, une variable croisant l'effet du « *souhait de se former* » et de la « *participation à un entretien professionnel (EP)* » (**Fig. 2**, BPR2 et annexe BPR2 en version électronique de l'article) et pour le second modèle, une variable croisant l'effet du « *souhait de se former* » et de « *l'information sur les possibilités de formation* » (**Fig. 2**, BPR3 et annexe BPR3 en version électronique de l'article). Les résultats du BPR2 montrent que l'accès à la formation est plus fréquent pour les salariés qui aspirent à se former et qui ont bénéficié d'un entretien professionnel par rapport à ceux qui n'ont pas suivi d'entretien professionnel. En revanche, on n'observe pas de différence significative dans l'accès à une formation entre les salariés qui souhaitent se former et qui ont bénéficié d'une information sur les possibilités de formation et ceux qui n'en ont pas bénéficié (**Fig. 2**, BPR3). Cependant, les salariés qui ne souhaitaient pas se former ont finalement davantage accédé à la formation lorsqu'ils ont été informés des possibilités de formation. Ces résultats concernent tous les salariés de notre échantillon, quel que soit le niveau de qualification de l'emploi.

Fig. 2. Effets de l'entretien professionnel (EP) et de l'information sur la formation, combinés avec le souhait de se former sur l'accès à une formation (extraits des BPR1, BPR2 et BPR3) (cf. Annexes en version électronique de l'article)

Fig. 2. Effets de l'entretien professionnel (EP) et de l'information sur la formation, combinés avec le souhait de se former sur l'accès à une formation (extraits des BPR1, BPR2 et BPR3) (cf. Annexes en version électronique de l'article)

* = significatif à 10 %, ** = significatif à 5 %. = effet positif. = effet négatif.

Champ : Ensemble des salariés en décembre 2013 des entreprises du champ DEFIS, exceptés les salariés encore en formation initiale au 01/2014 et ceux partant à la retraite entre décembre 2013 et 2019.

Lecture : Les salariés qui ont suivi un EP (entretien professionnel) et qui ne souhaitent pas se former ont moins de chance d'avoir suivi une formation que les salariés qui ont suivi un EP et qui souhaitent se former. Les variables mobilisées dans l'équation principale : sexe, âge, niveau de qualification de l'emploi en 2014/2015, évolution de contrat entre 2014/2015 et 2019, évolution de profession entre 2014/2015 et 2019, taille d'entreprise en 2019, information sur le CPF, (compte personnel formateur) , travail impliquant de résoudre des problèmes non résolus, souhait de se former en 2014/2015.

Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif DEFIS - enquêtes 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019.

3.3 L'aspiration à se former facilite l'accès à la formation, mais ne gomme pas l'avantage des salariés en emplois qualifiés

L'accès à la formation est souvent présenté comme un moyen contribuant à des parcours professionnels sécurisés et ascendants en permettant de développer les compétences et les qualifications nécessaires à l'emploi. Le constat est récurrent, les salariés en emplois non qualifiés accèdent moins souvent à la formation que les autres (Insee, 2018 ; Lambert *et al.*, 2014 ; Dubois et Melnik, *op. cit.* ; Dubois et Fournier, 2014 ; Chardon, 2001 ; Fournier, 2001). Les résultats de nos analyses ont montré que, quel que soit le niveau de qualification de l'emploi, souhaiter se former augmente de manière significative les chances d'un accès effectif à la formation, surtout lorsque le salarié bénéficie d'un dispositif institutionnel et organisationnel tel que l'entretien professionnel. Mais l'aspiration à se former joue-t-elle le même rôle auprès des salariés en emplois qualifiés et non qualifiés ?

Un nouveau modèle à double équation (BRP4) permet d'évaluer le rôle conjoint de l'aspiration à se former et du niveau de qualification de l'emploi et ainsi de comparer l'effet de l'aspiration pour les salariés en emplois qualifiés et pour ceux en emplois non qualifiés (voir Annexe BPR4 en version électronique de l'article).

Lorsque les salariés aspirent à se former, ceux en emplois qualifiés ont plus de chance d'accéder effectivement à une formation que ceux en emplois non qualifiés. Ils ont également plus de chance de se former que les salariés qui ne souhaitent pas se former, qu'ils soient en emplois qualifiés ou non qualifiés. L'aspiration à se former apparaît ainsi comme un déterminant significatif de l'accès à la formation de tous les salariés, quel que soit le niveau de qualification de leur emploi, mais qui toutefois n'efface pas les inégalités d'accès entre ceux qui sont en emplois qualifiés et ceux qui sont en emplois non qualifiés (**Fig. 3. BRP4**). Ces résultats rejoignent des travaux antérieurs sur, par exemple, la « *trappe de la pauvreté* » (Dalton *et al.*, 2016), qui montrent qu'en dépit de l'importance des aspirations, leur rôle n'est pas suffisant pour assurer l'égalité sociale.

Fig. 3. Effet conjoint du souhait de se former et de la qualification de l'emploi sur la probabilité d'accès à la formation (extrait BPR4 en annexe de la version électronique de l'article)

Fig. 3. Effet conjoint du souhait de se former et de la qualification de l'emploi sur la probabilité d'accès à la formation (extrait BPR4 en annexe de la version électronique de l'article)

* = significatif à 10 %, ** = significatif à 5 %. = effet positif. = effet négatif.

Champ : Ensemble des salariés en décembre 2013 des entreprises du champ DEFIS, exceptés les salariés encore en formation initiale au 01/2014 et ceux partant à la retraite entre décembre 2013 et 2019.

Lecture : En corrigeant le biais d'endogénéité, les salariés en emplois qualifiés qui souhaitent se former ont le plus de chance d'avoir accès à la formation. Les variables mobilisées dans l'équation principale : sexe, âge, évolution de contrat entre 2014/2015 et 2019, évolution de profession entre 2014/2015 et 2019, taille d'entreprise en 2019, information sur le CPF (compte personnel de formation), travail impliquant de résoudre des problèmes non résolus, suivi d'un EP (entretien professionnel), information sur les possibilités de formation.

Source : France compétences-Céreq, dispositif DEFIS - enquêtes 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019.

3.4 Entretien professionnel et information sur les possibilités de formation : des leviers efficaces, mais inégaux

L'effet facilitateur de l'entretien professionnel – et dans une moindre mesure de l'information sur les possibilités de formation – sur l'accès à la formation a été précédemment mis en lumière (**Fig. 2** BPR 1). Ces dispositifs organisationnels permettent-ils de réduire les inégalités d'accès à la formation ?

Le modèle Probit bivarié récursif 5 (**Fig. 3**. BPR5) permet d'identifier un effet conjoint de la qualification de l'emploi et de la participation du salarié à un entretien professionnel sur l'accès à la formation. Les salariés en emplois qualifiés et qui ont suivi un entretien professionnel sont ceux qui ont le plus souvent et davantage accès à la formation. Lorsque les salariés ont participé à un tel entretien, ceux en emplois non qualifiés ont moins de chance d'accéder à la formation que ceux en emplois qualifiés.

Ainsi, l'effet significatif de l'entretien professionnel sur l'accès à la formation pour tous les salariés, en emplois non qualifiés comme en emplois qualifiés, ne permet pas de gommer les inégalités entre ces deux catégories de salariés.

Le modèle suivant (**Fig. 4**. BPR6) permet, de la même manière, de tester l'effet conjoint de la qualification de l'emploi et de l'information du salarié sur les possibilités de formation sur l'accès effectif à la formation. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, l'effet positif de l'information sur l'accès à la formation pour tous les salariés (en emplois qualifiés ou non) est mis en lumière. Les salariés non informés des possibilités de formation ont moins de chance d'accéder à la formation, quel que soit le niveau de qualification. Une fois les salariés informés, nous n'observons pas davantage d'accès à la formation pour les salariés en emplois non qualifiés.

Il convient de rester prudent quant aux conclusions que l'on pourrait tirer de ce résultat. Cet écart non significatif a-t-il une cause purement statistique, comme des effectifs trop faibles, ou témoigne-t-il d'une efficacité de l'information sur les possibilités de formation pour réduire les inégalités d'accès à la formation ? L'écart de taux d'accès à la formation entre salariés informés en emplois qualifiés et en emplois non qualifiés est d'environ 15 % (soit 49 % pour

les emplois non qualifiés contre 64 % pour les qualifiés) (Annexe Tab.2 en version électronique de l'article). De plus amples investigations seront nécessaires pour conclure que l'information sur les possibilités de formation contribue à réduire, voire à effacer ces inégalités d'accès à la formation au sens large entre salariés en emplois qualifiés et ceux en emplois non qualifiés, d'autant plus que l'accès à la formation est pluriel et que toutes les formations ne se valent pas. Hanchane et Lambert (2003) ont ainsi mis en lumière la variété des formations disponibles, en particulier en ce qui concerne les objectifs qu'elles visent. Plus récemment, Beraud (2019) a souligné que les cadres tendent à suivre des formations utiles pour progresser dans la hiérarchie, tandis que les salariés occupant des postes moins qualifiés suivent plus souvent des formations pour faire face à des évolutions techniques.

Fig. 4. Effets de l'entretien professionnel et de l'information sur la formation sur l'accès à une formation selon le niveau de qualification (extraits des BPR1, BPR4 et BPR5 ; cf. annexes en version électronique de l'article)

Fig. 4. Effets de l'entretien professionnel et de l'information sur la formation sur l'accès à une formation selon le niveau de qualification (extraits des BPR1, BPR4 et BPR5 ; cf. annexes en version électronique de l'article)

* = significatif à 10 %, ** = significatif à 5 %. = effet positif. = effet négatif.

Champ : Ensemble des salariés au 12/2013 des entreprises du champ DEFIS, exceptés les salariés encore en formation initiale au 01/2014 et ceux partant en retraite entre décembre 2013 et 2019.

Lecture : les salariés en emplois non qualifiés qui ont eu un EP (entretien professionnel) ont moins de chance d'avoir suivi une formation que les salariés en emplois qualifiés qui en ont eu un. Variables mobilisées dans l'équation principale : sexe, âge, évolution de contrat entre 2014/2015 et 2019, évolution de profession entre 2014/2015 et 2019, taille d'entreprise en 2019, information sur le CPF (compte personnel formation), travail impliquant de résoudre des problèmes non résolus, souhait de se former en 2014/2015.

Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif DEFIS - enquêtes 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019.

Conclusion

« À quoi m'est-il permis d'aspirer en tant que salarié en emploi non qualifié ? ». L'aspiration à se former n'est pas une fin en soi car la formation est à la fois un bien en soi, dans le sens d'une acquisition d'un savoir ou un savoir-faire, et une ouverture de possibles et d'un potentiel de développement par l'accomplissement de projets professionnels (Véro et Sigot, *op. cit.* ; Zimmermann, 2011).

Cette étude met en lumière plusieurs déterminants de l'accès à la formation. L'aspiration à se former, médiatisée ici par le souhait de se former dans les cinq ans à venir, s'avère être une condition importante, bien qu'elle ne soit ni nécessaire ni suffisante pour accéder à la formation. Le souhait de se former semble jouer un rôle significatif de déverrouillage et accélère l'accès à la formation dès lors que l'on contrôle les facteurs, individuels ou collectifs, qui jouent à la fois sur la probabilité d'accéder à une formation et sur l'aspiration à le faire (biais d'endogénéité). Ainsi, parmi les salariés en emplois non qualifiés, ceux qui ont formulé une

aspiration à se former ont davantage accès à la formation que ceux n'ayant pas d'aspiration à se former. Nos résultats montrent l'effet accélérateur de l'aspiration à se former, quel que soit le niveau de qualification.

Toutefois, plusieurs autres facteurs organisationnels augmentent fortement la probabilité d'accès à la formation : être informé sur les possibilités de formation et avoir participé à un entretien professionnel. Ces leviers sont déterminants pour les salariés en emplois qualifiés comme pour ceux en emplois non qualifiés.

Nos résultats mettent en lumière un point supplémentaire : quel que soit le facteur pris en compte (aspiration, leviers organisationnels), les inégalités d'accès à la formation entre salariés en emplois qualifiés et non qualifiés demeurent. Autrement dit, même s'ils aspirent à se former, les salariés en emplois non qualifiés ne rattrapent pas leur désavantage en termes d'accès à la formation par rapport aux salariés en emplois qualifiés. Seule l'information des salariés sur les possibilités de formation semblerait faire jeu égal pour l'accès à la formation entre salariés en emplois non qualifiés et salariés en emplois qualifiés.

Nous observons ainsi un double obstacle pour les salariés non qualifiés. L'accès aux leviers est souvent plus difficile : les ouvriers non qualifiés souhaitent par exemple moins souvent se former et bénéficient également moins souvent d'un entretien professionnel. Et lorsqu'ils accèdent à ces leviers, ceux-ci se révèlent moins efficaces pour eux que pour les salariés en emplois qualifiés.

Ce résultat a plusieurs implications. D'abord, l'existence de droits à la formation est nécessaire, mais insuffisante. Les salariés doivent être capables d'aspirer à se former et pouvoir se servir de ces droits. Le développement d'organisations capacitanes est une possibilité pour permettre aux salariés, quel que soit leur niveau de qualification, d'aspirer et d'exprimer leur voix en matière de formation et d'évolution professionnelle (Véro et Sigot, *op. cit.*). Selon Falzon (2013), il s'agit de créer un environnement capacitant pour les salariés, à la fois préventif, universel et développemental, c'est-à-dire un environnement qui « *n'a pas d'effets néfastes sur l'individu et préserve donc ses capacités futures d'agir [...], prend en compte les différences interindividuelles [...] et compense les déficiences individuelles [...] et permet aux collectifs et aux personnes de réussir [...], de développer de nouveaux savoir-faire et de nouvelles connaissances, d'élargir leurs possibilités d'action, leur degré de contrôle sur leurs tâches [...], c'est-à-dire leur autonomie* » (Falzon, 2013, pp. 3-4). Les politiques publiques sur la formation peuvent créer des incitations pour encourager le développement de telles organisations capacitanes. La formation des aspirations et leur transformation effective se nourrit de la délibération collective (Clot et Gollac, 2014). Les politiques publiques doivent davantage favoriser les organisations participatives en incitant à la création d'espaces d'informations et d'échanges, de procédures qui permettent de constituer des choix individuels et collectifs et de les faire valoir (Véro et Zimmermann, 2018).

Ensuite, compte tenu de la persistance des inégalités d'accès à la formation, il est essentiel de créer des droits supplémentaires et spécifiques pour les salariés en emplois non qualifiés. La création de ces droits, n'étant pas suffisante en soi, doit être accompagnée d'un changement des modèles organisationnels et même d'un travail sociétal sur les représentations des emplois non qualifiés. Ces droits supplémentaires peuvent par exemple davantage reconnaître les dynamiques de terrain et les réalités effectives du travail dans l'apprentissage et l'évolution professionnelle des salariés en emplois non qualifiés car pour

eux, encore moins que pour les autres salariés, il ne suffit pas seulement d'aspirer à se former pour accéder à un avenir professionnel meilleur.

Statistiques descriptives et modèles Probit bivarié récursifs complets

Tableau 1 - Taux d'accès à la formation, sur la période 2014/2015-2019, selon la qualification de l'emploi et le souhait de se former

Qualification de l'emploi (au moment du souhait)

	<i>Employés emploi qualifié</i>	<i>en Ouvriers non emploi qualifié</i>	<i>en Salariés non emploi qualifié</i>	<i>en Ensemble des salariés</i>
Le salarié souhaite se former dans les cinq ans	51 %	46 %	64 %	62 %
Le salarié ne souhaite pas se former dans les 5 ans	34 %	41 %	51 %	50 %
Ensemble des salariés	48 %	44 %	61 %	58 %

Tableau 1 - Taux d'accès à la formation, sur la période 2014/2015-2019, selon la qualification de l'emploi et le souhait de se former

Lecture : Parmi les salariés occupant un poste d'employé en emploi non-qualifié en 2014/2015, 51 % de ceux qui déclaraient souhaiter se former se sont formés avant l'été 2019 contre seulement 34 % de ceux qui ne souhaitaient pas se former.
Champ : Ensemble des salariés en décembre 2013 des entreprises du champ Defis (dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés), sauf les salariés encore en formation initiale en janvier 2014 et ceux partant à la retraite entre décembre 2013 et 2019.

Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif Defis - enquêtes 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019.

Tableau 2 - Taux d'accès à la formation sur la période d'observation, 2014/2015-2019, selon la qualification de l'emploi et l'information reçue par le salarié au sujet de la formation

Qualification de l'emploi

	<i>Employés emploi qualifié</i>	<i>en Ouvriers non emploi qualifié</i>	<i>en Salariés non emploi qualifié</i>	<i>en Salariés non emploi qualifié</i>	<i>Ensemble des salariés</i>
Le salarié n'a été à aucun moment informé sur les possibilités de	51 %	16 %	29 %	39 %	37 %

formation

Le salarié a été informé seulement par le canal autonome ou horizontal 48 % 44 % 47 % 52 % 51 %

Le salarié a été informé au moins une fois par un canal vertical 47 % 50 % 49 % 66 % 64 %

Le salarié a été informé par voie autonome, horizontale ou verticale 48 % 50 % 49 % 64 % 61 %

Ensemble des salariés 48 % 44 % 47 % 61 % 58 %

Tableau 2 - Taux d'accès à la formation sur la période d'observation, 2014/2015-2019, selon la qualification de l'emploi et l'information reçue par le salarié au sujet de la formation

Lecture : Parmi les salariés occupant un poste d'ouvrier en emploi non-qualifié en 2014/2015, 16 % de ceux qui n'ont pas été informés sur les possibilités de formation se sont formés avant l'été 2019 contre 50 % de ceux qui ont été informés par un ou différents canaux.
Champ : Ensemble des salariés en décembre 2013 des entreprises du champ Defis (dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés), sauf les salariés encore en formation initiale en janvier 2014 et ceux partant à la retraite entre décembre 2013 et 2019.

Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif Defis - enquêtes 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019.

Tableau 3 - Modèles Probits Bivariés Récursifs : Effet du souhait de se former sur l'accès à la formation

Population totale 4722

Equation principale : probabilité d'avoir suivi une formation dans les 5 ans suivant l'interrogation quant au souhait de se former

Equation secondaire : probabilité d'exprimer, en 2015, le souhait de se former dans les cinq ans

Population si X =1 3029

3453

	BPR1	BPR2	BPR3	BPR4	BPR5	BPR6	
Sexe							
Homme	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Femme	0,24**	0,23**	0,2**	0,22**	0,24**	0,22**	ns
Age	ns	ns	ns	ns	ns	ns	-0,02***

Contrat de travail en 2014/2015

CDI							Ref.
Contrat temporaire							-0,39**
NSP							ns

Evolution contrat entre le 2014/2015 et 2019

CDI-->CDI	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	
Changement de contrat	0,24*	0,26*	0,22*	0,21*	0,26*	0,26*	
Non salarié en V5 (dont retraite)	ns	ns	ns	ns	ns	ns	

A changé de profession entre 2014/2015 et 2019

Taille de l'entreprise au moment du souhait

Moins de 50 salariés							Ref.
De 50 à 249 salariés							ns
De 250 à 999 salariés							ns
1000 salariés ou plus							ns

Taille de l'entreprise en 2019

Moins de 50 salariés	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
De 50 à 249 salariés	ns	ns	ns	ns	ns	ns
De 250 à 999 salariés	ns	ns	ns	ns	ns	ns
1000 salariés ou plus	0,47***	0,50***	0,47***	0,49***	0,49***	0,51***
NSP	ns	ns	ns	ns	ns	ns
Non emploi en 2019	ns	ns	ns	ns	ns	ns

Secteur d'activité de l'entreprise en 2014/2015

Industrie						ns
Transport et entreposage						-0,36***
Construction						-0,44***
Commerce et services						Ref.

N'a pas été informé par son employeur sur le compte personnel de formation

Information du salarié au sujet des possibilités de la formation

Le salarié n'a été à aucun moment informé sur la formation	-0,24*	-0,24*	-0,24*			-0,24*
--	--------	--------	--------	--	--	--------

Le salarié a été informé mais seulement par une voie autonome ou horizontale	ns	ns	ns			ns
--	----	----	----	--	--	----

Le salarié a été informé au moins une fois par voie verticale	Ref.	Ref.	Ref.			Ref.
---	------	------	------	--	--	------

Le salarié n'a pas suivi d'entretien professionnel entre 2014/2015 et 2019

-0,46***	-0,47***	-0,46***	-0,48***
----------	----------	----------	----------

Le salarié n'a pas suivi d'entretien professionnel en 2014/2015

			ns
--	--	--	----

Qualification de l'emploi au moment du souhait

Salarié en emploi qualifié	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
----------------------------	------	------	------	------

Employé en emploi non qualifié	-0,35**	-0.34**	-0.33**	ns
--------------------------------	---------	---------	---------	----

Ouvrier en emploi non qualifié	ns	ns	ns	-0,38**
--------------------------------	----	----	----	---------

Souhait de se former dans les cinq ans en 2014/2015 et participation à l'EP

Salarié qui souhaite se former et EP	Ref.
--------------------------------------	------

Salarié souhaite se former et pas d'EP	-0,51***
--	----------

Salarié qui ne souhaite pas se former et EP	-1,51***
---	----------

Salarié ne souhaite pas se former et pas d'EP	-1.83***
---	----------

Souhait de se former dans les cinq ans en 2014/2015 et informé des possibilités de formation

Salarié qui souhaite	ns
----------------------	----

se former et est non informé

Salarié qui souhaite se former et est informé

Ref.

Salarié qui ne souhaite pas se former et est non informé

-1,9***

Salarié ne souhaite pas se former et est informé

-1,37***

Qualification de l'emploi et souhait de se former dans les cinq ans en 2014/2015

Salarié en emploi qualifié qui souhaite se former

Ref.

Salarié en emploi non qualifié qui souhaite se former

-0,26*

Salarié en emploi qualifié qui ne souhaite pas se former

-1,37***

Salarié en emploi non qualifié qui ne souhaite pas se former

-1,47***

Qualification de l'emploi en 2014/2015 et participation à un entretien professionnel entre 2015 et 2019

Salarié en emploi

Ref.

qualifié et a suivi un
entretien
professionnel

Salarié en emploi non
qualifié et a suivi un
entretien
professionnel

-0,29*

Salarié en emploi
qualifié et n'a pas suivi
d'entretien
professionnel

-0,53***

Salarié en emploi non
qualifié et n'a pas suivi
d'entretien
professionnel

-0,58***

**Niveau de
qualification de
l'emploi en
2014/2015 et
information sur les
possibilités de
formation entre 2014
et 2019**

Salarié en emploi
qualifié et non informé

-0,28*

Salarié en emploi non
qualifié et non informé

-0,21**

Salarié en emploi
qualifié et informé

Ref.

Salarié en emploi non
qualifié et informé

ns

**Le salarié déclare en
2014/2015 souhaiter
se former dans les 1,38***
cinq prochaines
années**

1,29***

**Environnement et
activité de travail du**

salarié

Travail de 2015
n'implique pas de
résoudre des 0,42*** 0,43*** 0,40*** -0,41*** 0,43***
problèmes non-
prévus

N'utilise pas
pleinement ses
compétences dans
son travail en 2015 0,24***

Le salarié déclare un
risque de perte
d'emploi dans l'année
suivant le première
interrogation (2015) 0,43***

Place de l'entreprise de 2014/2015 dans la chaîne de sous- traitance

Preneur d'ordre de
premier rang 0,20*

Sous-traitant
intermédiaire ns

Donneur d'ordre de
premier rang 0,23***

Ni donneur d'ordre, ni
sous-traitant Ref.

Budget formation de l'entreprise de 2014/2015 en part de la masse salariale

Non formatrice Ref.

Moins de 1 % ns

1 à 3 % 0,28*

3 % ou plus 0,47**

NSP ns

Tableau 3 - Modèles Probits Bivariés Récursifs : Effet du souhait de se former sur l'accès à la formation

* = significatif à 10 %, ** = significatif à 5 %, *** = significatif à 1 %. $Rho = -1,09^{***}$.

Lecture : Les employés en emploi non qualifié en 2014/2015 ont moins de chance d'avoir suivi une formation (hors formations réglementaires) entre 2014/2015 et 2019 que les salariés en emploi qualifié en 2014/2015.

Champ : Ensemble des salariés en décembre 2013 des entreprises du champ Defis (dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés), sauf les salariés encore en formation initiale en janvier 2014 et ceux partant à la retraite entre décembre 2013 et 2019.

Source : CNEFP-France compétences-Céreq, dispositif Defis - enquêtes 2015, 2016, 2017, 2018 et 2019.

Bibliographie

- - Albandea I. (2019), *Retour en formation et parcours d'études atypiques : déterminants et valorisation sur le marché du travail*. Thèse de doctorat en sciences économiques, Université de Bourgogne.
 - Aliaga C. & Bernard J. (Coord.) (2018), « Formation des adultes », *Formation et emploi*, Insee.
 - Ange P., Ballet, J. Carimentrand A. & Marius K. (2019), "Changing women's lives ? Empowerment and aspirations of Fair-Trade workers in South India", *Journal of Global Ethics*, 15, pp. 32-44.
 - Appadurai A. (2004), "The Capacity to Aspire : Culture and the Terms of Recognition", in Rao V. and Walton M., *Culture and Public Action*, Palo Alto : Stanford University Press, pp. 59-84.
 - Bandura A. (2006), "Toward a Psychology of Human Agency", *Perspectives on Psychological Science*, 1(2), pp. 164–180.
 - Beraud D. (2019), « Dis-moi quel poste tu occupes, je te dirai quelle formation tu suis », *Céreq Bref*, n° 384, 4 p.
 - Bourdieu P. (2014), *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*, Paris, Points Essais.
 - Bridges D. (2006), "Adaptive preference, justice, and identity in the context of widening participation in higher education", *Ethics and Education*, 1, pp. 15-28.
 - Brolis O. & Devetter F.-X. (2018), « La qualité d'emploi en France : cartographie et classification des professions d'exécution », *Relations Industrielles*, 73, pp. 840-877.
 - Brunet C. & Rieucan G. (2019), « Tous informés... tous formés ? », *Céreq Bref*, n° 378, 4 p.
 - Carré Ph. (2005), *L'apprenance : vers un nouveau rapport au savoir*, Paris, Dunod.

- Cedefop (2021), *Annual report 2020*, Luxembourg, Publications <http://data.europa.eu/doi/10.2801/573699>
- Chardon O. (2001), « Les transformations de l'emploi non qualifiés depuis 20 ans », *Insee Première*, n° 796.
- Chardon O. (2002), « La qualification des employés », *Document de travail*, n° F 0202, Insee.
- Clot Y. & Gollac M. (2014), *Le travail peut-il devenir supportable ?* Paris, Armand Colin.
- Conradie I. & Robeyns I. (2013), "Aspirations and Human Development Interventions", *Journal of Human Development and Capabilities*, 14, pp. 559-580.
- Crocker D. & Robeyns I. (2009), "Capability and agency" in Morris Ch. (Ed.), *Amartya Sen*, Cambridge : University Press, pp. 60-90.
- Crowther J. (2004), "'In and Against' lifelong learning : Flexibility and corrosion of character", *International Journal of Lifelong Education*, 23, pp. 125-136.
- Dalton P., Ghosal S. & Mani A. (2016), "Poverty and aspirations failure", *Economic Journal*, 126, pp. 165-188.
- Devetter F.X & Valentin J. (2020), « Polarisation et bas salaires : comment sortir certains emplois de l'impasse », *Revue de l'OFCE*, 169, pp. 5-38.
- Dubar C. (2015), *La formation professionnelle continue*, Paris, La Découverte.
- Dubois J.-M. & Melnik-Olive E. (2017), « La formation en entreprise face aux aspirations des salariés », *Céreq Bref*, n° 357, 4 p.
- Edwards R.J. & Usher R.S. (2001), "Lifelong learning : A postmodern condition of education ?", *Adult Education Quarterly*, 51, pp. 273-287.
- Falzon P. (2013), *Ergonomie constructive*, Paris, PUF.
- Fernagu-Oudet S. (2012) « Concevoir des environnements de travail capacitants comme espace de développement professionnel : le cas du réseau réciproque d'échanges des savoirs à La Poste », *Formation Emploi*, 119, pp. 7-27.
- Fournier C. (2001), « Hommes et femmes salariés face à la formation continue : Des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales », *Céreq Bref*, n° 179, 4 p.
- Fournier C. (2004), « Aux origines de l'inégale appétence des salariés pour la formation », *Céreq Bref*, n° 209, 4 p.
- Fournier C., Lambert M. & Marion-Vernoux I. (2020), « À quoi rêvent les jeunes salariés ? Qualité du travail, aspirations professionnelles et souhaits de mobilité des moins de 30 ans », *Economie et Statistique*, n° 514-515-516.

- Frégné C. (2007), *L'appétence pour la formation. Une entreprise de rationalisation du flou*, Paris, Michel Houdiard Éditeur.
- Fuller C. (2009), *Sociology, gender and educational aspirations : Girls and their ambitions*, London : Bloomsbury.
- Guillemot D. & Sigot J.-C. (2019), « Les entretiens professionnels dans les entreprises après la loi de mars », *Céreq Etudes*, n° 23, 44 p.
- Haller A. O. (1968), "On the concept of aspiration", *Rural Sociology*, 33, pp. 484-487.
- Hanchane S. & Lambert M. (2003), « La variété des modes de formation : usages et enjeux », *Formation Emploi*, 81, pp. 51-66.
- Hart C. S. (2014), *Aspirations, Education and Social Justice : Applying Sen and Bourdieu*, London : Bloomsbury.
- Hart C. (2016), "How do aspirations matter ?", *Journal of Human Development and Capabilities*, 17, pp. 324-341.
- Hoskins K. & Barker B. (2014), *Education & Mobility-Dreams of Success*, London : Trentham Press.
- Ilieva-Trichkova P. (2016), "Lifelong Learning : Capabilities and Aspirations", in Opop N., Wolhuter Ch., Kalin J., Hilton G., Ogunleye J. & Niemczyk E., *Education Provision to Everyone : Comparing Perspectives from Around the World*. Bulgarian Comparative Education Society, 14, pp. 207-212.
- Lambert M. & Vero J. (2010), « Aspirer à se former, la responsabilité des entreprises en question », *Céreq Bref*, n° 279, 4 p.
- Méda D. & Vennat F. (Dir.) (2004), *Le travail non qualifié*, Paris, La Découverte, Coll. » Recherches ».
- Merle V. (2004), « De l'éducation permanente à la formation tout au long de la vie », *Travail et Emploi*, 100, pp. 129-137.
- Ray D. (2003), *Aspirations, Poverty and Economic Change*. NY University and Instituto de Analisis Economico (CSIC). <https://www.econ.nyu.edu/user/debraj/Papers/povasp01.pdf>.
- Rémy E. (2023), « Pourquoi (se) former dans une industrie en déclin ? Des ouvriers en école d'entreprise pétrolière », *Formation Emploi*, 162, pp. 99-122.
- Rose J. & Baird J.-A. (2013), "Aspirations and an austerity State : Young people's goals for the future", *London Review of Education*, 11, pp. 157-173.
- Scandone B. (2018), "Re-thinking aspirations through habitus and capital", *Ethnicities*, 18(4), pp. 518-540.
- Sen A. (2009), *The Idea of Justice*, Cambridge : The Belknap Press of Harvard University Press.

- Sigot J.-C. & Véro J. (2009), « Démocratiser la formation continue en entreprise : le rôle de l'information, des entretiens professionnels et des supports collectifs », *Céreq Bref*, n° 260, 4 p.
- Stephanus C. & Véro J. (2022) « Se reconvertir, c'est du boulot ! Enquête sur les travailleurs non qualifiés », *Céreq Bref*, n° 418, 4 p.
- Teillet G. (2015), « Des ouvriers face à la formation continue : inégalités d'accès et pluralité des dispositions sociales », *Savoirs*, 38, pp. 91-107.
- Unterhalter E., Ladwig J. & Jeffrey C. (2014), "Aspirations, education, and social justice : applying Sen and Bourdieu ", *British Journal of Sociology of Education*, 35, pp. 133-145.
- Usher R. (2001), « Lifelong Learning in the Postmodern », in. Aspin D, Chapman J., Hatton M. & Sawano Y. (Eds.), *International Handbook of Lifelong Learning*, London : Springer, pp. 165-182.
- Véro J. & Sigot J.-C. (2017), « Comment les entreprises s'organisent pour mettre les salariés en capacité de se former », *Formation Emploi*, 137, pp. 73-95.
- Véro J. & Zimmermann B. (2018), « À la recherche de l'organisation capacitante : quelle part de liberté dans le travail salarié ? », *Savoirs*, 47, pp. 131-150.
- Wooldridge J. M. (2002), *Econometric analysis of cross section and panel data*, Cambridge, MIT Press.
- Zimmerman B. (2011), *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Paris, Économica, coll. « Etudes Sociologiques ».

Les jeunes en emploi peu qualifié pendant la crise sanitaire : quelles spécificités de leurs trajectoires professionnelles ?

Young employees in low-skilled jobs during the health crisis : what specificities of their professional trajectories ?

Junge, gering qualifizierte Beschäftigte während der Gesundheitskrise : Welche berufliche Entwicklung im Vergleich zu ihren besser qualifizierteren Kolleginnen und Kollegen ?

Los jóvenes asalariados con empleos poco calificados durante la crisis sanitaria : ¿cómo se comparan sus trayectorias profesionales y las de sus homólogos con empleos más calificados ?

Alexie Robert et Arthur W. Félix Sawadogo



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/formationemploi/12648>

DOI : 10.4000/11slr

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2024

Pagination : 179-205

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Alexie Robert et Arthur W. Félix Sawadogo, « Les jeunes en emploi peu qualifié pendant la crise sanitaire : quelles spécificités de leurs trajectoires professionnelles ? », *Formation emploi* [En ligne], 166 | avril-juin, mis en ligne le 01 mai 2024, consulté le 14 juin 2024. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/12648> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/11slr>

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

Les jeunes en emploi peu qualifié pendant la crise sanitaire : quelles spécificités de leurs trajectoires professionnelles ?

ALEXIE ROBERT

Chargée d'études au Département Entrées et Évolutions dans la Vie Active (DEEVA), Céreq

ARTHUR W. FELIX SAWADOGO

*Chargé d'études au Département Entrées et Évolutions dans la Vie Active (DEEVA), Céreq.
Chercheur associé à l'Institut de Recherche sur l'Éducation : Sociologie et Économie de l'Éducation (IREDU), Université de Bourgogne*

Résumé

- Les jeunes en emploi peu qualifié pendant la crise sanitaire : quelles spécificités de leurs trajectoires professionnelles ?

Comment a évolué la situation professionnelle des jeunes en emploi peu qualifié après le début du premier confinement ? Quelles différences par rapport à leurs homologues en emploi plus qualifié ? Ces questions seront examinées sous l'angle de la segmentation du marché du travail à partir de l'enquête Génération 2017 du Céreq, menée en 2020. Les jeunes en début de carrière occupant un emploi peu qualifié au début de la crise apparaissent davantage confrontés à de la mobilité externe, notamment à une sortie de l'emploi vers le chômage, l'inactivité ou la reprise d'études. Cependant, l'écart avec les salariés plus qualifiés ne se creuse pas par rapport à la période qui a précédé la crise ; de même, ils sont aussi nombreux que les autres à connaître une trajectoire ascendante en cas de mobilité vers un autre emploi portée, surtout pour les plus diplômés, par l'accès à une qualification supérieure dans l'emploi.

Mots clés : crise sanitaire, emploi des jeunes, BNQ - bas niveau de qualification, segmentation du marché du travail, mobilité professionnelle, cheminement professionnel

Abstract

- Young employees in low-skilled jobs during the health crisis: what specificities of their professional trajectories?

How did the professional situation of young people in low-skilled employment evolve during the first months after the first lockdown? What are the differences compared to their more qualified employed counterparts? This research work examines these questions, through the segmentation of labor market dualism, using the « Génération 2017 » survey conducted in 2020. Young people who recently entered working life occupying a low-

skilled job at the start of the crisis appear to be more confronted with external mobility, in particular from employment towards unemployment, inactivity or studies. However, the gap with more qualified employees does not increase compared to the period preceding the crisis and they are as numerous as the others to experience an upward trajectory in the event of mobility towards another job, mainly driven for the most qualified, by access to a higher qualification in employment.

Keywords : sanitary crisis, youth employment, low level qualifications, labour market segmentation, occupational mobility, occupational paths

Journal of Economic literature : J 24, J 44

Traduction : auteurs.

Introduction

La pandémie de covid-19 a créé un choc sur l'économie mondiale, provoquant des bouleversements sur le marché du travail, aussi bien quantitatifs (suppression d'emplois, baisse d'activité, perte de rémunération) que qualitatifs, en modifiant les modes d'organisation et les conditions de travail (télétravail ou au contraire travail sur site avec intensité accrue) (Erhel *et al.*, 2021). La France, figurant parmi les premiers pays à instaurer un confinement et des mesures de restriction d'activité, n'a pas donc pas été épargnée ni socialement ni économiquement par cette crise (Insee, 2020). Elle a vu sa croissance économique chuter (Baleyte *et al.*, 2021), et connu de nombreuses destructions d'emplois (Barhoumi *et al.*, 2020, Frel-Cazenave et Guggemos, 2021).

Dans un tel contexte, les jeunes en début de carrière constituent une population vulnérable et sont plus exposés aux effets de la conjoncture économique que leurs aînés arrivés plus tôt sur le marché du travail (Blaize *et al.*, 2020 ; Clerc *et al.*, 2021 ; Epiphane *et al.*, 2019 ; Gaini *et al.*, 2013 ; Pénicaud, 2022). C'est le cas des jeunes les moins diplômés (Flamand, 2016), en particulier ceux qui ont quitté le système éducatif sans titre scolaire (Danzin *et al.*, 2011). La plupart d'entre eux occupent des emplois peu ou pas qualifiés (Audric-Lerenard et Tanay, 2000) ayant la particularité de cumuler de nombreux désavantages : mauvaises conditions de travail, temps partiel subi, horaires décalés et fragmentés, faibles salaires, missions d'intérim et contrat à durée déterminée (Amossé et Chardon, 2006). Les salariés peu qualifiés pourraient ainsi être davantage confrontés en période de crise sanitaire à une détérioration de leur situation professionnelle, susceptible de se traduire par une sortie de l'emploi vers le chômage ou l'inactivité. Dans cette perspective, l'analyse des mobilités externes des salariés se révèle particulièrement intéressante. Ces types de mobilités ont « *l'avantage de concerner les transitions qui s'opèrent sur le marché du travail, les seules sur lesquelles les pouvoirs publics ont une marge importante d'intervention, celles qui sont d'ailleurs au cœur des débats sur la "exicuité"* » (Amossé *et al.*, 2011, p. 81).

Cette recherche¹ examine ainsi les mobilités et les trajectoires des jeunes occupant un emploi salarié peu qualifié au moment de la survenue de la crise sanitaire. Ce terrain d'étude reste à ce jour encore inexploré dans ce contexte, mais mérite l'attention au vu des éléments qui différencient ces jeunes tant au niveau de leurs dotations scolaires, de leur statut dans l'emploi que de leurs conditions de travail. Sur le plan théorique, ce travail offre l'occasion de discuter de la différenciation des trajectoires individuelles en termes de segmentation du marché du travail en période de récession. Dans quelle mesure les mobilités externes connues durant cette période ont-elles amélioré, en particulier pour les salariés du bas de l'échelle, leur situation professionnelle (trajectoire ascendante) ou au contraire dégradé celle-ci (trajectoire descendante) ? En d'autres termes, ont-elles été des voies d'entrée vers le marché primaire ou ont-elles plutôt engendré un éloignement de l'emploi ? Les expériences durant le premier confinement (intensification de l'activité, etc.), ont-elles pu conduire certains jeunes à repenser leur projet professionnel ; de même, les dispositifs publics mis en place durant cette période (chômage partiel, etc.) ont-ils été déterminants dans la (non) mobilité de cette population et dans la nature de leur trajectoire professionnelle post-premier confinement ? Enfin, existe-t-il des disparités selon les secteurs d'activités ?

Pour répondre à ces interrogations, nous mobilisons les données de l'enquête Génération, menée fin 2020 par le Céreq auprès de jeunes primo-sortants du système éducatif en 2017. Cette source, représentative au niveau national de l'ensemble des jeunes sortis de formation initiale cette année-là, permet le suivi mensuel de leurs trois premières années de vie active. Nous nous restreignons aux jeunes en emploi salarié au début du premier confinement pour caractériser leurs parcours durant les premiers mois de la crise selon leur niveau de qualification dans l'emploi.

Cet article comporte trois parties. La première décrit le cadre théorique de la segmentation sur lequel s'appuie principalement ce travail pour examiner la question des mobilités. Elle propose également une revue de littérature sur les inégalités de parcours au prisme de la qualification dans l'emploi. La seconde partie décrit l'enquête « Génération 2017 » du Céreq et les méthodologies mobilisées, aussi bien les modèles d'estimation (*logits multinomiaux*) que la construction des principaux indicateurs (*i.e* mobilité, trajectoire...). La troisième présente les résultats concernant les expériences vécues au moment du premier confinement, et les parcours professionnels (mobilités et trajectoires) des jeunes durant les sept premiers mois qui ont suivi le début de la crise.

1. La recherche conduisant à ces travaux a bénéficié du soutien de l'ANR SQUAPIN (ANR-18-CE26-0021). Pour plus d'informations, se référer au site du programme de recherche Squapin : <https://squapin.hypotheses.org/>

1 La théorie de la segmentation pour analyser les mobilités sur le marché du travail

Dans cette partie, nous développons le cadre théorique sur lequel s'appuie principalement cet article ainsi que la littérature portant sur les mobilités des individus, en partie au regard de la qualification dans l'emploi. Les hypothèses sont succinctement formulées.

1.1 La théorie de la segmentation : un cadre intéressant pour l'analyse des mobilités professionnelles

Développée au cours des décennies 70 et 80 par Doeringer et Piore (1971), cette théorie caractérise le marché du travail par la coexistence de deux principaux segments : d'un côté, un marché primaire dans lequel se trouvent des emplois typiques (CDI à temps plein) occupés surtout par des salariés diplômés, plutôt bien rémunérés et jouissant de bonnes conditions de travail et de perspectives de promotion interne ; et de l'autre côté, un marché secondaire dans lequel se trouvent des emplois atypiques (temps partiel ou à durée déterminée), moins bien rémunérés et occupés par les travailleurs moins diplômés. D'un point de vue théorique, ces segments se caractérisent par leur relative imperméabilité. En effet, les mobilités intersectorielles sont rares, et les actifs du segment secondaire, inscrits dans la file d'attente aux emplois attractifs, peinent à accéder au marché primaire, qui serait synonyme d'une amélioration de leur situation professionnelle.

Amossé *et al.* (2011) apportent un éclairage supplémentaire sur les mouvements des individus selon les segments. Dans le marché secondaire, les ruptures de la relation d'emploi seraient fréquentes sans nécessairement permettre aux individus de retrouver rapidement un emploi (transition temporaire vers le chômage) ou d'en retrouver un autre de qualité relativement meilleure que celui occupé précédemment (transition sans amélioration de la situation professionnelle). Pour Petit (2002), la possibilité de « faire carrière » constitue une clé de lecture de ces différents segments et serait une spécificité du marché primaire. Dans ce dernier, les trajectoires divergent entre la strate supérieure ou inférieure (Amossé *et al.*, 2011). Sur le marché primaire supérieur, les ruptures du lien d'emploi sont fréquentes, mais les mouvements observés se traduisent souvent par des promotions ou de meilleures conditions d'emploi. Les actifs de ce sous-segment du marché du travail sont dotés d'un meilleur capital scolaire, leur permettant d'accéder à des emplois de qualité et de « faire carrière ». En revanche, sur le marché primaire inférieur, les ruptures de la relation d'emploi sont rarissimes et pourraient ouvrir la voie à des difficultés d'accès à l'emploi et à des périodes de chômage plus ou moins durables. Ici, l'évolution de carrière résulte davantage d'une mobilité au sein de l'entreprise, fondée principalement sur leur ancienneté (promotion interne).

Cette caractérisation globale du marché du travail en deux principaux segments est également décrite dans le contexte français (cf. Piore, 1978 ; Jaoul-Grammare, 2007 ; Amossé *et al.*, 2011 ; Lemistre, 2012 ; Coutrot, 2019), même si certains tels que Valette (2005) ou Picart (2017) indiquent l'existence d'autres (sous) segments.

Sans prétendre à tester la théorie de la segmentation dans le cas français, l'article propose de l'utiliser comme grille d'analyse des mobilités et des trajectoires des jeunes en début de carrière au regard de leur niveau de qualification dans l'emploi. Nous considérons que les salariés peu qualifiés seraient plus nombreux que les autres actifs occupés, notamment les cadres et les professions intermédiaires, à appartenir au marché secondaire du fait de leurs faibles dotations scolaires et des caractéristiques de leurs emplois : ils occupent plus fréquemment des emplois à durée limitée (CDD, Intérim, contrat aidé), à temps partiel non souhaité, avec un faible niveau de salaire. Ces considérations, qui semblent d'ailleurs s'accorder avec les observations empiriques de Jaoul-Grammare (2011) dans le contexte français, guideront à la fois l'exposé des hypothèses et l'interprétation des résultats.

La partie suivante propose de discuter des fréquences des mobilités des individus ainsi que de leurs parcours professionnels sur le marché du travail, à l'aune notamment de leur catégorie socioprofessionnelle. Les hypothèses de recherche sont ici succinctement formulées.

1.2 Des parcours différenciés au regard de la qualification dans l'emploi

Comme évoqué en introduction, le choix est fait ici de s'intéresser aux mobilités externes. Plus fréquentes que les mobilités internes, elles recouvrent à la fois les transitions entre emplois et les transitions de l'emploi vers le chômage (mobilité externe

« emploi-chômage ») (Amossé, 2003 ; Dupray et Recotillet, 2009). Représentant la majeure partie des mouvements de main-d'œuvre en France, les mobilités externes sont particulièrement fréquentes sur des postes peu qualifiés occupés en début de carrière (Dupray, 2005) et s'accompagnent de plus en plus d'un passage par le chômage (Germe *et al.*, 2003 ; Larquier & Remillon, 2008 ; Amossé & Halima, 2010).

Figurant bien souvent parmi les premières variables d'ajustement des entreprises durant les périodes d'incertitudes économiques, la perspective d'une transition du marché secondaire vers le marché primaire apparaît moins probable pour les salariés peu qualifiés durant la crise du covid-19 que celle menant à une dégradation de la situation professionnelle, voire à une exclusion du marché du travail, comme le mettaient déjà en évidence Audric-Lerenard et Tanay (*op. cit.*), Germe *et al.* (*op. cit.*) ou Flamand (*op. cit.*). Ces auteurs montrent que le risque de se retrouver au chômage est plus élevé pour les ouvriers et employés peu qualifiés (ou qualifiés) que pour les cadres et professions intermédiaires. Il est également plus élevé pour les jeunes, les moins diplômés et les travailleurs en contrat précaire (CDD, intérim) (Danzin *et al.*, 2011).

Dès lors, on s'attendrait à ce que les salariés peu qualifiés soient plus susceptibles que les autres de connaître au moins une mobilité externe pendant la crise sanitaire, y compris celle se traduisant par des sorties de l'emploi vers le chômage ou l'inactivité (transition emploi-chômage/inactivité) (**hypothèse 1**). Cette mobilité serait plus fréquente pour les premiers que pour les seconds durant cette période par rapport à celle précédant la crise (**hypothèse 2a**). Elle se traduirait plus souvent par une dégradation de la situation professionnelle des salariés peu qualifiés (en termes de contrat, salaire ...) (**hypothèse 2b**), et conduirait à un accroissement des inégalités déjà constatées.

Mais indépendamment du niveau de qualification de l'emploi, des facteurs liés à la crise ont pu également alimenter les mouvements de la main-d'œuvre sur le marché du travail. La partie suivante propose de discuter du rôle potentiel des situations et expériences vécues durant le premier confinement sur les mobilités des individus.

1.3 La situation et les conditions d'emploi pendant la crise sanitaire : un élément déterminant dans la mobilité ?

Si la crise sanitaire a freiné l'insertion des jeunes entrés récemment sur le marché du travail (Couppié *et al.*, 2022), elle semble également avoir modifié leur rapport au travail, au point de conduire certains à repenser leur projet professionnel (Jugnot et Vignale, 2022) et le cas échéant à quitter leur emploi.

Les raisons qui ont conduit à un tel questionnement pendant la crise sont diverses et en partie liées à l'expérience vécue au travail durant cette période. Pour les personnes poursuivant leur activité lors du premier confinement, l'intensification de l'activité et/ ou la détérioration de leurs conditions de travail ont pu favoriser l'émergence d'une telle réflexion et occasionner ainsi leur départ de l'entreprise. L'intensification semble avoir particulièrement concerné les femmes, les travailleurs des secteurs de la santé, de l'action sociale et de l'enseignement, ainsi qu'une partie des cadres et professions intermédiaires en télétravail (Beatriz *et al.*, 2021). Pour d'autres, la période de confinement a pu être une occasion de s'interroger sur le sens ou l'utilité sociale de leur travail et la satisfaction financière (ou non) que celui-ci leur procure. Si une perte de sens peut occasionner *in fine* un départ de l'emploi, elle semble, d'après les travaux de Leroyer *et al.*, (2021), concerner davantage les professions supérieures et les personnes travaillant exclusivement en télétravail, notamment les cadres (Albouy et Legleye, 2020 ; Givord et Silhol, 2020 ; Lambert *et al.*, 2020, Dupray *et al.*, 2022), ainsi que celles exerçant leur activité dans les secteurs de l'administration, de la santé ou de l'action sociale.

Ainsi, on peut s'attendre à ce que les salariés indiquant avoir connu une intensification de leur activité durant le premier confinement soient plus susceptibles de quitter leur emploi que ceux n'ayant pas connu de modification de leur volume d'activité (**hypothèse 3a**). Il en est de même pour celles et ceux déclarant avoir repensé leur projet professionnel en raison de la crise sanitaire (**hypothèse 3b**). Les effets de ces facteurs sur la mobilité

seraient certainement plus marqués chez les salariés ayant un niveau de qualification élevé si l'on s'en tient aux travaux évoqués précédemment.

Si l'analyse de la relation entre les expériences vécues et les mobilités externes durant la crise paraît *a priori* plus pertinente au niveau sectoriel ou au sein de domaines ou familles d'activités professionnelles (voir par exemple l'étude de Amossé *et al.*, 2021 sur les conditions de travail et d'emploi des métiers de la deuxième ligne), il n'apparaît cependant pas moins intéressant d'examiner ce lien au prisme de la qualification dans l'emploi, d'autant plus qu'il existe un risque de polarisation assez fort de certaines catégories socioprofessionnelles dans certains secteurs. Par exemple, les salariés peu qualifiés se concentrent généralement dans les secteurs du commerce, de l'hôtellerie-restauration ou de la construction, alors que les cadres et les professions intermédiaires se trouvent plus souvent dans des secteurs comme les activités spécialisées scientifiques et techniques (voir, par exemple, Audric Lerenard et Tanay, *op. cit.* ; Le Bayon *et al.*, 2022).

Face au quasi-arrêt de l'activité économique durant le premier confinement en mars 2020, les acteurs politiques, en France, ont instauré un certain nombre de mesures visant à réduire l'impact socio-économique de la crise sur la population. Ainsi, le dispositif de chômage partiel devait permettre de transférer l'essentiel des charges salariales des entreprises vers l'État, contre des garanties de maintien de l'emploi, et limiter les licenciements, notamment des plus vulnérables dans l'emploi. Les bénéficiaires de ce dispositif, qu'ils occupent un emploi qualifié ou non, devraient ainsi moins souvent connaître de mobilité externe pendant cette période, notamment hors de l'emploi (**hypothèse 4**).

Si les expériences vécues durant la crise et les dispositifs de chômage partiel ont pu être déterminants dans la (non) mobilité et les trajectoires des jeunes, d'autres éléments ont pu également expliquer ces mouvements.

1.4 Des mobilités qui restent multifactorielles

En début de carrière, les mobilités externes semblent plus souvent relever des hommes que des femmes, des non-diplômés, des salariés exerçant leur activité dans des entreprises de taille modeste ou dans le secteur privé (Dupray, 2005). En revanche, l'ancienneté dans l'entreprise contribue davantage à un maintien de l'individu dans son emploi, avec plutôt des mobilités internes. La parentalité peut être également déterminante dans la mobilité ou non des individus, mais se caractériserait davantage chez les femmes par une sortie de l'emploi vers le chômage (voir par exemple Dupray et Recotillet, 2009).

De fortes disparités peuvent aussi s'observer entre les secteurs ou domaines d'activités, en raison, pour partie, des gestions différenciées de la main-d'œuvre (Flamand, *op. cit.*). Par exemple, Amossé (2003) montre qu'en France, les mobilités externes sont plus fréquentes dans la construction, le commerce ou encore l'hôtellerie-restauration, où les transitions de l'emploi vers le chômage sont, selon les travaux de Flamand (*op. cit.*), plus nombreuses par rapport à celles observées, par exemple, dans la banque. Il est donc probable que les salariés exerçant dans l'hébergement et la restauration – secteurs particulièrement

touchés par la crise sanitaire (Marquis, 2020 ; Charton et Durieux, 2021) et dans les- quels se concentrent les employés peu qualifiés (voir par exemple Audric Lerenard et Tanay, *op cit.*, p. 5) – soient davantage concernés par une mobilité externe, notamment de l’emploi vers le chômage ou l’inactivité.

2 Les parcours des jeunes sur le marché du travail à l’aune de données longitudinales

Pour étudier les jeunes débutant sur le marché du travail, nous mobilisons l’enquête Génération 2017 du Céreq. Ces données décrivent leur parcours scolaire et leur che- minement mois par mois au cours de leurs trois premières années de vie active. Elles permettent ainsi de retracer la diversité des parcours et de saisir l’effet du contexte écono- mique sur les situations professionnelles et les conditions de travail.

Des questions en lien avec la crise sanitaire leur ont été posées. L’observation s’étale entre mars et octobre 2020, environ sept mois, et correspond à la période entre le début de la crise, avec une baisse importante de l’activité économique, et la levée des restrictions à l’été 2020, marquée par une légère reprise économique.

L’étude porte sur les jeunes en emploi salarié lors du premier confinement, soit en mars 2020². Ainsi, notre échantillon d’analyse comprend 17 679 individus, âgés en moyenne de 24 ans en 2020. En s’appuyant sur la nomenclature de la PCS 2020³ et conformément à la définition proposée par Amossé et Chardon (2006), les employés ou ouvriers peu qualifiés sont 2 840 en mars 2020. En moyenne moins diplômés que les autres salariés, ils occupent le plus souvent des emplois typiques du marché secon- daire⁴. Ils sont plus fréquemment en emploi à durée déterminée, regroupant les contrats aidés, l’intérim et les autres formes de contrats temporaires (+ 10 points par rapport aux ouvriers et employés qualifiés ; + 20 points par rapport aux cadres et professions interm- diaires), exercent plus souvent leur activité à temps partiel (respectivement + 15 points et + 21 points), et bénéficient de la rémunération (médiane) mensuelle la plus faible (un écart défavorable respectivement de 156 euros et 623 euros). Ceci tend ainsi à conforter l’idée selon laquelle les salariés peu qualifiés se localiseraient plus que les autres dans le marché secondaire, même si une part importante de ces salariés occupent des emplois à durée indéterminée (dans 55 % des cas) et exercent leur activité à temps plein (69 %).

2. 7 481 individus sont exclus de notre échantillon, dont 1 709 personnes occupant un emploi peu qualifié dans leur dernier emploi, s’il existe (certains jeunes n’ayant jamais été en emploi depuis leur entrée dans la vie active). Inclure cette population pour cette recherche aurait entraîné une dégradation des indicateurs d’insertion, sans pour autant avoir d’incidence sur les écarts observés entre les salariés selon leur niveau de qualification (voir les auteurs pour plus de détails).

3. <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/pcs2020/groupeSocioprofessionnel/1?champRecherche=true>

4. L'ensemble des caractéristiques de la population sont présentées en Annexe 1 de la version électronique de l'article.

Encadré 1. Méthodologie

Cet article se structure autour de deux phases d'exploitations effectuées sur données pondérées (*). Un premier travail consiste à examiner la situation des jeunes lors du premier confinement et leur situation sept mois après le début de la crise, puis à décrire le type de mobilités durant cette période. Deux types de mobilités externes seront ainsi distinguées : celle menant à un autre emploi que celui occupé en mars 2020 (mobilité externe : emploi-emploi), et celle menant à une sortie de l'emploi vers le chômage, l'inactivité ou la reprise d'études (mobilité externe : emploi-non-emploi).

Nous analysons les facteurs déterminant ces mobilités à partir d'un modèle logit multinomial, en considérant trois types de situation : 1) maintien de l'emploi (correspondant à la situation de référence des modèles) ; 2) mobilité externe : emploi-emploi ; et 3) mobilité externe : emploi-non-emploi.

Nous examinons ensuite les trajectoires des individus occupant un emploi en octobre 2020, mais dans une entreprise différente de celle dans laquelle ils exerçaient leurs activités en mars 2020. Pour cela, un indicateur synthétique a été construit à partir d'informations relatives à l'évolution de la PCS (profession et catégorie sociale), du contrat de travail et du salaire entre les emplois occupés à ces deux dates. Trois principales trajectoires sont identifiées : ascendante, stable et descendante. La première, dès lors que, sept mois après le début de la crise, on observe une qualification plus élevée dans l'emploi, un meilleur contrat de travail (le passage d'un emploi à durée déterminée à un emploi stable) et/ou une hausse de la rémunération mensuelle. À l'inverse, la trajectoire est qualifiée de « descendante » dès lors qu'on observe une régression du niveau de qualification dans l'emploi, du contrat de travail (le passage d'un emploi à durée indéterminée à un emploi à durée déterminée) et/ou du salaire. La « stabilité » de la trajectoire correspond à l'absence d'évolution de ces indicateurs. Une quatrième catégorie, très minoritaire, correspond à des trajectoires indéterminées et renvoie à des situations où l'individu, dans le cadre de sa mobilité, connaît par exemple à la fois un passage de l'emploi stable à l'emploi à durée déterminée, une stabilité de la PCS, et une hausse plus ou moins significative du salaire (voir auteurs pour plus de détails concernant la construction de ces trajectoires).

Les variables mobilisées dans les modèles économétriques sont celles censées exercer une influence sur les trajectoires professionnelles des individus, à savoir : le sexe, le niveau de diplôme le plus élevé détenu à la sortie du système éducatif en 2017, le nombre de mois passés au chômage entre la fin des études et le début de la crise (variable continue), le temps d'accès au premier emploi (en mois), les caractéristiques de l'emploi occupé en mars 2020 avec le type de contrat de travail, l'ancienneté dans l'entreprise (variable continue), le temps de travail, la taille de l'entreprise (**), le secteur d'activité en seize modalités et le domaine (public, privé, non renseigné). La situation connue pendant le premier confinement est également prise en compte à travers trois indicateurs : le volume de travail pendant la crise sanitaire, le fait d'avoir repensé ou non son projet professionnel, ou d'avoir été au chômage partiel et/ou eu des congés ou RTT imposés.

(*) : Afin d'être représentatif de l'ensemble des sortants de formation initiale au niveau national (les modèles sont effectués avec une pondération normalisée).

(**) : Définition de la taille de l'entreprise : Petite et Moyenne (inférieure à 250 salariés), Intermédiaire (250 à 5 000 salariés), Grande entreprise (plus de 5 000 salariés).

3 Les jeunes en emploi peu qualifié pendant la crise : des mobilités et trajectoires singulières ?

Dans cette partie, nous étudions les mobilités et les trajectoires professionnelles des jeunes en emploi peu qualifié, entre mars et octobre 2020. Dans un premier temps, nous décrivons les expériences qu'ils ont vécues pendant le premier confinement (volume d'activité, chômage partiel, etc.) (3.1) puis, dans un second temps, leur parcours professionnel comparativement à celui de leurs homologues en emploi plus qualifié durant les sept premiers mois qui ont suivi le début de la crise. Nous étudions les fréquences des mobilités externes et les facteurs qui y conduisent, au regard du niveau de qualification de l'emploi et des caractéristiques socio-démographiques (3.2), des expériences vécues pendant la crise (3.3), du parcours de l'individu sur le marché du travail et des caractéristiques de l'entreprise (3.4) ainsi que du secteur d'activité (3.5). La partie 3.6 s'intéresse plus spécifiquement aux trajectoires des salariés qui ont connu une mobilité externe vers une autre entreprise.

3.1 Pendant le premier confinement, une situation des salariés peu qualifiés marquée par une interruption de leurs activités...

Les situations vécues par les jeunes durant le premier confinement sont différentes selon la catégorie socioprofessionnelle. Alors que les cadres et les professions intermédiaires ont été concernés par des congés ou une réduction de leur temps de travail (RTT), les salariés peu qualifiés et leurs homologues occupant un emploi qualifié en tant qu'ouvrier ou employé ont quant à eux plus souvent bénéficié du chômage partiel. Ce filet de sécurité a concerné 42 % des salariés peu qualifiés durant cette période – proportion proche de celle des ouvriers et employés qualifiés (43 %) contre 35 % des cadres et des professions intermédiaires (**Tableau 1**).

Ces dissemblances, observées par Givord et Silhol (*op. cit.*) sur l'ensemble des actifs en France, pourraient en partie être attribuables à l'appartenance sectorielle de l'individu, qui elle-même apparaît assez liée à la qualification et au statut de ce dernier dans son emploi. Les ouvriers et les employés, qualifiés ou non, travaillent plus que les autres dans les secteurs du transport, du commerce et de l'hébergement-restauration ou encore dans ceux de la construction et de l'industrie (cf. Annexe 1 en version électronique), soit des secteurs fortement touchés par la crise sanitaire et au sein desquels le recours au chômage partiel a été massif, comme le révèle une étude de la Dares (Otte, 2021).

Tableau 1. Situation en mars 2020, au moment du premier confinement.

	(1) Congés ou RTT imposés par l'employeur (2) Chômage partiel ou technique	Volume d'activité				t des individus déclarant avoir repensé leur projet professionnel du fait de la crise sanitaire
	(1) Aucun des (2) deux	Plus qu'avant	Autant qu'avant	Moins qu'avant	Pas travaillé	
res/Professions médianes	50					
riers/Employés lifiés	46					
riers/Employés peu lifiés	52					
emble	49					

Lecture : Dans l'ensemble, 39 % (26 % + 13 %) des salariés indiquent avoir bénéficié du chômage partiel durant le premier confinement.

Champ : Ensemble des individus en emploi salarié en mars 2020.

Source : Céreq, Enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Au moment du premier confinement, un tiers des salariés déclarent n'avoir connu aucune modification de leur volume d'activité (30 %), pendant que près d'un cinquième indiquent avoir connu une intensification de leur volume de travail (21 %). Cette proportion est proche de celle des salariés indiquant avoir connu une baisse de leur volume d'activité (22 %), avec cependant des disparités importantes selon la position professionnelle dans l'emploi (**Tableau 1**). Les cadres et les professions inter- médianes – moins concernés que les autres par les interruptions d'activité – sont ceux qui déclarent le plus souvent avoir connu une intensification de leur activité durant le premier confinement (24 %), suivis des salariés peu qualifiés (19 %), puis des ouvriers et employés qualifiés (17 %).

Cette moindre proportion des salariés peu qualifiés est imputable aux interruptions plus fréquentes de leur activité durant cette période. En effet, 41 % de ces salariés affirment n'avoir pas travaillé durant cette période, soit neuf points de plus par rapport aux ouvriers et employés qualifiés, et 22 points par rapport aux cadres et professions intermédiaires, qui ont pour la plupart assuré la continuité de leur activité par le biais du télétravail (72 %, pour seulement 5 % des salariés peu qualifiés).

Les bouleversements provoqués par la crise sanitaire et le confinement semblent avoir modifié le rapport à l'emploi de certains jeunes, au point de conduire près d'un tiers d'entre eux à repenser leur projet professionnel (31 %). Les salariés peu qualifiés sont ceux qui l'expriment le plus fréquemment (33 %), presque autant que les cadres et les professions intermédiaires (32 % contre 28 % des ouvriers et employés qualifiés).

Les situations vécues pendant le premier confinement et les changements occasionnés par la crise sanitaire, aussi bien dans les modes d'organisation et les conditions de travail des salariés que dans leur rapport au travail, ne seront pas sans conséquence sur leur parcours ultérieur. Alors que certains resteront dans le même emploi, d'autres connaîtront une mobilité externe vers un autre emploi (mobilité externe : emploi- emploi) ou une sortie de l'emploi vers le chômage, l'inactivité ou la reprise d'études (mobilité externe : emploi – non-emploi). La partie suivante tente ainsi d'apprécier les fréquences associées à ces flux tout en analysant les facteurs, individuels ou contextuels, qui ont conduit à ces mobilités.

3.2 ... Et sept mois après le début de la crise : les salariés peu qualifiés plus mobiles, et moins en emploi que les autres

En octobre 2020, soit sept mois après le premier confinement, près de neuf salariés sur dix occupent toujours un emploi (91 %), avec cependant de fortes disparités selon la position dans l'emploi au début de la crise sanitaire (**Tableau 2**). 85 % des salariés peu qualifiés sont en emploi à cette période ; c'est cinq points de moins que les ouvriers et employés qualifiés, et neuf points de moins que les cadres et professions intermédiaires. La majorité des jeunes en emploi à cette période sont restés dans l'entreprise au sein de laquelle ils exerçaient en mars 2020 (82 %).

Au total, près de deux jeunes salariés sur dix ont connu une mobilité externe (18 %) menant, dans des proportions équivalentes, soit à un autre emploi soit à du chômage, de l'inactivité ou de la reprise d'études⁵. Ces mobilités, qu'elles conduisent ou non à un emploi, concernent plus fréquemment des ouvriers et des employés peu qualifiés (28 %, pour au plus 19 % des salariés ayant une qualification dans l'emploi plus élevée).

5. La reprise d'études est une situation très minoritaire et concerne environ 1 % de l'ensemble des personnes enquêtées en emploi salarié au moment du premier confinement.

Tableau 2. Situation en octobre 2020, et type de mobilité

	Situation et type de mobilité					Total
	Emploi		hors emploi			
	Même emploi pendant la crise	Mobilité externe : emploi vers une autre entreprise	3- Mobilité externe : emploi vers du chômage	4- Mobilité externe : emploi vers de l'inactivité	5-Mobilité externe : emploi vers de la formation/ reprise d'études	
Professions intermédiaires						
Ouvriers/Employés qualifiés						
Ouvriers/Employés peu qualifiés						
Ensemble						

Lecture : 91 % (82 + 9) des personnes en emploi salarié en mars 2020 sont en emploi en octobre 2020 ; les autres sont au chômage (6 %), en inactivité (2 %), en formation ou en reprise d'études (1 %).

Champ : Ensemble des individus en emploi salarié en mars 2020.

Source : Céreq, Enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Le **Tableau 3** souligne que cette hiérarchie par niveau de qualification s'observe aussi sur toute la période étudiée (de mars à octobre 2020)⁶, même si les mobilités externes à cette période ont été moins fréquentes par rapport à l'année qui a précédé la crise sanitaire (18 % contre 23 % pour l'année 2019). Ceci s'explique probablement par la tendance naturelle à la baisse des mobilités en début de carrière, avec l'ancienneté sur le marché du travail, mais aussi par la spécificité de cette crise et des interventions de l'État qui ont sans doute permis, à travers, entre autres, l'assouplissement des conditions d'accès au chômage partiel, de préserver les emplois, notamment des plus vulnérables dans l'emploi.

Mais bien que les mobilités externes soient dans l'ensemble moins fréquentes entre mars et octobre 2020 que durant la même période en 2019, force est de constater qu'il y a proportionnellement plus de transitions vers des situations autres que l'emploi (+ 6 points) (**Tableau 3**), signe d'une exposition au chômage ou à l'inactivité plus élevée pour les jeunes en cas de mobilité externe durant la crise. Les salariés peu qualifiés restent les plus vulnérables, 76 % de ceux qui ont quitté leur emploi de mars 2020 ont été hors de l'emploi pendant au moins un mois dans les sept mois qui ont suivi. Toutefois, entre 2019 et 2020, la hausse des mobilités hors de l'emploi est relativement plus importante pour les cadres et professions intermédiaires, contribuant ainsi

6. Les départs étudiés sont ceux observés dans la période de mars à octobre 2020 ; il ne s'agit pas d'une simple comparaison des situations professionnelles entre les deux dates (exploitation longitudinale).

à contenir, voire à réduire les écarts constatés avant la crise entre ces groupes (+ dix-huit points, contre + sept points pour les salariés peu qualifiés, et + trois points pour les ouvriers et employés qualifiés)⁷.

Tableau 3. Taux de mobilités entre mars et octobre, selon l'année étudiée

Catégorie socio-professionnelle en mars 2020	Mobilités externes		Parmi les départs observés entre mars et octobre, part d'individus qui connaissent au moins un mois hors de l'emploi entre ces deux dates	
	Part de l'emploi entre mars et octobre 2020 ⁽¹⁾	Part de l'emploi entre mars et octobre 2019 ⁽²⁾	année 2020 ⁽³⁾ (crise covid-19)	année 2019 ⁽⁴⁾ (avant crise)
Professions intermédiaires				
Ouvriers/Employés qualifiés				
Ouvriers/Employés peu qualifiés				
Ensemble				

Lecture : 18 % des jeunes salariés en mars 2020 ont quitté leur emploi avant octobre 2020, dont 69 % vers une autre situation que de l'emploi.

Champ : Ensemble des salariés : (1) en mars 2020 ; (2) en mars 2019 ; (3) en mars 2020 et ayant quitté leur emploi entre mars et octobre 2020 ; (4) en mars 2019 et ayant quitté leur emploi entre mars et octobre 2019.

Source : Céreq, Enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Le modèle *logit multinomial* des déterminants des mobilités conforte les résultats observés précédemment en statistiques descriptives, et notre hypothèse 1 (cf. page 6). À caractéristiques égales par ailleurs, les salariés peu qualifiés sont plus susceptibles que les ouvriers et employés qualifiés de connaître une mobilité externe (plutôt que de rester dans la même entreprise) ; contrairement aux cadres et aux professions intermédiaires qui ont la plus faible probabilité de connaître une telle mobilité (**Tableau 4**). Cette plus forte propension à la mobilité des salariés peu qualifiés, notamment de l'emploi vers le chômage, l'inactivité ou la reprise d'études, est en partie liée à la précarité de leur statut d'emploi : ils occupent, plus que les autres salariés, des emplois à durée limitée (contrat aidé, intérim...) (cf. Annexe 1 en version électronique) qui constituent des éléments très déterminants de la mobilité des jeunes vers le chômage, l'inactivité ou la reprise d'études.

7. Cette hausse a été calculée en soustrayant au pourcentage de la mobilité 2020, celui observé en 2019, divisé par ce dernier, puis multiplié par 100. Par exemple, pour les salariés peu qualifiés, la hausse est obtenue de la façon suivante : $[(76-71) / 71] \times 100$.

Ainsi, du point de vue de la théorie de la segmentation, les salariés du marché secondaire, surreprésentés parmi les salariés peu qualifiés, connaissent des mobilités plus élevées, conduisant pour beaucoup à des sorties de l'emploi. Cependant, ils ne semblent pas subir, plus que les autres salariés, les conséquences de la dégradation du marché du travail : la hausse des mobilités externes vers le non-emploi étant relativement moins élevée pour les premiers que pour les seconds par rapport à l'année qui a précédé la crise (cf. **Tableau 3**), ce qui semble discordant avec l'hypothèse 2a (cf. page 6).

Cette interprétation doit toutefois être nuancée. En effet, les salariés peu qualifiés ont été bien plus nombreux que leurs homologues à connaître une interruption de leur activité pendant le confinement, ce qui a pu conduire, même pour ceux qui ont bénéficié du chômage partiel, à une perte de rémunération plus ou moins conséquente.

Tableau 4. Facteurs associés à la mobilité externe (odds-ratios)

	Modèle multinomial (Référence : rester dans le même emploi)	mobilité externe : emploi vers de l'emploi dans une autre entreprise	mobilité externe : emploi vers du non- emploi
Niveau de diplôme (Supérieur court)	Supérieur court	1	
	Secondaire	4	
	Supérieur long		
Sexe (ref : Homme)	Femme		
Statut (ref : Non)	Statut	1	
Statut de travail (CDI, Fonctionnaire)	Statut aidé	4	
	Statut à durée déterminée	7	
	Statut précaire	2	
Catégorie socio-professionnelle (Ouvriers/employés qualifiés)	Cadres/Professions intermédiaires	4	
	Ouvriers/Employés peu qualifiés	6*	*

secteur d'activité (NAF) : Commerce - réparation d'automobiles et de motocycle) secteurs figurant dans ce tableau sont ceux qui étaient significatifs dans le modèle au regard des seuils critiques (valeur) définis. Les secteurs suivants étaient inclus dans le modèle, mais n'avaient pas d'effet significatif sur les mobilités des jeunes : Agriculture, sylviculture et pêche ; Industrie manufacturière, industries extractives et autres ; Construction ; Transports et entreposage ; Information et communication ; Activités financières et d'assurance ; Activités immobilières ; Activités spécialisées, scientifiques et techniques ; Santé humaine et action sociale	Commerce et restauration	7	
	Activités de services administratifs et de soutien	8	
	Administration publique		
	Enseignement		
	Autres activités de services	6*	
secteur d'activité (ref : public)	Commerce	7	
	Non renseigné		
taille de l'entreprise : Petite et moyenne)	Industrielle	0	
	Inde		
	Non renseigné	8	
statut de travail (Temps plein)	Temps partiel	1	
raison pendant la crise (Aucun des deux)	Congés (ou RTT imposés par l'employeur)		
	Chômage partiel, chômage technique	9	
	Congés (ou RTT imposés par l'employeur) & Chômage partiel	0	
volume de travail pendant la crise (Autant qu'avant la crise)	Moins qu'avant		
	Autant qu'avant	5	
	Plus qu'avant	0	
concerné par son projet professionnel avec la crise sanitaire (ref : Non)		5	
nombre de mois au chômage avant la crise			
maintenu dans l'emploi		5	
temps d'accès au premier emploi		7	*

Chiffres : significatifs au seuil de 5 % d'erreur, * : à 10 %, ns : non-significatif.

Lecture : Toutes choses égales par ailleurs, sur l'ensemble des salariés en mars 2020, les jeunes en contrats aidés ont 1,84 fois plus de chances que ceux en CDI ou fonctionnaires de quitter l'emploi occupé en mars 2020 pour en occuper un autre en octobre 2020 (ou 3,28 fois plus de chance de se retrouver en non-emploi) plutôt que de rester dans cet emploi. À l'inverse, plus l'ancienneté dans l'emploi augmente, plus faible est la probabilité de quitter cet emploi.

Champ : Jeunes en emploi salarié en mars 2020.

Source : Céreq, Enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

Certains déterminants des mobilités des salariés sont différents selon la catégorie socio- professionnelle (Annexe 2 en version électronique). Par exemple, alors qu'être diplômé du supérieur accroît, toutes choses égales par ailleurs, le risque de sortie de l'emploi des salariés peu qualifiés, cela augmente la probabilité de mobilité vers un autre emploi des ouvriers et employés peu qualifiés, et n'est pas significativement déterminant de la mobilité des catégories supérieures.

Quant au genre, il n'est significatif que chez les salariés peu qualifiés. Les femmes ont une probabilité plus élevée que les hommes de connaître une mobilité externe, aussi bien vers l'emploi que vers le chômage ou l'inactivité. Ceci pourrait être mis en regard avec leur situation dans l'emploi au début de la crise : elles occupaient un peu plus que les hommes des emplois dont la durée est limitée (55 % contre 51 %).

L'effet de la parentalité apparaît également variable selon le public considéré. Pour les ouvriers et les employés, qualifiés ou non, ayant au moins un enfant, la probabilité de quitter son emploi pour un autre semble plus faible que celle de rester dans l'emploi occupé au moment du premier confinement. Ces derniers paraissent ainsi privilégier la stabilité dans l'emploi plutôt que de risquer une mobilité pouvant les conduire à une éviction durable de l'emploi (Annexe 2 en version électronique), compte tenu notamment de leurs faibles dotations scolaires. Chez les cadres et les professions inter- médiaires, l'effet de la parentalité s'observe positivement, mais uniquement dans le cas d'une mobilité menant au chômage, à l'inactivité ou à la reprise d'études (Annexe 2 en version électronique). Pour cette catégorie de la population, vraisemblablement détentrice d'une épargne plus conséquente, cette situation de non-emploi a pu être un choix suite à leur départ de l'entreprise, dans l'attente d'une meilleure opportunité qui répondrait à leurs exigences à la fois en matière de statut d'emploi, de responsabilités et/ou de niveau de rémunération, mais aussi de respect de leurs contraintes familiales (proximité de la crèche/l'école, horaires de travail, etc.).

3.3 Une mobilité externe limitée par le chômage partiel et liée aux expériences vécues pendant la crise sanitaire

Si les mobilités externes sont prépondérantes chez les salariés peu qualifiés, ces fréquences auraient été sans doute plus élevées en l'absence du dispositif de chômage partiel. En effet, conformément à l'hypothèse 4 (cf. page 7), nous observons, toutes choses égales par ailleurs, que les salariés ayant bénéficié d'un tel dispositif sont moins susceptibles de quitter l'emploi occupé en mars 2020 que les non-bénéficiaires (**Tableau 4**). Pour les salariés peu qualifiés ayant bénéficié de ce dispositif, le taux de sortie de l'emploi vers le chômage, l'inactivité ou la reprise d'études est 0,45 fois moins élevé que celui des non-bénéficiaires appartenant à ce groupe, signe du rôle protecteur conféré à ce dispositif (Annexe 2, en version électronique). L'effet du chômage partiel est également perceptible pour les autres niveaux de qualifications.

Le départ de l'emploi occupé en mars 2020 semble, pour de nombreux jeunes, imputable à la crise sanitaire et à la réflexion qu'elle a induite sur leur projet professionnel. En effet, les salariés indiquant avoir repensé leur projet professionnel en raison de la crise sanitaire quittent davantage l'entreprise dans laquelle ils étaient employés au moment du premier confinement (résultat conforme à l'hypothèse 3b, cf. page 6). La probabilité de se diriger vers le chômage, l'inactivité ou la reprise d'études est 2,36 fois plus élevée pour les salariés peu qualifiés dans ce cas que pour leurs semblables n'ayant pas évoqué une telle réflexion (1,36 fois plus élevée dans le cas d'une mobilité vers un autre emploi). Ce constat est valable aussi pour les salariés plus qualifiés⁸.

En revanche, contrairement à notre hypothèse 3a (cf. page 6), connaître une mobilité externe vers du non-emploi est moins probable pour les salariés ayant connu une intensification de leur activité durant le premier confinement que pour ceux n'ayant eu aucune modification de leur volume d'activité. Cette probabilité est toutefois plus élevée pour les salariés n'ayant pas pu exercer leur activité durant le premier confinement ou indiquant avoir connu une réduction de leur volume d'activité professionnelle pendant cette période. Plusieurs pistes pourraient être avancées pour expliquer ce résultat, observable également chez les salariés occupant un emploi plus qualifié. Une première piste serait de considérer que cette intensification a pu concerner avant tout les salariés les plus intégrés, engagés ou attachés à leur activité, et donc plus disposés à rester dans l'entreprise en dépit des circonstances du moment. Ce pourrait être le cas des salariés du secteur de la santé qui sont restés fortement mobilisés afin de faire face à la crise du covid-19, alors même que le système de santé connaissait déjà une crise structurelle depuis plusieurs années. Une seconde piste serait l'existence d'autres facteurs non pris en compte dans les modèles, relatifs par exemple à la dégradation des conditions de travail⁹, qui ont pu être des éléments plus déterminants de la mobilité des individus durant la crise.

3.4 Des mobilités liées au parcours antérieur de l'individu sur le marché du travail et aux caractéristiques de l'entreprise

Les mobilités des individus sont également liées à leur parcours antérieur à la crise sanitaire. Toutes choses égales par ailleurs, les salariés ayant été fréquemment en marge de

8. L'interprétation de ces résultats doit néanmoins être prise avec précaution en raison de l'existence éventuelle d'une causalité inverse. En effet, la réponse sur le fait de « repenser son projet professionnel », qui est une déclaration au moment de l'enquête, pourrait tout à fait découler d'une interprétation valorisante/optimiste d'une situation de chômage ou d'inactivité. Une mobilité « forcée » débouchant sur une situation de non-emploi est propice, compte tenu du contexte et de l'horizon très incertain d'un retour à la normale de l'activité à l'automne 2020, à une réflexion sur ses aspirations et projet professionnel et donc opposée à la relation causale que nous supposons.

9. L'information concernant l'évolution des conditions de travail pendant le premier confinement n'a pas été incluse dans les modèles car la question était adressée uniquement aux personnes restées dans le même emploi entre mars et octobre 2020.

l'emploi connaissent davantage un départ de l'emploi vers le chômage, l'inactivité ou la reprise d'études. C'est le cas aussi pour les jeunes qui ont accédé tardivement à leur premier emploi à l'issue de leurs études. En revanche, l'ancienneté au sein de l'entreprise tend à réduire cette probabilité.

Les caractéristiques de l'entreprise dans laquelle exerce le salarié au moment du premier confinement sont également déterminantes dans la mobilité. Par exemple, les salariés peu qualifiés du secteur privé quittent davantage leur emploi pour un autre. Ils ont également une plus forte probabilité de sortir de l'emploi. Il en est de même pour les salariés des petites et moyennes entreprises par rapport à ceux des grandes entreprises ou de taille intermédiaire. Ceci pourrait être le reflet de pratiques différenciées de gestion de la main-d'œuvre des entreprises (Askenazy *et al.*, 2022) en temps de crise et parfois préexistantes. En effet, les petites entreprises plus vulnérables durant les périodes de crise que les établissements de plus grandes tailles licencieraient davantage afin d'assurer la survie de l'entreprise. Ces plans de licenciements pourraient concerner en premier lieu les salariés les plus vulnérables, comme les ouvriers et employés peu qualifiés. La faible mobilité externe dans le secteur public, en particulier de l'emploi vers le chômage ou l'inactivité, pourrait s'expliquer par la protection plus grande, à travers notamment le statut de fonctionnaire, qui reste majoritaire dans ce secteur, bien que le recours aux contractuels soit de plus en plus fréquent dans ce milieu depuis quelques années (DGFP, 2022).

3.5 Des réalités différentes pour les salariés selon le secteur d'activité

Les expériences vécues pendant le premier confinement ainsi que les parcours des jeunes durant la période divergent fortement selon le secteur d'activité.

Indépendamment de la catégorie socioprofessionnelle, les salariés du secteur de l'enseignement et de l'hébergement-restauration ont une probabilité plus élevée de quitter leur emploi que ceux du commerce et de la réparation (automobile et motocycles) (**Tableau 4**). Cependant, l'impact du secteur de l'enseignement s'observe chez les cadres et professions intermédiaires quand celui de l'hébergement-restauration concerne les salariés peu qualifiés.

En examinant la catégorie des ouvriers et employés peu qualifiés, nous observons que les personnes travaillant dans les secteurs de l'industrie (34 %), de l'hôtellerie-restauration (31 %), puis de la santé et de l'action sociale (29 %) sont celles qui ont connu le plus de mobilités externes durant cette période (Annexe 3 en version électronique). Les mobilités dans les secteurs de l'industrie et de la santé se caractérisent plus fréquemment par un éloignement de l'emploi, alors que celles de l'hébergement-restauration sont plus souvent des mobilités vers un emploi, pour plus de deux tiers d'entre eux dans un autre secteur. Pour le premier groupe de secteurs, ceci pourrait être en grande partie lié à la fragilité des statuts d'emploi : plus de la moitié des actifs y occupent des emplois à durée déterminée. C'est le cas notamment des salariés de l'industrie qui, dans près de la moitié des cas, avaient le statut d'intérimaire au moment du premier confinement.

Pour les secteurs de la santé et de l'action sociale, cette mobilité pourrait être également, voire davantage, liée à l'intensification de l'activité durant cette période. Plus nombreux à avoir poursuivi leur activité pendant le confinement (72 % pour seulement 28 % des salariés du secteur de la restauration-hébergement), ces salariés indiquent le plus souvent avoir travaillé davantage qu'en temps normal pendant cette période (45 %, soit au moins 12 points de plus que les salariés des autres secteurs). Quant au second groupe de secteurs, l'hôtellerie-restauration, les départs de l'entreprise pourraient résulter de l'incertitude autour de la reprise d'activité. En effet, cette incertitude a pu conduire certains à repenser leur avenir professionnel – c'est le cas de la moitié d'entre eux, soit plus que tout autre salarié – et par conséquent leur mobilité en dehors de ce secteur. S'ils ont été, avec les salariés peu qualifiés du secteur de la construction, ceux qui ont le plus interrompu leur activité pendant le premier confinement, ils ont été aussi ceux qui ont le plus bénéficié du chômage partiel, ce qui a sans doute permis de limiter leur sortie de l'emploi.

L'analyse sectorielle, bien que partielle puisqu'elle porte essentiellement sur les salariés peu qualifiés et les principaux secteurs employeurs de cette population, apporte ainsi un lot d'enseignements, complétant le regard par niveau de qualification qui constitue le cœur de cette étude. Elle révèle des disparités importantes entre les salariés, liées, pour certaines, à la crise et aux mesures restrictives du gouvernement, et pour d'autres, aux pratiques managériales et de recrutement des employeurs de certains secteurs.

Si les salariés peu qualifiés ont davantage connu des mobilités vers du non-emploi, comment se caractérisent les trajectoires de ceux qui ont pu obtenir un emploi dans une autre entreprise ? Leur situation dans leur nouvel emploi apparaît-elle encore plus dégradée que celle qu'ils occupaient au début de la crise ? Comment se positionnent-ils globalement par rapport aux autres salariés ?

3.6 Des trajectoires vers une autre entreprise comparables entre les salariés peu qualifiés et les autres

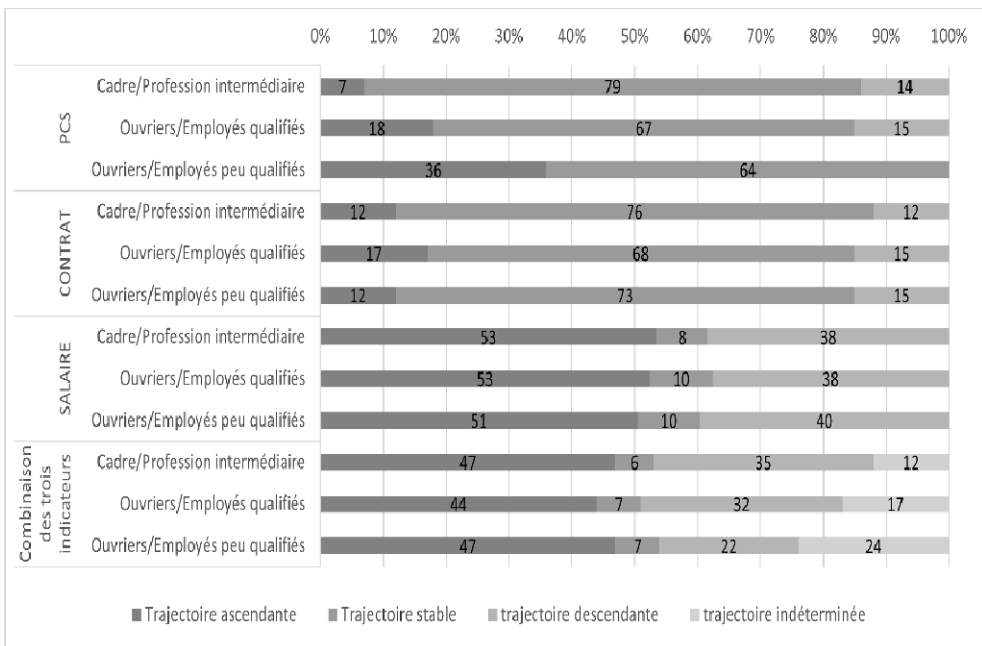
Nous examinons ici les types de trajectoires empruntés par les jeunes qui ont connu une mobilité externe vers une autre entreprise au terme des sept premiers mois qui ont suivi le début de la crise. Pour rappel, ce type de mobilité concerne un peu moins d'un salarié sur dix, et relève davantage des professions supérieures (54 % des mobilités externes) que des salariés peu qualifiés (cf. **Tableau 2**).

D'une manière générale, les salariés peu qualifiés ayant connu une mobilité vers de l'emploi ont des trajectoires aussi favorables que celles de leurs homologues en emploi plus qualifié (**Figure 1**¹⁰). En considérant simultanément l'évolution de leur salaire, de leur statut d'emploi et de leur contrat de travail, ces derniers sont aussi nombreux que les cadres

10. À noter que par construction, les cadres ne peuvent pas connaître d'augmentation de leur niveau de qualification et à l'inverse, les ouvriers et employés ne peuvent pas avoir un niveau de qualification inférieur.

et professions intermédiaires à avoir connu une trajectoire ascendante durant la période (47 %), et un peu plus nombreux que les employés et ouvriers qualifiés (44 %), sans pour autant que cette différence soit statistiquement significative¹¹. Leur taux de trajectoires descendantes est quant à lui inférieur de 10 points à celui des ouvriers ou employés qualifiés. Les salariés peu qualifiés connaissent en revanche plus de trajectoires contrastées (qualifiées d' « indéterminées ») où s'entremêlent l'amélioration d'un critère et la détérioration d'un autre. En affinant ce premier constat global, on s'aperçoit que l'amélioration de leur situation est principalement due à l'accès à un emploi de qualification supérieure : ils sont 36 % à être concernés par une promotion, contre par exemple 18 % des ouvriers et employés qualifiés. En revanche, le passage d'un contrat précaire à un contrat stable se révèle plus souvent l'apanage des ouvriers et employés qualifiés. L'accès à une meilleure rémunération s'observe dans des proportions quasi-similaires pour l'ensemble des salariés (un écart d'au plus deux points entre les salariés peu qualifiés et les autres).

Figure 1. Évolution du niveau de qualification, du type de contrat et du salaire entre l'emploi occupé entre mars 2020 et octobre 2020



Lecture : Dans l'ensemble, en considérant à la fois les évolutions de la qualification, du type de contrat de travail et les salaires, 47 % des salariés peu qualifiés ont connu une amélioration de leur situation professionnelle.

Champ : ensemble des jeunes ayant connu une mobilité externe vers une autre entreprise entre mars et octobre 2020.

Source : Céreq, Enquête 2020 auprès de la Génération 2017.

11. Le test de *student* réalisé concernant la trajectoire ascendante ne montre aucune différence statistiquement significative entre les salariés peu qualifiés et les employés et ouvriers qualifiés.

Ces résultats vont ainsi à l'encontre de notre hypothèse 2b (cf. page 6) et paraissent contre-intuitifs du point de vue de la théorie de la segmentation et de l'exposé d'Amossé *et al.* (2011), suggérant plutôt des transitions dépourvues d'une amélioration de la situation professionnelle pour les actifs du marché secondaire, segment dans lequel les salariés peu qualifiés sont les plus représentés. Les trajectoires ascendantes constituent davantage une spécificité du marché primaire, où se concentrent les professions supérieures telles que les cadres.

Si ce résultat peut paraître surprenant, il est important de souligner que ce mouvement ascendant des salariés peu qualifiés est le fait aussi bien des non-diplômés que des diplômés. Pour les premiers, il relève avant tout d'une hausse de salaire ; une hausse certainement liée à l'intensification de l'activité durant la période qui a conduit mécaniquement à une rémunération plus importante ; alors qu'il s'agit principalement, pour les seconds, d'un repositionnement, notamment des diplômés du supérieur, vers des emplois de niveau de qualification supérieure. En début de carrière, les jeunes diplômés peuvent, suivant la conjoncture, occuper des emplois peu qualifiés dans l'attente de meilleures opportunités d'emploi sur le marché travail, créant ainsi l'éviction des non-diplômés de ces emplois qui leur étaient pourtant en théorie réservés. Ces phénomènes de relégation ou de reclassement avaient été discutés et pour partie mis en évidence par Di Paola et Moullet (2022) sur une cohorte de jeunes observés pendant sept ans sur le marché du travail, à l'issue de leur sortie du système éducatif en 2010.

Le niveau de qualification de l'emploi n'impacte pas significativement le type de trajectoire (ascendante ou non ; modèle non présenté : cf. les auteurs). Seules les autres caractéristiques individuelles et contextuelles exercent une influence sur le type de trajectoire. Par exemple, les diplômés de l'enseignement supérieur ont une plus forte probabilité de connaître une trajectoire ascendante plutôt qu'une stabilité dans l'emploi, confortant ainsi l'analyse développée précédemment. Des disparités peuvent là aussi exister selon le secteur d'activité ; cependant, le nombre insuffisant d'individus ne nous permet pas de mettre ceci en lumière par des analyses pertinentes.

Conclusion

Cette recherche propose, à partir des données de l'enquête Génération du Céreq, d'examiner les mobilités et les trajectoires des jeunes sortis du système éducatif français en 2017, et occupant un emploi salarié au début de la crise sanitaire. Plus précisément, elle s'interroge sur les parcours de ces jeunes au cours des sept premiers mois qui ont suivi le début de la crise sanitaire (entre mars et octobre 2020), et ce au regard notamment de leur niveau de qualification dans l'emploi et des situations qu'ils ont vécues pendant le confinement.

Ainsi, les salariés peu qualifiés ont plus que les autres connu une interruption de leur activité durant la crise sanitaire ainsi qu'une mobilité externe, menant dans un peu plus

de la moitié des cas à une sortie de l'emploi. Cette plus grande exposition au chômage ou à l'inactivité, observable également avant la crise, est en partie attribuable à la fragilité de leur statut d'emploi, typique du marché secondaire (emploi à durée limitée, temps partiel, salaire faible, etc.). Les bouleversements occasionnés par la crise tant dans les modes d'organisation que dans les conditions de travail expliquent également cela. Ils ont d'ailleurs conduit près d'un tiers des jeunes enquêtés à repenser leur projet professionnel. Ces derniers, qu'ils occupent des emplois peu qualifiés ou non, sont plus susceptibles de quitter leur emploi pour un autre ou de se retrouver au chômage, en inactivité ou en reprise d'études au terme des sept premiers mois qui ont suivi le premier confinement.

Bien que les salariés peu qualifiés aient été plus mobiles vers le non-emploi durant la période comprise entre mars et octobre 2020, l'écart avec les professions supérieures s'est légèrement réduit comparativement à celui observé au cours de l'année et de la période ayant précédé la crise. La mobilité des cadres et professions intermédiaires hors de l'emploi s'est en effet davantage accrue durant cette période que celle des salariés les moins qualifiés. De même, les trajectoires de ces jeunes sont proches de celles des salariés plus qualifiés lorsqu'ils changent d'employeurs pendant cette période. Ils ont autant que les autres connu une trajectoire ascendante, découlant principalement de l'accès à une qualification supérieure dans l'emploi, une promotion relevant avant tout des diplômés, en particulier de l'enseignement supérieur.

Ces résultats contrastent quelque peu avec la théorie de la segmentation et l'analyse développée par Amossé *et al.*, (2011) suggérant que les trajectoires ascendantes sont une spécificité du marché primaire, segment dans lequel les salariés peu qualifiés sont minoritaires. Ces derniers, plus représentés que les autres dans le marché secondaire, devaient davantage connaître des trajectoires moins favorables, notamment en période de crise, du fait de leur plus grande vulnérabilité dans l'emploi.

Ce constat global masque toutefois de fortes disparités selon le secteur d'activité. Par exemple, parmi les salariés peu qualifiés, les jeunes travaillant dans le secteur de l'hôtellerie-restauration ont été nettement plus contraints que les autres à interrompre leurs activités pendant le premier confinement, quand ceux de la santé ont été au contraire davantage sollicités durant cette période. Les premiers, face à l'incertitude qui a régné autour de la reprise de leurs activités, ont pour la plupart quitté ce secteur lorsqu'ils effectuaient une mobilité vers un autre emploi, alors que les seconds ont plus fréquemment connu des mobilités hors de l'emploi, en raison certainement de l'intensification et de la dégradation de leurs conditions d'emploi et de travail durant la crise. Une partie de ces transitions, hors ou dans l'emploi, pourrait aussi être liée aux pratiques, parfois préexistantes à la crise, de certains employeurs ayant massivement recours à des contrats à durée déterminée dans la gestion de leur main-d'œuvre. Pourtant, ces modes de gestion, très ancrés notamment dans le secteur de l'industrie, ne sont pas sans conséquences sur le parcours professionnel des individus, et pourraient

à terme renforcer la dualisation du marché du travail en fragilisant davantage les actifs les plus fragiles.

Si les transitions hors de l'emploi ont concerné dans l'ensemble moins d'un salarié sur dix, elles ont sans doute été limitées par les mesures exceptionnelles du gouvernement. Les estimations toutes choses égales par ailleurs réalisées ici montrent une exposition au chômage ou à l'inactivité significativement moins élevée pour les jeunes ayant bénéficié du chômage partiel lors du premier confinement que pour les non-bénéficiaires. Une telle mesure, pour ne citer que celle-ci, a sans doute permis de protéger l'emploi, en particulier des populations les plus vulnérables, et ainsi d'éviter un accroissement des inégalités – déjà conséquentes – entre les salariés peu qualifiés et les autres. Bien que coûteux, ce dispositif pourrait constituer, pour les crises à venir, un levier important dans l'arsenal des mesures à déployer en faveur notamment des actifs les plus fragiles dans l'emploi, c'est-à-dire ceux pour lesquels le risque d'exclusion durable du marché de travail s'avère élevé.

■ Bibliographie

- Albouy V. & Legleye S. (2020), « Conditions de vie pendant le confinement : des écarts selon le niveau de vie et la catégorie socioprofessionnelle », *Insee focus*, n° 197, 6 p.
- Amossé T. (2003), « Interne ou externe, deux visages de la mobilité professionnelle », *Insee première*, n° 921.
- Amossé T., Beatriz M., Erhel C., Koubi, M. & Mauroux A. (2021), « "Les métiers de deuxième ligne" de la crise du Covid-19 : quelles conditions de travail et d'emploi dans le secteur privé ? », *Document de travail du CEET*, n° 205, 54 p.
- Amossé T. & Chardon O. (2006), « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? », *Économie et Statistique*, 393(1), pp. 203-229.
- Amossé T. & Halima B. (2010), « Mobilité et stabilité sur le marché du travail : une dualisation en trompe-l'œil », *Connaissance de l'emploi*, n° 75, 4 p.
- Amossé T., Perraudin C. & Petit H. (2011), « Formes de rupture d'emploi et trajectoires de mobilités externes. Une analyse empirique à partir de données françaises du début des années 2000 », *Document de travail du CEET*, n° 153, 38 p.
- Askenazy P., Brébion C., Courtioux P., Erhel C., & Mofakhami M. (2022), « Quelles stratégies de gestion de l'emploi dans les entreprises face à la crise sanitaire ? Une analyse du premier confinement en France. », *Connaissance de l'emploi*, n° 186, 4 p.
- Audric-Lerenard A. & Tanay A. (2000), « Ouvriers et employés non qualifiés : disparités et similitudes sur le marché du travail », *Premières Synthèses*, 47.
- Baleyte J., Bourgeois A., Fauvette B., Heam J.-C., Lequien M., Ralle P. (2021), « L'économie française en 2020 : une année de bouleversements », *Insee Analyses*, n° 64, 9 p.

- Barhoumi M., Jonchery A., Le Minez S., Lombardo P., Mainaud T., Pailhé A., Pollak C., Raynaud E. & Solaz A. (2020), « Les inégalités sociales à l'épreuve de la crise sanitaire : un bilan du premier confinement », *Insee-France Portrait Social*, pp. 11-44.
- Beatriz M., Beque M., Coutrot T., Duval M., Erb L., Inan C., Mauroux A., Rosankis E. (2021), « Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ? », *Dares analyses*, n° 28, 10 p.
- Blaize T., Borel M., Dubost C-L. & Pichavant A-S. (2020), « Comment la situation des jeunes sur le marché du travail a-t-elle évolué en 2020 ? », *Dares Analyses*, n° 50, 6 p.
- Clerc M., Legleye S. & Nougaret A. (2021), « Au premier trimestre 2021, 22 % des ménages déclarent une baisse de revenus par rapport à mars 2020 », *Insee Focus*, n° 238.
- Couppié T., Gaubert E. & Personnaz E. (2022), « Des parcours contrastés, une insertion plus favorable, jusqu'à... », *Céreq Bref*, n° 422, pp. 1-8.
- Coutrot T. (2019), « Faut-il changer d'emploi pour améliorer ses conditions de travail ? », *Dares Analyses* n° 055, 9 p.
- Danzin É., Simonnet V. & Trancart D. (2011), *L'impact de la crise sur les trajectoires professionnelles des jeunes*. Document de travail du CEE, n 146, 51 p.
- DGFP (2022), *Fonction publique : chiffres clés 2022*. Dossiers analyses. <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Rapport%20annuel/2022/CC-2022-web.pdf>
- Di Paola V. & Moullet S. (2022), « Emplois réputés non qualifiés et qualification des jeunes. Une analyse des débuts de vie professionnelle », *Chroniques du Travail*, 1(12).
- Doeringer P. & Piore M. (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington Mass., Heath Massachusetts.
- Dupray A. (2005), « Les mobilités en début de vie professionnelle », *Céreq Bref*, n° 216, 4 p.
- Dupray A. & Recotillet I. (2009), « Mobilités professionnelles et cycle de vie », *Économie et Statistique*, 423(1), pp. 31-58.
- Dupray A., Alfonsi J., Bosse J., Bédoué C., Dabet G., Mazari Z., Robert A., Segon M. & Stéphanus 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*, Rapport d'études Dares, n° 46, 287 p.
- Epiphane D., Mazari Z., Olaria M. & Sulzer E. (2019), « Des débuts de carrière plus chaotiques pour une génération plus diplômée-Génération 2010 », *Céreq Bref*, n° 382, 4 p.
- Erhel C., Guergoat-Larivière M., Nutarelli M., Pelloux J. & Rebière T. (2021), « Trajectoires professionnelles et formation continue pendant la crise sanitaire : un éclairage à partir des situations des auditeurs du Cnam », *Document de travail du CEET*, n° 207, 52 p.
- Flamand J. (2016), « Dix ans de transitions professionnelles : un éclairage sur le marché du travail français », *Document de travail France Stratégie*, n° 3.
- Frel-Cazenave E., Guggemos F. (2021), « Le marché du travail à l'épreuve de la crise sanitaire en 2020 », *Insee références*, pp. 9-26.
- Gaini M., Leduc A., Vicard A. (2013), « Finir ses études en période de mauvaise conjoncture : un désavantage qui perdure ? », *Insee Analyses*, n° 8, 4 p.
- Germe J.-F., Monchatre S. & Pottier F. (2003), *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires*, Paris, La Documentation française.

- Givord P., Silhol J. (2020), « Confinement : des conséquences économiques inégales selon les ménages », *Insee Première*, n° 1822, 4 p.
- Insee (2020), « Au deuxième trimestre 2020, le revenu disponible brut des ménages recule mais le taux d'épargne bondit », *Insee Informations Rapides*, n° 216, 4 p.
- Jugnot S. & Vignale M. (2022), « La crise sanitaire suffit-elle à expliquer les souhaits de réorientation des jeunes ? », *Céreq Bref*, 424(8), 4 p.
- Jaoul-Grammare, M. (2007), "The labour market segmentation : empirical analysis of Cain's theory", *Applied Economics Letters*, 14(5), pp 337-341.
- Jaoul-Grammare M. (2011), « L'évolution de la segmentation du marché du travail en France : 1973-2007 », *Bureau d'Economie Théorique et Appliquée, UDS, Strasbourg*, 8.
- Lambert A., Cayouette-Remblière J., Guéraud E., Bonvalet C., Girard V., Le Roux G. & Langlois L. (2020), « Logement, travail, voisinage et conditions de vie : ce que le confinement a changé pour les Français », *Note de synthèse du projet COCONEL n° 10*, p. 6
- Larquier G. D. & Remillon D. (2008), « Assiste-t-on à une transformation uniforme des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? Une exploitation de l'enquête Histoire de vie », *Travail et Emploi*, 113(1), pp. 13-30.
- Le Bayon F., Dabet G., Joseph O., Olaria M. (Coord.) (2022), « Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2017 », *Céreq Enquêtes* n° 3, 106 p.
- Lemistre P. (2012), « La segmentation actuelle du marché du travail est-elle soluble dans la flexicurité », *Céreq net. doc*, 88.
- Leroyer A., Lescurieux M. & Giraldo V. (2021), « Comment la pandémie de Covid-19 a-t-elle bouleversé le rapport au travail ? », *Connaissance de l'emploi* n° 172.
- Marquis J. (2020), « Les secteurs les plus durablement affectés par la crise sanitaire représenteraient environ 9 % de la valeur ajoutée », *Note de conjoncture*, pp. 20-22.
- Otte L. (2021), « En 2020, l'activité partielle a concerné tous les secteurs et tous les profils de salariés », *Dares Focus* n°13.
- Pénicaud E. (2022), « En 2020, la crise sanitaire a rendu plus difficile l'accès à l'emploi à la sortie des études », *Insee Focus*, n° 258.
- Petit H. (2002), *Fondements et dynamique de la segmentation du marché du travail. Une analyse sur données françaises*, Thèse de doctorat en Sciences Économiques, Université Paris I.
- Picart C. (2017), « Trois segments pour mieux décrire le marché du travail », *INSEE. Emploi, chômage, revenus du travail, Insee Références*, pp. 61-75.
- Piore M. J. (1978), "Dualism in the labor market: A response to uncertainty and flux. The case of France", *Revue économique*, 29 (1), pp. 26-48.
- Valette A. (2005), *Segmentation des marchés du travail français et britanniques : évolutions durant ces vingt dernières années*, Working Papers halshs-00006730, HAL.

L'aspiration à changer de métier, à l'aune de la qualification des jeunes et des emplois

Aspiration to change jobs, qualification of young people and qualification of jobs

Der Wunsch, den Beruf zu wechseln, vor dem Hintergrund der Qualifikationen und Anstellungsverhältnisse der Jugendlichen

El deseo de cambiar de profesión, a la luz de las calificaciones de los jóvenes y de sus empleos

Vanessa di Paola, Xavier Joutard et Stéphanie Moullet



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/formationemploi/12697>

DOI : 10.4000/11sls

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2024

Pagination : 207-231

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Vanessa di Paola, Xavier Joutard et Stéphanie Moullet, « L'aspiration à changer de métier, à l'aune de la qualification des jeunes et des emplois », *Formation emploi* [En ligne], 166 | avril-juin, mis en ligne le 01 mai 2024, consulté le 14 juin 2024. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/12697> ;

DOI : <https://doi.org/10.4000/11sls>

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

L'aspiration à changer de métier, à l'aune de la qualification des jeunes et des emplois¹

VANESSA DI PAOLA

Économiste. Aix Marseille Univ, CNRS, LEST, CAR Céreq, Aix-en-Provence
vanessa.di-paola@univ-amu.fr

XAVIER JOUTARD

Économiste. Aix Marseille Univ, CNRS, LEST, CAR Céreq, Aix-en-Provence
OFCE, Sciences Po Paris
xavier.joutard@univ-amu.fr

STEPHANIE MOULLET

Économiste. Aix Marseille Univ, CNRS, LEST, CAR Céreq, Aix-en-Provence,
Institut Régional du Travail
stephanie.moulet@univ-amu.fr

Résumé

■ L'aspiration à changer de métier, à l'aune de la qualification des jeunes et des emplois

Cet article éclaire la manière dont l'expression d'une aspiration individuelle à changer de métier émerge pour les jeunes les moins qualifié·es (ayant au plus un baccalauréat) en début de parcours et dans quelle mesure cette aspiration pourrait jouer un rôle sur les changements effectifs de métier. À partir de l'enquête Génération 2010 du Céreq à sept ans, on montre qu'elle est importante dès les premières années de vie active, puisqu'elle concerne 40 % de ces jeunes, mais qu'elle ne se transforme en réalisation effective que pour les jeunes les plus doté·es, à la fois scolairement et professionnellement. Les jeunes sans titres scolaires ont une moindre propension à aspirer, et lorsque celle-ci s'exprime, elle ne se réalise que pour celles et ceux déjà en emploi qualifié.

Mots clés : emploi des jeunes, débutant, projet professionnel, trajectoire d'insertion, mobilité professionnelle, niveau de formation, approche par les capacités

1. Article rédigé dans le cadre de l'ANR SQUAPIN ANR-18-CE26-0021. Source utilisée : Enquête Génération 2010 du Céreq, interrogée à sept ans, disponible via le réseau Quetelet.

Abstract

■ Aspiration to change jobs, qualification of young people and qualification of jobs

This article sheds light on the way in which the expression of an individual aspiration to change career emerges for the least qualified young people (with at most a baccalaureate) at the start of their career path, and to what extent this aspiration could play a role in actual career changes. Based on Céreq's 7-year Generation 2010 survey, we show that, while aspirations are performative, this is only the case for the most highly endowed young people, both academically and professionally; young people with no educational qualifications have a lower propensity to aspire, and when this is expressed, it is only realized for those already in skilled employment.

Keywords: youth employment, beginner, career project, pathway to integration, occupational mobility, training level, capabilities approach

Journal of Economic Literature: J 24

Traduction : Auteur·trice·s

Introduction

De nombreux travaux portent sur les parcours d'insertion et notamment ceux des jeunes peu qualifié·es, dans un contexte général d'élévation du niveau de formation initiale. Depuis vingt ans, les constats convergent pour signaler que ces jeunes se retrouvent relégué·es dans les parcours les plus précaires (di Paola & Moulet, 2022a) et pour partie, écarté·es de l'accès aux emplois peu qualifiés, « *seuls emplois où ils peuvent candidater* » (Béduwé, 2005, p. 363). Même si ceux-ci ont un poids modéré relativement à l'emploi dit qualifié, ils jouent un rôle particulier dans la construction de leurs parcours professionnels.

En effet, les jeunes peu ou pas diplômé·es sont évincé·es au profit des plus titré·es, de sorte que les jeunes les moins qualifié·es se retrouvent hors de l'emploi. D'autre part, les emplois peu qualifiés recouvrent des situations contrastées, en se révélant des emplois de passage pour certain·es et des emplois d'ancrage pour d'autres (di Paola & Moulet, 2022b). Dit autrement, l'examen des emplois peu qualifiés donne à voir les inégalités dans les parcours d'insertion professionnelle, tenant pour partie aux qualifications de celles et ceux qui les occupent.

Au-delà de la phase d'insertion, pour celles et ceux en emploi peu qualifié, les mobilités ascendantes sont plutôt rares et passent plus souvent par un changement d'employeur quand pour les autres groupes socioprofessionnels, elles tiennent à l'existence de marchés du travail internes² (Alonzo & Chardon, 2006). Pour autant, pour ces groupes socio-

2. Selon Doeringer et Piore (1971) : « *Le marché interne est une unité administrative, comme un établissement indus-*

professionnels peu qualifiés, les mobilités existent : 34 % des ouvrier/ères et employé-es connaissent au moins un changement de métier vs 43% pour les professions intermédiaires et les cadres, entre 2009 et 2014 (Dubost et Tranchant, 2019).

Les mobilités professionnelles sont traditionnellement analysées au regard des situations sociodémographiques et professionnelles des individus (Alonzo & Chardon, *op. cit.* ; Beduwé, *op. cit.* ; Dupray & Recotillet, 2009) et peuvent être qualifiées de positives ou négatives (Bonvin *et al.*, 2011), indépendamment des attentes définies par les personnes elles-mêmes. Une manière de s'en saisir est de s'inscrire dans une approche par les capacités (AC) qui amène à analyser les mobilités observées dans le sens des valeurs et des aspirations des personnes elles-mêmes.

*Ainsi, pour R. Salais, « le grand basculement qu'introduit l'approche par les capacités est relatif au choix de la référence par rapport à laquelle l'action publique (les politiques, la législation, les procédures) doit être conçue, mise en œuvre et évaluée. Pour Sen, la seule référence éthiquement légitime de l'action publique est la personne, précisément son état quant à l'étendue des libertés réelles dont elle dispose pour choisir et conduire la vie qu'elle entend mener » (Salais, 2004, p. 10, cité par Bonvin *et al.*, *Ibid.*).*

En nous inspirant de développements récents autour de l'AC et de ses dimensions structurantes (Lambert & Véro, 2010 ; Lambert *et al.*, 2012 ; Subramanian *et al.*, 2013 ; Véro & Zimmermann, 2018 ; Stephanus & Véro dans ce numéro), l'article propose d'aller au-delà de l'analyse des déterminants « classiques » des mobilités professionnelles en explorant le rôle de l'aspiration individuelle à changer de métier.

Quels sont les facteurs qui favorisent son expression pour les jeunes les moins qualifié-es en début de parcours ? Dans quelle mesure elle se concrétise et quels sont les facteurs d'obstruction ou de conversion des aspirations au changement de métier ? En particulier, comment la qualification des jeunes et de leur emploi influent sur l'expression d'une aspiration à changer de métier ? Cette aspiration est-elle d'autant plus convertie en réalisation effective que les qualifications des jeunes et de leurs emplois sont élevées ?

Dans une analyse des inégalités d'insertion professionnelle mobilisant la notion de capacité, l'enjeu est d'examiner les conditions favorables à la réalisation effective de l'aspiration. Par exemple, une transition professionnelle souhaitée peut être rendue réalisable par l'existence de ressources et de facteurs de conversion adéquats (Bonvin & Farvaque, 2007 ; Lambert *et al.*, *op. cit.* ; Olympio & Picard, 2016) qui vient soutenir le pouvoir d'agir. Au contraire, l'aspiration peut être entravée par un manque de ressources ou des facteurs d'obstruction qui viennent altérer le pouvoir d'agir.

triel, à l'intérieur de laquelle la rémunération et l'allocation du travail sont régies par un ensemble de règles et de procédures administratives ». Ainsi, il s'oppose au marché externe régi par la confrontation de l'offre et de la demande de travail.

À la suite de Robeyns (2005), on distingue trois types de facteurs de conversion (ou d'obstruction selon le cas). Les facteurs personnels renvoient aux caractéristiques des individus (sexe, niveau de formation...) ; les facteurs sociaux renvoient à l'origine sociale et plus largement au contexte socio-politique et culturel ; les facteurs environnementaux concernent les opportunités/contraintes géographiques et institutionnelles (taux de chômage territorial, interactions avec les acteurs ou actrices de la politique de l'emploi ...). Ainsi, concrétiser une aspiration à changer de métier suppose de posséder des ressources suffisantes et des facteurs de conversion adéquats pour les jeunes peu qualifiés.

Nous formulons l'hypothèse que qualification de l'emploi et qualification de la personne sont des ressorts importants pour concrétiser pareille aspiration. La disponibilité des données est toujours une question cruciale pour adopter une approche par les capacités, en particulier ici pour confronter les aspirations des personnes à leur concrétisation. Cela suppose, d'une part, de disposer de la nature des aspirations des personnes et, d'autre part, de déployer une perspective longitudinale à même de prendre en compte la dynamique temporelle du parcours. Cela nécessite également de pouvoir déterminer les facteurs individuels, sociaux ou environnementaux susceptibles de transformer les aspirations en réalisation. Sans pour autant disposer d'information sur la nature des aspirations individuelles, l'enquête Génération 2010 à sept ans du Céreq permet d'approcher une telle opérationnalisation. À partir de l'expression de l'aspiration ou non à changer de métier des jeunes et de l'exploitation de la dimension longitudinale, l'enquête permet d'en comprendre les ressorts après trois ans de vie active, mais aussi d'analyser sa concrétisation éventuelle au terme de sept années, ainsi que les facteurs de conversion ou d'obstruction de cette aspiration au changement de métier.

La première partie de l'article offre une description de la variété des changements professionnels en début de parcours des jeunes selon à la fois leur niveau de qualification, leur situation sur le marché du travail et la (non)qualification de leur emploi après trois années de vie active. La deuxième partie porte sur la manière de saisir, dans les données mobilisées, l'aspiration au changement de métier. On y interroge le lien entre cette expression et l'insatisfaction professionnelle. Enfin, dans la troisième partie, on identifie les déterminants de l'aspiration au changement de métier et ses effets sur le changement effectif, différenciés selon la qualification des jeunes et celle de leur emploi.

11 Rôle des qualifications des jeunes et de leur emploi sur les changements de métier

Il s'agit ici de mettre en lumière les différentes formes de changements professionnels à l'issue de la phase d'insertion, entre la 3^e et 7^e année de vie active, et ce, selon la qualification des jeunes et celle de leur emploi. La population cible de l'analyse est celle des jeunes qui, à leur sortie du système éducatif en 2010, sont au plus détenteur/rices d'un baccalauréat (**Encadré 1**).

Nombreux sont les travaux du Céreq qui montrent que le titre scolaire reste le meilleur rempart contre le chômage, de sorte que l'insertion des jeunes sans titre (représentant 28 % de l'échantillon) demeure la plus délicate car elles et ils sont plus souvent exclus de l'accès aux emplois, même non qualifiés (**Tableau 1**). Ainsi, après trois ans de vie active, en 2013, seulement la moitié de la population considérée occupe un emploi et c'est près des trois quarts, quatre ans plus tard. Les non-diplômé-es sont nettement plus souvent au chômage que les bachelier/ères, et ce constat s'amplifie en 2017.

Encadré 1. Les données et la population d'analyse : des jeunes débutant-es titulaires au plus d'un baccalauréat

Les données mobilisées sont issues de l'enquête Génération 2010 du Céreq. Il s'agit de la sixième enquête d'un dispositif mis en place depuis 1998, visant à étudier l'accès à l'emploi des jeunes sorti-es du système éducatif la même année, quel que soit leur niveau de formation. L'interrogation rétrospective de quelques 8 900 jeunes est représentative des 708 000 ayant quitté pour la première fois le système éducatif en 2010. L'enquête est conduite une première fois en 2013, permettant ainsi d'étudier la phase d'insertion. Elle est reconduite en 2017 et porte donc au total sur les sept premières années qui suivent leur sortie de formation initiale. Elle recueille des informations sur leurs caractéristiques socio-démographiques, leurs parcours scolaires et leurs parcours professionnels sur le marché du travail.

La qualification des individus, quant à elle, renvoie à sa dimension scolaire, appréhendée par le plus haut niveau de diplôme. Si le fait de détenir un diplôme est synonyme de qualification, l'absence de certification ne vaut pas l'absence de qualification. On distingue ainsi, parmi les jeunes non diplômé-es, celles et ceux réputé-es non qualifié-es, de celles et ceux dit-es qualifié-es : sont considéré-es sortant sans qualification, les jeunes qui ont interrompu leur scolarité au collège ou avant l'année terminale du cycle de CAP-BEP ou de baccalauréat dans lequel elles et ils sont inscrit-es. Par complément, les jeunes sorti-es en année terminale sans diplôme sont considéré-es comme étant des non diplômé-es qualifié-es.

La non-qualification de l'emploi est appréhendée via l'occupation par les jeunes de positions basses dans les hiérarchies des emplois, repérées par la nomenclature 2003 des PCS (professions et catégories sociales) qui permet de distinguer les professions d'ouvrières ou ouvriers non qualifié-es, mais pas celles d'employé-es non qualifié-es. Ici, la qualification des employé-es retenue est celle proposée par Chardon (2001, 2002) ⁽¹⁾ qui fonde sa partition de la qualification sur la formation des salarié-es.

Au sein de la cohorte de débutant-es, l'emploi non qualifié ne recrutant que marginalement au-delà du baccalauréat, près de neuf jeunes sur dix ont un niveau de formation inférieur ou égal au baccalauréat. Ainsi, on choisit de limiter la population d'analyse à celle des jeunes les plus diplômé-es de l'enseignement secondaire. Ce choix conduit à ne considérer que 61 % de l'ensemble de la Génération 2010.

L'identification des changements de métier dans une enquête quantitative n'est pas triviale. Une autre nomenclature que celle des PCS est nécessaire car cette dernière met l'accent sur le statut et les qualifications plutôt que sur les métiers. Aussi, on recourt à la nomenclature des « Familles Professionnelles » (FAP) ⁽²⁾ qui, par un rapprochement entre le ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) et les PCS, est une des principales nomenclatures de métiers. Le ROME privilégie le contenu des emplois, la PCS la qualification du métier, de sorte que les FAP sont un compromis entre ces deux logiques. Elles se déclinent en 22 domaines professionnels et 225 familles professionnelles détaillées.

(1) : L'auteur juge de la qualification d'une profession au regard de l'adéquation entre le contenu de la profession et la spécialité de formation des personnes qui l'exercent : « *Les professions exercées en grande proportion par des personnes possédant un diplôme de la même spécialité que leur profession sont considérées comme des professions qualifiées* » (Chardon, 2001, p. 4). La nomenclature de Chardon étant basée sur la PCS82, nous avons utilisé la table de passage vers la PCS2003. Le recours à la nomenclature d'Estrade (2008), à partir de la PCS2003, n'aurait modifié qu'à la marge l'identification des employé·es non qualifié·es.

(2) : Pour plus d'informations, voir le site de la DARES qui leur est dédié : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/la-nomenclature-des-familles-professionnelles-fap-2009>

Afin de cerner au mieux ces divers déplacements, lorsque les jeunes sont hors de l'emploi à l'une ou l'autre des dates d'interrogation, on retient la dernière séquence d'emploi³. L'emploi qualifié (des employé·es et ouvrier/ières qualifié·es jusqu'aux cadres) est toujours plus fréquent pour les jeunes qualifié·es que pour les autres : à trois ans, les titulaires d'un baccalauréat sont 2,5 fois plus souvent en emploi qualifié que non qualifié et 4,7 fois à sept ans. À l'opposé, pour les sans-diplôme ni qualification, l'emploi qualifié n'est que 1,2 fois plus fréquent que l'emploi non qualifié, en 2013 comme en 2017.

Ainsi, de la 3^e à la 7^e année de vie active, le poids de l'emploi non qualifié a diminué de dix points pour les bachelier/ères, alors qu'il a augmenté de huit points pour les non-diplômé·es et non-qualifié·es. Avec l'ancienneté, les jeunes les plus qualifié·es accèdent à des emplois plus en adéquation avec leur formation initiale, libérant les emplois pour les jeunes les moins doté·es en qualification. Les emplois non qualifiés sont donc pour partie accaparés par des jeunes qualifié·es qui se trouvent ainsi en situation de déclassement, laissant les jeunes non qualifié·es sur le bord de la route, c'est-à-dire sans autre alternative que le non-emploi (di Paola & Moulet, 2022b).

Dubost et Tranchant (2019) ont montré qu'alors que les moins et peu qualifié·es changent de métier plus fréquemment que les autres, ces mobilités sont peu étudiées, car « discrètes » dans la mesure où elles n'engendrent pas de grands déplacements dans l'espace social des professions. C'est pourquoi nous étudions ici les mobilités qui tiennent compte de ces petits déplacements – à savoir les changements de familles professionnelles (FAP) détaillées.

3. On récupère ainsi la nature de l'emploi pour 69 % des jeunes hors de l'emploi en 2013 et pour 76 % de celles et ceux hors de l'emploi en 2017.

Tableau 1. Répartition des situations des jeunes sur le marché du travail selon leur niveau de qualification, trois ans et sept ans après leur sortie du système éducatif

	2013				2017			
	non qualifié	qualifié	CAP-BEP	diplômé	non qualifié	qualifié	CAP-BEP	diplômé
ensemble								
évolution à la date d'enquête								
emploi								
image								
activité								
rotation ou reprise d'emploi								
première séquence d'emploi								
. Intermédiaire - cadre								
Empl. – ouv.								
qualifié-e Empl. –								
ouv. non qualifié-e								
statistiques (non pondérées)								

Champ : Jeunes sortant es du système éducatif en 2010 et au plus titulaires d'un baccalauréat.

ND : non-diplômé.

(*) 38 % (resp. 52 %) des jeunes non diplômé-es et non qualifié-es sont en emploi au terme des trois (resp. sept) premières années de vie active.

(**) Pour 5 % (resp. 9 %) des jeunes non diplômé-es et non qualifié-es, le dernier emploi occupé au terme des trois (resp. sept) premières années de vie active appartient au groupe socioprofessionnel des professions intermédiaires et cadres.

Source : Génération 2010 à sept ans, Céreq.

Il s'agit alors de changements de métiers « finement » saisis, recouvrant des changements très hétérogènes, certains s'associant à un déplacement plus important dans l'espace des professions car assortis d'un changement de domaine professionnel, d'autres restant dans ce même domaine⁴ (**Encadré 1**).

Logiquement, les mobilités professionnelles sont d'autant plus fréquentes qu'elles sont appréhendées à un niveau fin. Ainsi, 59 % des jeunes connaissent un changement de métier et près de la moitié (48 %) un changement de domaine professionnel (**Tableau 2**). Les mobilités « discrètes » s'observent plus souvent parmi les non-diplômé·es : 66 % des non diplômé·es non qualifié·es connaissent un changement de métier, contre seulement 56 % des jeunes bacheliers. Bien entendu, les changements de métier ou de domaine peuvent être assortis d'une mobilité ascendante, à savoir un changement de groupe socioprofessionnel (GS). Elle survient d'autant plus que le niveau de qualification des jeunes s'élève à 14 % pour les non-diplômé·es qualifié·es *versus* 26 % pour les titulaires d'un baccalauréat. Elle reste globalement peu fréquente (22 % des jeunes étudié·es), nous ne l'étudions pas ici. Ce constat d'une mobilité plus fréquente et moins souvent ascendante pour les jeunes non diplômé·es traduit la plus grande précarité de leur parcours d'insertion où les changements de métier ne sont pas nécessairement choisis et anticipés. Ainsi, la notion de métier n'a pas le même sens pour un·e jeune avec une formation professionnelle spécialisée et pour un·e jeune sans diplôme⁵.

Si l'on considère la qualification du dernier emploi occupé, là encore, les jeunes connaissent d'autant plus de mobilités « discrètes » (respectivement de changement de domaine professionnel) que l'emploi occupé en 2013 est non qualifié : 70 % (resp. 55 %) des jeunes ouvrier·ères ou employé·es non qualifié·es à trois ans changent de métier, contre 54 % (resp. 39 %) des jeunes en professions intermédiaires. De plus, en toute logique, moins l'emploi d'origine est qualifié plus fréquentes sont les mobilités ascendantes.

4. Ainsi, une personne du domaine « Employés d'hôtellerie » (FAP détaillée S2Z60) peut changer de métier et devenir « Serveur de cafés restaurants » (S2Z61), restant alors dans le domaine des « Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration » (S2Z) ; ou bien devenir « Agent d'accueil et d'information » (L2Z60) changeant alors à la fois de métier et de domaine (« Employés administratifs d'entreprise », L2Z).

5. Dans cette logique et parce que l'on s'intéresse au début de vie active, parler de reconversion pour les changements de métier étudiés ici serait discutable. En effet, « l'ancrage » dans une profession, supposant une certaine continuité, est marginal au terme des trois premières années de vie active. Par conséquent, les tournants ou bifurcations, c'est-à-dire les modifications radicales et durables du parcours professionnel ou biographique de la personne (Bidart *et al.*, 2010 ; Abbott, 2010 ; Fournier *et al.*, 2017) qui caractérisent les reconversions, le sont tout autant. De plus, la formation ou la reprise d'études, dans l'objectif d'une reconversion (Négroni & Mazade, 2019) est peu fréquente pour les jeunes de bas niveau de qualification (Mora & Robert, 2017).

Tableau 2. Types de mobilités professionnelles selon la qualification des jeunes et de leur dernier emploi occupé à trois ans

	Changement de FAP détaillées ou de métiers	Changement de domaine professionnel	Mobilité ascendante (GS)
Niveau de qualification des jeunes			
non qualifié-es			
qualifié-es			
BEP			
baccalauréat			
Niveau de qualification du dernier emploi à 3 ans			
ouv. – ouv. non qualifié-e			
ouv. – ouv. qualifié-e			
Intermédiaire			
Professionnel			
Durée d'emploi à 3 ans			
Total			

Champ : Jeunes sortant-es du système éducatif en 2010 et au plus titulaires d'un baccalauréat.

(*) 66 % des jeunes non diplômé-es et non qualifié-es ont connu un changement de FAP (familles professionnelles) détaillées ou encore de métier entre les derniers emplois occupés à trois et sept ans.

(**) 70 % des jeunes ouvrier/ères ou employé-es non qualifié-es à trois ans ont connu un changement de FAP détaillées entre les emplois occupés à trois et sept ans.

(***) non-significatif car l'effectif est inférieur à 100.

(****) aucune mobilité ascendante possible.

NB : Les jeunes qui n'ont jamais eu d'emploi à trois ans et en emploi à sept ans sont considéré-es comme ayant changé de métier et de domaine professionnel.

Source : Génération 2010 à 7 ans, Céreq.

Au total, les changements de métier ou de domaine professionnel sont bien le propre des jeunes peu ou pas qualifié·es, alors que les mobilités ascendantes dans l'espace social des professions caractérisent les plus titré·es, mais aussi les jeunes occupant un emploi peu qualifié à l'issue de la phase d'insertion. De sorte que les jeunes qualifié·es occupant des emplois qui le sont peu progressent plus souvent dans cet espace social que les jeunes non qualifié·es⁶.

2 | Envisager de changer de métier : ce que cela dit et ne dit pas ...

L'aspiration est une notion dont la complexité nécessite d'explicitier, d'une part, son opérationnalisation et, d'autre part, ses liens avec la notion d'(in)satisfaction professionnelle.

2.1 Comment appréhender l'aspiration à changer de métier ?

S'inscrire dans une AC suppose de repérer et de comprendre le sens de l'expression d'une volonté de changement, ici professionnel, connexe à la notion d'aspiration individuelle qui est orientée vers un but et concerne l'avenir de soi. C'est une manière d'analyser les attentes des salarié·es liées à leur situation professionnelle qu'elles et ils ont des raisons de souhaiter ou non d'améliorer. Dans l'enquête Génération 2010, l'expression de la volonté de changement professionnel peut être saisie au travers de la question « *envisagez-vous de changer de métier dans les cinq ans à venir ?* ». Cette question est posée à toute la cohorte au moment de l'enquête, en 2013, quelle que soit la situation des jeunes sur le marché du travail. Si envisager le changement n'est pas une condition suffisante à l'aspiration professionnelle individuelle, elle en est le reflet. Aussi, on parle d'aspiration lorsque les jeunes interrogé·es ont dit envisager de changer de métier. La complexité sous-jacente à cette notion nécessite de la confronter à d'autres dimensions subjectives, en particulier celle relative au sentiment d'(in)satisfaction.

2.2 (In)satisfaction / aspiration selon la qualification des jeunes et de leur emploi

Les variables de satisfaction professionnelle sont souvent mobilisées pour expliquer les décisions de mobilité car elles reflètent l'expression des attentes individuelles. Pour autant, parce que les ressorts de la satisfaction sont complexes, des auteur·rices proposent comme alternative ou complément le recours à des informations sur les aspi-

6. En annexe de la version électronique de l'article, le graphique A représente les changements de domaines professionnels, selon que les jeunes les quittent ou les rejoignent.

rations professionnelles. À l'instar de Freeman et Roger (2006), à partir de l'enquête Génération 1998 du Céreq, Portela et Signoretto (2017) privilégient des questions informant sur les aspirations professionnelles des jeunes en emploi à celles portant directement sur la satisfaction, pour expliquer la nature volontaire des mobilités. Fournier *et al.* (2020a) établissent, quant à elles, une typologie des aspirations des jeunes salarié·es interrogé·es dans l'enquête Défis (Dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés), en 2015, qu'elles mettent en regard avec la satisfaction vis-à-vis de l'emploi et le souhait d'évoluer professionnellement. La classe regroupant les jeunes souhaitant changer de métier est caractérisée par une insatisfaction vis-à-vis du travail et de l'emploi importante. Fournier *et al.* (2020b) concluent que les jeunes salarié·es se déclarent souvent satisfait·es de leur situation professionnelle, tout en mettant en avant leur volonté de changement : leur situation actuelle n'est donc envisagée que comme un épisode d'un parcours souhaité.

Quels liens établir entre l'aspiration à un changement de métier et l'insatisfaction professionnelle ? Cette articulation pourrait s'avérer d'autant plus importante que les jeunes ne sont pas en emploi, ou encore lorsqu'elles ou ils sont en emploi, que l'emploi occupé est non qualifié. Il reste enfin qu'elle pourrait varier suivant les propres niveaux de qualification des jeunes. À cette fin, on confronte l'aspiration à changer de métier avec l'insatisfaction vis-à-vis de la situation professionnelle⁷, notamment à partir d'analyses de risques relatifs et des comparaisons de corrélation.

Globalement, quelle que soit la configuration à l'égard de l'emploi, la corrélation entre satisfaction et aspiration est toujours significative et positive⁸. Lorsqu'on décompose cette corrélation selon les niveaux de qualification des jeunes, des différences s'observent : alors que les corrélations sont invariantes quelle que soit la configuration pour les bachelier·ères, elles sont très contrastées pour les non-diplômé·es non-qualifié·es (par exemple, non significative en situation de non-emploi, faiblement significative en emploi qualifié et très significative en emploi non qualifiés).

7. La question relative à la satisfaction posée à l'issue des trois premières années sur le marché du travail à l'ensemble des jeunes (en emploi ou non) est : « *Aujourd'hui, vous diriez que : votre situation actuelle vous convient / votre situation actuelle ne vous convient pas* ».

8. Ces statistiques sont disponibles auprès des auteurs.

Tableau 3. Insatisfaction vis-à-vis de la situation actuelle et aspiration des jeunes à changer de métier selon leur niveau de qualification

		Non diplômé·e non qualifié·e	Non diplômé·e qualifié·e	BEP		al
En la situation vis-à-vis de l'emploi 3 ans après la sortie du système éducatif						
Insatisfaction	emploi					
	Emploi					
	Indice relatif (Non emp/ Emp)					
Aspiration	emploi					
	Emploi					
	Indice relatif (Non Emp/Emp)					
En la nature de l'emploi qualifié ou non (pour celles et ceux en emploi)						
Insatisfaction	Emploi Non Qualif.				1.5	
	Emploi Qualif.				0.5	
	Indice relatif (ENQ/EQ)					
Aspiration	Emploi Non Qualif.					
	Emploi Qualif.					
	Indice relatif (ENQ/EQ)					

Champ : Jeunes sortant·es du système éducatif en 2010, au plus titulaires d'un baccalauréat, occupant un emploi trois ans après la sortie des études.
 (*) 74 % des jeunes non diplômé·es, non qualifié·es hors de l'emploi trois ans après la fin des études expriment que leur situation ne leur convient pas. Ces jeunes sont 3,2 fois plus souvent insatisfait·es de leur situation lorsqu'elles ou ils sont en non-emploi plutôt qu'en emploi.
 (**) Pour 39 % des jeunes non diplômé·es, non qualifié·es occupant un emploi non qualifié trois ans après la fin des études, la situation professionnelle ne convient pas ; c'est 3.2 fois plus fréquent que pour les jeunes en emploi qualifié.
Source : Génération 2010 à sept ans, Céreq.

Dans l'analyse des fréquences, l'expression du souhait à envisager de changer de métier est énoncée, en 2013, par environ quatre jeunes sur dix, un peu plus souvent par les jeunes sans emploi à la date d'interrogation (43,5 % *versus* 39 % pour les jeunes en emploi, cf. **Tableau 3**). Ces dernières et derniers sont en moyenne trois fois plus souvent insatisfait·es de leur situation que les jeunes en emploi. L'expression d'une insatisfaction est ainsi clairement en lien avec la situation vis-à-vis de l'emploi au moment de l'interrogation, et ce, quel que soit le niveau de qualification des jeunes. Par exemple, les

CAP-BEP ont quatre fois plus de risque de déclarer être insatisfait·es en étant hors de l'emploi qu'en emploi.

Pour les jeunes occupant un emploi lors de l'interrogation à trois ans, l'expression d'une insatisfaction professionnelle ne semble en lien avec la non-qualification de l'emploi occupé que pour les non-diplômé·es sans qualification et les titulaires d'un baccalauréat : les sans-diplômes sans qualification occupant un emploi non qualifié ont ainsi 3,2 fois plus de risque que les jeunes en emploi qualifié d'être insatisfait·es de leur situation. Le risque relatif des bachelier/ères est moindre, mais s'élève tout de même à 1,7. Les corrélations⁹ confirment bien un tel lien pour ces deux niveaux de formation, alors que l'absence de lien est également établie pour les deux autres niveaux de qualification des jeunes.

Concernant l'aspiration à changer de métier, les bachelier/ères ont le risque relatif le plus élevé, avec près de deux fois plus de chance d'aspirer à changer de métier quand elles et ils occupent un emploi non qualifié plutôt que qualifié. En revanche, pour les non-diplômé·es non-qualifié·es, ce risque relatif est inférieur à un, bien qu'elles et ils soient plus souvent insatisfait·es. Tout se passe comme si, pour les moins diplômé·es, l'insatisfaction professionnelle en lien avec l'absence de qualification de l'emploi occupé ne se traduisait pas par une aspiration à changer de métier. L'analyse des corrélations¹⁰ va, là encore, dans le même sens : les moins diplômé·es occupant un emploi lors de l'interrogation à trois ans présentent à la fois la plus forte des corrélations entre l'insatisfaction et l'absence de qualification de l'emploi occupé – plus de 30 points – par rapport aux autres niveaux de formation, mais aussi une absence de corrélation entre l'aspiration et la qualification ou non de l'emploi.

Les deux autres niveaux de qualification rendent compte de situations encore différentes : les CAP-BEP occupant un emploi non qualifié ont 1,6 fois plus de chances de souhaiter changer de métier par rapport à celles ou ceux occupant un emploi plus qualifié. Pourtant, cela ne s'accompagne pas d'une insatisfaction plus grande pour celles et ceux occupant un emploi non qualifié. Ici, l'aspiration à changer de métier ne résulterait pas forcément d'une insatisfaction, alors même qu'un emploi non qualifié est actuellement occupé.

Enfin, s'agissant des non-diplômé·es qualifié·es, l'absence de qualification de l'emploi occupé ne semble influencer ni sur l'expression d'une insatisfaction ni sur la capacité à aspirer à un changement de métier, comme le confirment les corrélations non significatives relatives à cette catégorie¹¹.

9. Statistiques disponibles auprès des auteurs.

10. Statistiques disponibles auprès des auteurs.

11. Statistiques disponibles auprès des auteurs.

En définitive, si l'insatisfaction tient à la situation de non-emploi sur le marché du travail, elle ne se traduit pas par une propension plus grande à aspirer à changer de métier. Les différentes corrélations le confirment : alors que la corrélation entre l'insatisfaction et la situation de non-emploi est forte – plus de 50 points pour les trois niveaux de formation les plus bas – celle entre l'aspiration et le non-emploi est non significative ou très faible¹². Pour les jeunes en emploi, l'occupation d'un emploi non qualifié n'est la source commune à une insatisfaction et à une aspiration au changement que pour les bachelier/ères : en effet, c'est seulement pour cette catégorie qu'une corrélation positive significative avec la non-qualification de l'emploi est vérifiée à la fois pour l'insatisfaction et pour l'aspiration. Pour les jeunes des autres niveaux de qualification, aspiration et insatisfaction semblent reposer sur des ressorts distincts. Dès lors, l'emploi non qualifié à l'origine d'une grande insatisfaction ne suffit pas et ne rend pas toujours compte des conditions faisant émerger la capacité à aspirer pour les jeunes les moins diplômés.

Dans tous les cas, des analyses par niveau de formation s'avèrent nécessaires pour mieux comprendre le rôle que pourrait jouer cette aspiration à changer de métier dans la suite du parcours professionnel, tout en prenant en compte les déterminants de cette aspiration. Cela permet également de considérer, indirectement, le caractère construit et subjectif des notions de satisfaction et d'aspiration, avec notamment des phénomènes d'adaptation selon le niveau de qualification et les difficultés d'insertion rencontrées sur le marché du travail¹³.

31 Les facteurs de conversion ou d'obstruction des aspirations au changement de métier

Pour analyser plus avant l'importance des aspirations dans la suite du parcours, encore faut-il que les aspirations puissent s'exprimer et se réaliser. Dans cette partie, nous interrogeons le rôle, toutes choses égales par ailleurs, de l'expression d'un souhait de changer de métier sur l'effectivité de ce changement en considérant, d'une part, les changements effectifs de métier et, d'autre part, ceux de domaine professionnel.

On peut concevoir l'aspiration à changer de métier des jeunes les moins qualifiés dans le cadre de l'AC où l'environnement institutionnel et les contextes économiques pourraient être des facteurs capacitants, favorisant l'émergence de ces aspirations.

On peut aussi avancer que les effets de ces aspirations dépendent des marges de manœuvre dont les jeunes disposent, possibilités d'action d'autant plus faibles que

12. Statistiques disponibles auprès des auteurs.

13. Nous remercions un ou une rapporteur/rice sur ce point.

leurs qualifications le sont aussi. Avec le niveau de qualification des jeunes, celui de l'emploi occupé pourrait être à l'origine des inégales capacités des jeunes à non seulement aspirer à une évolution professionnelle, mais aussi possiblement à la réaliser.

Après l'exposition de la modélisation économétrique adéquate, les facteurs agissant sur l'expression d'une aspiration sont étudiés, avant d'appréhender le rôle de ces aspirations dans le changement effectif de métier ou de domaine professionnel.

3.1 Méthode - modèle *Probit bivarié récursif*

Une spécification économétrique qui modélise l'incidence directe de l'aspiration à changer de métier/de domaine professionnel sur la réalisation effective d'un tel changement est nécessaire. Ainsi, le fait d'aspirer intervient comme une des variables explicatives de la probabilité à changer de métier/de domaine professionnel. Parce que l'aspiration au changement de métier et le changement effectif – de métier ou de domaine – sont des variables *endogènes*, on estime simultanément leurs probabilités respectives d'advenir. Ce système de variables qualitatives dépendantes est estimé par un modèle *Probit bivarié récursif*.

Ce type de modèle tient compte des coefficients de corrélation entre les résidus des deux équations rendant compte d'un lien éventuel dû à des caractéristiques non observables qui agissent simultanément sur deux variables : par exemple, on peut envisager que pour les jeunes les moins qualifiés, une fois l'ensemble des facteurs socio-économiques mesurables pris en compte, d'autres facteurs cette fois-ci non observables, par exemple des attributs individuels tels l'ambition, le « goût au travail », la prise de risque... vont à la fois influencer sur l'aspiration à changer de métier, mais aussi directement sur la réalisation effective, à terme, de ce changement. Cette modélisation permet ainsi d'estimer « sans biais » les impacts des variables d'aspiration sur le changement de métier/ de domaine effectif. Sans une telle modélisation jointe, la simple estimation de ces effets serait entachée d'un biais puisqu'elle rendrait aussi compte, au moins partiellement, dans le même temps, des effets de ces attributs inobservables (on serait dans notre exemple en présence d'un effet surévalué de l'aspiration).

Pour identifier de manière complète le *Probit bivarié récursif*, c'est-à-dire contrôler ces facteurs communs inobservables, il est nécessaire que la variable dépendante d'aspiration agissant dans la seconde équation comme facteur « explicatif » ait des explicatives propres, c'est-à-dire qui n'apparaissent pas comme facteurs explicatifs directs de l'autre variable dépendante – le changement effectif de métier ou alternativement de domaine professionnel. Ce type de variables explicatives représente des variables instrumentales qui garantissent l'identification du modèle. Les variables instrumentales s'appuient ici sur des indicateurs relatifs aux conditions économiques auxquelles font face les jeunes après trois ans d'expérience sur le marché du travail, ainsi que sur des variables de recours aux dispositifs institutionnels. Par leur statut de ressources poten-

tielles, ces variables peuvent de fait contribuer directement à l'expression de besoins et d'aspiration. Par ailleurs, en jouant sur la nature clairement séquentielle et espacée dans le temps des deux événements analysés, ces différentes variables peuvent effectivement tenir le rôle d'instruments.

La première série de variables concerne des variables de cycle et de conjoncture au moment où l'expression du besoin est exprimée, trois ans après l'entrée sur le marché du travail – la part de l'emploi aidé marchand et non marchand ainsi que le taux de chômage dans le département de résidence à trois ans. Ces dernières ont ainsi pu influencer directement sur l'expression d'un besoin de changement (tout en satisfaisant la condition d'exogénéité). Si des variables de même nature influent sur la « réalisation de cette aspiration » – et c'est a priori encore plus attendu dans ce cas –, cela devrait concerner néanmoins d'autres variables de cycle, celles de la période postérieure – de trois et sept ans après l'entrée sur le marché du travail. Nous choisissons ainsi de prendre en compte des indicateurs de conjoncture du trimestre de l'interrogation à sept ans, mais ces derniers n'auront ainsi qu'un statut de variables de contrôle dans la probabilité d'un changement effectif de métier, quatre ans après une éventuelle aspiration.

Sur l'influence et le statut instrumental des intermédiaires institutionnels, on peut là encore avancer un argument de temporalité et d'opportunités. Ce sont bien les discussions avec les conseiller/ères de Pôle emploi ou des Missions Locales qui ont pu jouer un rôle au moment de l'affirmation d'une aspiration. Et ces contacts rapportés au moment de l'interrogation à trois ans sont bien antérieurs à l'aspiration éventuellement exprimée. Pourrait-on considérer que ces entretiens aient pu continuer à agir directement sur la réalisation elle-même, des années après ? Cela semble peu probable dans la mesure où d'autres contacts et entretiens avec d'autres conseiller/ères, postérieurs à cette première interrogation, ont pu à leur tour jouer un rôle sur la réalisation elle-même, trois ans ou quatre ans après. Contrairement aux variables de cycle, ces dernières informations non disponibles n'ont pas pu être prises en compte dans le second Probit relatif à la réalisation de l'aspiration.

L'ensemble des variables introduites dans le modèle est précisément recensé dans l'**Encadré 2**.

Encadré 2. Le modèle *Probit bivarié récursif* estimé

Le modèle estime simultanément deux équations de type *Probit* reliées entre elles par des erreurs potentiellement corrélées et par la présence de la première variable dichotomique comme un facteur explicatif direct dans la seconde équation (dimension récursive).

$$y_{1i} = X_{1i}'\beta_1 + Z_i'\alpha + \varepsilon_{1i} \text{ où la variable dichotomique } y_1 \text{ de ce modèle latent exprime une aspiration à changer de métier}$$

- **Explicatives X_1** : sexe, niveau de qualification, origine géographique, origine sociale (occupation des parents), situation vis-à-vis de l'emploi au moment de l'interrogation à trois ans (chômage, inactivité, reprise d'études, emploi non qualifié, emploi qualifié), indicateurs sur le parcours au cours des trois premières années (nombre de séquences et de mois en emploi et au chômage, nombre de séquences en formation, en reprise d'études, en inactivité).

- **Instruments Z** : part de l'emploi aidé marchand et non marchand ainsi que taux de chômage dans le département de résidence à trois ans, nombre d'entretiens avec une Mission Locale, avec Pôle emploi, au cours des trois premières années, juger utile(s) le(s) entretien(s) avec la Mission Locale, avec Pôle emploi.

$$y_{2i}^* = X_{2i}'\beta_2 + \gamma_1 y_{1i} + \varepsilon_{2i} \text{ où la variable dichotomique } y_2 \text{ de ce modèle latent signale un changement de métier (resp. de domaine professionnel)}$$

- **Explicatives X_2** : On retrouve les mêmes explicatives X_1 auxquelles s'ajoutent : la part de l'emploi aidé marchand et non marchand, ainsi que le taux de chômage dans le département de résidence à sept ans.

3.2 Situations sur le marché du travail et qualifications des jeunes : quels rôles combinés sur l'aspiration ?

Des travaux récents ont étudié le rôle des caractéristiques de l'emploi et de l'entreprise sur l'origine des aspirations, à partir de l'enquête *Défis* comportant un volet « salariés » et un autre « entreprise ». Ainsi, Fournier et *al.* (2020b) ont montré que les conditions de l'emploi (statut, qualification du poste, temps de travail) sont, à côté de la qualité de l'emploi, des déterminants majeurs des aspirations pour les jeunes de moins de 30 ans. Par ailleurs, selon Stephanus & Véro (2022), pour les ouvrier/ères ou employé-es peu qualifié-es, l'aspiration à changer de métier tient davantage à la mise à mal de la sécurité liée à l'emploi et au salaire que pour les autres catégories socioprofessionnelles.

Il s'agit ici de comprendre les aspirations et leurs rôles dans l'éventuelle inflexion des parcours professionnels pour l'ensemble des jeunes, y compris celles et ceux hors de l'emploi, dans la mesure où l'on a mis en lumière le phénomène de relégation dans cette situation des jeunes les moins doté-es scolairement (di Paola & Moullet, 2022b). Comment les caractéristiques individuelles ainsi que les différentes situations vécues sur le marché du travail jouent-elles sur ces aspirations à changer de métier pour une cohorte de débutant-es dans la vie active ?

Toutes choses égales par ailleurs¹⁴, à situation sur le marché du travail donnée, le fait d'être sans diplôme, mais qualifié·e, ou de détenir un baccalauréat, conduit, relativement aux autres niveaux de qualification, à une probabilité accrue d'aspirer au changement. Les origines sociales n'ont par ailleurs aucun effet significatif sur cette probabilité.

En distinguant par niveau de qualification des jeunes, on montre que les femmes et les hommes n'ont pas de probabilité d'aspirer à changer de métier qui les distingueraient significativement les un·es des autres. Au regard des origines géographiques, seul·es les enfants d'immigré·es titulaires d'un baccalauréat ont une probabilité d'envisager de changer de métier supérieure à celles des jeunes dont les deux parents sont nés en France, possible- ment en lien avec les aspirations scolaires plus marquées des parents immigrés pour la réussite de leurs enfants (Vallet & Caille, 1996 ; Brinbaum & Kieffer, 2009 ; Caille, 2007 ; Ichou & Oberti, 2014).

Le fait d'être en emploi non qualifié plutôt qu'en emploi qualifié conduit à une plus forte expression de l'aspiration uniquement pour les jeunes diplômé·es. En revanche, pour les non-diplômé·es, la nature non qualifiée de l'emploi est non significative. Être au chômage plutôt qu'en emploi non qualifié au moment où on les interroge ne réduit la probabilité d'aspirer que pour les bachelier/ères. Concernant l'expérience professionnelle, les trajec- toires marquées par des mobilités d'emploi contribuent favorablement à l'aspiration seule- ment pour les jeunes diplômé·es (Baccalauréat et CAP-BEP).

Parmi les déterminants du changement de métier ou de domaine, les institutions en charge de l'orientation et de l'accompagnement à la recherche d'emploi peuvent jouer un rôle significatif. On sait que ces dispositifs institutionnels, dans la logique « *d'activation* » de la demande d'emploi, participent à intensifier les mobilités et les transitions professionnelles (Mazade, 2014). Ces ressources formelles pourraient contribuer à accroître l'expression des aspirations au changement parmi les jeunes les moins qualifié·es. Deux canaux institutionnels prioritaires peuvent être identifiés pour ce public : les agences de Pôle emploi et les agences des Missions Locales. À travers des échanges avec les conseiller/ères de ces deux organisations et les orientations pré- conisées dans l'accompagnement de la recherche d'emploi, le recours aux institutions pourrait faire partie des ressorts individuels de l'aspiration à changer de métier. Pour les bachelier/ières, de tels effets semblent jouer dans le cas de Pôle emploi, faisant de ces entretiens des ressources réelles : ces jeunes aspirent d'autant plus à changer de métier qu'elles ou ils ont eu des entretiens avec un·e conseiller/ère de Pôle emploi, alors que le nombre d'entretiens dans une Mission Locale est sans effet. En revanche, le fait de juger utiles ces entretiens au moment où ils ont eu lieu n'a d'effet que pour les titulaires d'un CAP-BEP : juger utiles les entretiens avec Pôle emploi réduit leur propension à

14. L'ensemble des résultats d'estimation par niveau de qualification des jeunes sont disponibles auprès des auteur et autrices. Ceux tous niveaux de qualifications confondus sont en annexe de la version électronique (**Tableaux A3 et A4**).

aspirer à la date de l'enquête, quand ceux réalisés avec la Mission Locale l'augmentent. Cet effet opposé est certainement corrélé avec la nature différenciée des missions de ces deux institutions, la seconde ayant davantage que la première vocation à accompagner les jeunes dans leur transition professionnelle et leur autonomie.

En revanche, pour les jeunes sans diplôme, aucun des facteurs de recours aux dispositifs institutionnels n'agit sur la propension à aspirer, laissant supposer que pour eux, ces ressources formelles ne sont pas des ressources réelles pour envisager un changement de métier.

Enfin, le contexte économique local peut contribuer aux ressorts individuels de l'aspiration à changer de métier. On montre que pour les jeunes diplômés uniquement, aspirer est d'autant plus probable que le taux de chômage juvénile dans le département de résidence est élevé, ; ceci pouvant traduire la perception que ces jeunes ont des tensions sur le marché du travail. En revanche, la part des emplois aidés, marchands et non, dans les emplois, est globalement sans effet sur le souhait de changer de métier.

3.3 L'expression d'une aspiration favorise-t-elle le changement de métier ou de domaine professionnel ?

Dans quelle mesure ces aspirations ou non à changer de métier, exprimées après trois ans de vie active, peuvent agir sur la suite du parcours, et plus exactement sur la réalisation effective de changement de métier ou de domaine professionnel ?

D'un point de vue descriptif, on observe que pour tous les niveaux de formation, mais aussi pour chacun d'entre eux, les jeunes ont d'autant plus changé de métier ou de domaine professionnel qu'elles ou ils avaient envisagé de changer de métier quatre ans plus tôt (**Tableau 4a**).

Tableau 4a. Aspiration à changer de métier/domaine professionnel et réalisation effective de ce changement (en %)

	Parmi les jeunes qui aspirent (parmi les jeunes qui n'aspirent pas)...	
	de métier	de dom. prof.
5 niveaux de formation	69)	57)
Non diplômé·es	51)	42)
BEP	57)	47)
Baccalauréat	69)	47)

Champ : Jeunes sortant·es du système éducatif en 2010 et titulaires au plus d'un baccalauréat.

Lecture : Quel que soit le niveau de formation, parmi les jeunes aspirant au changement de métier, 69 % changent effectivement de métier entre la 3e et la 7e année de vie active et 58 % de domaine professionnel, et respectivement 50 % et 47 % pour les jeunes qui n'aspirent pas au changement.

Source : Génération 2010 à sept ans, Céreq.

Tout en prenant en compte les déterminants de l'aspiration et en contrôlant ceux d'un changement de métier/domaine effectif, nous centrons ici l'analyse sur le seul lien entre l'aspiration à changer de métier, exprimée trois ans après l'entrée sur le marché du travail, et la réalisation effective de cette aspiration observée à l'issue de quatre années supplémentaires.

À partir des estimations, nous calculons les « effets de traitement moyens »¹⁵ pour les différents modèles *Probit bivarié récursif*, selon les niveaux de diplôme, et en appliquant deux spécifications différentes : avec la variable d'aspiration seule puis croisée avec les variables de situations sur le marché du travail à trois ans (**Tableau 4b**). Ces effets rendent compte de l'impact « causal » de l'aspiration sur le changement effectif de métier/domaine professionnel. Ils sont également décomposés selon la situation occupée sur le marché du travail à trois ans. Nous prenons en compte, dans le calcul de ces effets, l'éventuel lien de corrélation des erreurs liées aux deux équations de type *Probit* (cf. **Encadré 2**). Mais de manière surprenante, ce lien n'est que rarement significatif. Lorsqu'il l'est, la corrélation est négative, indiquant que les facteurs inobservés favorisant l'expression de l'aspiration au changement de métier réduisent la réalisation ultérieure d'un tel changement.

Dans un premier temps, on ne distingue pas les niveaux de qualification des jeunes, en supposant de fait que l'effet de l'aspiration sur le changement de métier/domaine effectif est homogène quelle que soit cette qualification. Dans ce cas, l'aspiration apparaît comme une variable significative contribuant à « expliquer » le changement de métier à hauteur de 32 %. Elle n'est en revanche pas significative pour expliquer le changement de domaine professionnel.

Dans un deuxième temps, les modèles sont estimés séparément selon trois niveaux de qualification – pour des raisons d'effectifs, nous regroupons ensemble les deux niveaux *non-diplômé-es* avec et sans qualification. Le lien entre l'aspiration au changement et le changement de métier n'est établi que pour le niveau de qualification le plus élevé (Baccalauréat), avec une aspiration qui accroît en moyenne la probabilité de réalisation de 67 %, permettant d'avancer l'existence d'un lien entre l'aspiration et son effectivité quatre ans après l'avoir exprimée. Pour ces bachelier/ères, l'aspiration contribue également au changement effectif de domaine professionnel, en augmentant la probabilité de 28 %. Pour les titulaires de CAP-BEP, l'aspiration, sans effet sur le changement de métier, accroît la probabilité d'un changement effectif de domaine (45 %) plus encore que pour les bachelier/ères. En revanche, aucun lien statistiquement significatif entre aspiration et changement de métier ou de domaine n'est établi pour les jeunes non diplômé-es.

15. En assimilant l'aspiration déclarée à changer de métier/de domaine professionnel à un « traitement », nous pouvons appliquer, dans ce contexte, le calcul d'effets de traitement pour chaque individu (qu'elle/il ait aspiré-e réellement ou non au changement) sur la probabilité d'une réalisation effective de changement au cours des quatre années suivantes. Pour obtenir l'effet moyen, on calcule ensuite la moyenne de tous ces effets individuels (on pourrait alternativement parler d'effet marginal moyen de l'aspiration sur la probabilité d'un changement effectif dans les quatre années qui suivent).

Dans un troisième temps, nous analysons le rôle joué par la situation sur le marché du travail au moment de l'expression de l'aspiration (non-emploi / occupation d'un emploi qualifié ou non) dans le lien entre l'aspiration au changement et le changement de métier/ domaine effectif. Ce dernier peut être représenté par les variables croisant l'aspiration au changement et la situation occupée trois ans après l'entrée sur le marché du travail. Globalement, lorsque les jeunes sont en emploi, qualifié comme non qualifié, le fait d'aspirer au changement accroît de 50 % la probabilité d'un changement effectif, que ce changement relève du métier ou du domaine professionnel, toutes choses égales par ailleurs. Lorsqu'elles et ils sont hors de l'emploi, aspirer au changement a toujours un effet significatif sur sa réalisation, mais moindre, de l'ordre de 30 %.

Tableau 4b. Liens entre l'aspiration à changer de métier/domaine professionnel et la réalisation effective de ce changement - Effets du traitement moyen (en %)

	de l'aspiration...							
	Niveau de formation		N'occupant pas un emploi		Occupant un emploi non qualifié		Occupant un emploi qualifié	
	Chgt de métier	Chgt de dom. prof.	Chgt de métier	Chgt de dom. prof.	Chgt de métier	Chgt de dom. prof.	Chgt de métier	Chgt de dom. prof.
Non diplômé·es	**	2 ns	**	*	**	**	**	**
BEP	ns	ns	ns	ns	ns	0.16 ns	*	*
Baccalauréat	ns	*	ns	**	**	**	*	**
	*	*	*	ns	*	**	**	**

Champ : Jeunes sortant·es du système éducatif en 2010 et au plus titulaires d'un baccalauréat.

Lecture : Quel que soit le niveau de formation, le fait d'aspirer à changer de métier contribue à accroître la probabilité de changer de métier de 32 %.

NB : ns pour non-significatif, *** pour significativité à 1 %, ** pour significativité à 5 % et * pour significativité à 10 %.

Source : Génération 2010 à sept ans, Céreq.

Pour les non-diplômé·es, c'est seulement lorsqu'elles ou ils occupent un emploi qualifié au moment de l'expression de l'aspiration au changement qu'un lien significatif est estimé, attestant de la réalisation effective de l'aspiration ; être en emploi non qualifié ou hors de l'emploi au moment de l'expression de cette aspiration ne semble pas pouvoir favoriser la réalisation de cette aspiration. Reste que ce lien est de modeste ampleur, surtout lorsqu'il est comparé aux effets observés pour les diplômé·es. Pour ces jeunes sans diplôme, la qualification de leur emploi pourrait constituer une ressource réelle ayant converti l'aspiration en réalisation effective.

Il en va différemment des autres niveaux de qualification des jeunes. Pour celles et ceux diplômé·es d'un CAP-BEP ou d'un baccalauréat ayant exprimé le souhait de changer de métier, le lien significatif entre aspiration et réalisation est amplifié lorsqu'elles ou

ils occupaient un emploi, par rapport à celles et ceux en non-emploi. Contrairement au cas des non-diplômé·es, la qualification de l'emploi semble ne pas être un moteur dans la réalisation effective de l'aspiration, en particulier s'agissant des changements de domaine pour les bachelier·ères et de métier pour les CAP-BEP. Notons que pour les détenteur·rices d'un diplôme professionnel comme le CAP-BEP, dont l'identité professionnelle est plus évidente que pour les autres jeunes, le fait d'exprimer un souhait de changement contribue à accroître la probabilité d'un changement effectif de manière particulièrement nette (près de 65 %, que l'emploi occupé soit qualifié ou non), quand ce changement tient au domaine, c'est-à-dire qu'il est lui-même important.

Enfin, les résultats des autres facteurs agissant sur un changement de métier/domaine, toutes choses égales par ailleurs, sans distinguer par niveau de diplôme, révèlent que : les femmes parviennent moins que les hommes à changer de métier/domaine ; avoir connu plusieurs séquences d'emploi est propice aux changements de métier/domaine, même si une expérience longue en emploi contribue à un certain ancrage dans le même métier/ domaine ; le fait d'être en emploi non qualifié plutôt qu'en emploi qualifié conduit davantage à un changement de métier/domaine, même si des interruptions pour reprise d'études sont associées à une probabilité encore plus forte de changement.

Conclusion

En mettant la focale sur les débuts de vie active des jeunes doté·es scolairement au plus d'un baccalauréat, on a montré que les changements de métier et de domaine professionnel surviennent plus fréquemment pour les jeunes sans aucun diplôme que pour les autres, à l'issue de la phase d'insertion – les trois premières années qui suivent la sortie de formation initiale. Est-ce lié à la réalisation d'une aspiration au changement pour construire un parcours différent de celui qui s'est d'ores et déjà dessiné ? Rien n'est moins sûr.

D'abord, parce que si envisager de changer de métier concerne quatre jeunes sur dix, les ressorts d'une telle aspiration relèvent de ressources relatives à leur qualification propre, à leur situation sur le marché du travail, aux institutions et à l'état du marché local dans lequel elles et ils se trouvent. Or, nous montrons que les jeunes sans titres scolaires n'aspirent au changement de métier que lorsqu'elles et ils sont hors de l'emploi, la qualification ou non de ce dernier déterminant uniquement l'aspiration des jeunes diplômé·es du secondaire. Ainsi, ces différents éléments semblent bien constituer des ressources réelles permettant l'expression de l'aspiration. En revanche, les institutions dont les missions ciblent les jeunes les plus en difficulté ne semblent pas constituer des ressources que ces jeunes dépourvu·es de diplômes parviennent à mobiliser.

Ensuite, parce que l'aspiration à changer de métier, quand elle est exprimée, ne se transforme en réalisation effective que pour les jeunes disposant de ressources servant de facteurs de conversion. Ainsi, si globalement, il semble qu'aspérer à changer de métier puisse

conduire plus probablement à une réalisation effective, les effets sont en réalité très différents selon les ressources en qualification des jeunes. En effet, l'aspiration ne se transforme en réalisation effective que pour les jeunes les plus dotés à la fois scolairement et professionnellement. Lorsque la qualification scolaire fait défaut, celle de l'emploi s'avère nécessaire, de sorte que, toutes choses égales par ailleurs, les jeunes non qualifiés qui aspirent au changement ne changent de métier ou de domaine que lorsqu'ils et ils occupent un emploi qualifié sur le marché du travail. C'est dans cette configuration et celle-ci seulement que la ressource que constitue la qualification de l'emploi permet que quand « les jeunes sans qualification veulent, elles et ils peuvent ».

■ Bibliographie

- Abbott A. (2010), « À propos du concept de *turning point* », in Bessin M. Bidart C. & Grossetti M. (éd.), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, La Découverte, pp. 187-211. DOI : 10.3917/dec.bessi.2009.01.0187
- Alonzo P. & Chardon O. (2006), « Quelle carrière professionnelle pour les salariés non qualifiés ? », *Données sociales*, pp. 265-272.
- Béduvé C. (2005), « Peut-on parler de la relation formation emploi au sein des emplois non qualifiés ? », in Giret J.-F. et al., *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte, Coll. « Recherches », pp. 348-365.
- Bidart C., Brochier D., Correia M., Garnier J., Gilson A., Longo M. E., Tchobanian R. (2010), « Chapitre introductif. Vers un système d'analyse des processus », in Mendez A. (éd.), *Processus. Concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales*, Louvain, Bruylant Academia, pp. 11-26.
- Bonvin J.-M. & Farvaque N. (2007), « L'accès à l'emploi au prisme des capacités, enjeux théoriques et méthodologiques », *Formation Emploi*, 98, pp. 9-22.
- Bonvin J., Moachon É. & Vero J. (2011), « Déchiffrer deux indicateurs européens de flexicurité à l'aune de l'approche par les capacités », *Formation Emploi*, 113, pp. 15-32. DOI : 10.4000/formationemploi.3215
- Brinbaum Y. & Kieffer A. (2009), « Les scolarités des enfants d'immigrés de la sixième au baccalauréat : différenciation et polarisation des parcours », *Population*, 64(3), pp. 561-610.
- Caille J.-P. (2007), « Perception du système éducatif et projets d'avenir des enfants d'immigrés », *Éducation et Formations*, 74, pp. 117-142.
- Chardon O. (2002), « La qualification des employés », *Document de travail Insee*, n° F0202.

- Chardon O. (2001), « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *Insee première*, 796, pp. 1-4.
- Di Paola V. & Moullet S. (2022a), « « Emplois réputés non qualifiés et qualification des jeunes – Une analyse des débuts de vie active », *Chroniques du travail*, n° 12, pp. 201-218.
- Di Paola V. & Moullet S. (2022b), « La non-qualification en début de vie active », in *Chemins vers la vie adulte et l'emploi : l'inégalité des possibles*, *Céreq Essentiel*, pp. 156-165.
- Doeringer, P. & Piore M.J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, MA: Heath.
- 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*, (2), pp. 59-88.
- Dupray A. & Recotillet I. (2009), « Mobilités professionnelles et cycle de vie », *Économie et Statistiques*, 423(1), pp. 31-58.
- Estrade M- A. (2008), « Une prospective socio-économique du travail et de l'emploi peu qualifié », in Insee, *L'Emploi, nouveaux enjeux*, édition 2008, pp. 27-39.
- Fournier C., Lambert M. & Marion-Vernoux I. (2020a), « La qualité du travail, au cœur des aspirations professionnelles des jeunes salariés », *Bref Céreq*, 400.
- Fournier C., Lambert M. & Marion-Vernoux I. (2020b), « À quoi rêvent les jeunes salariés ? Qualité du travail, aspirations professionnelles et souhaits de mobilité des moins de 30 ans », *Économie et Statistiques*, 514-516, pp. 113-131.
- Fournier G., Gauthier C., Perron F., Masdonati J., Zimmermann H. & Lachance L. (2017), « Processus de reconversion professionnelle de travailleur-euse-s inscrit-es dans des parcours professionnels marqués par la mobilité : entre le deuil du métier et le désir de réinvestir sa vie autrement », *L'orientation scolaire et professionnelle*, (46/3). DOI : 10.4000/osp.5465
- Freeman R. B. & Rogers J. (2006), *What workers want*, Cornell University Press.
- Ichou M. & Oberti M. (2014), « Le rapport à l'école des familles déclarant une origine immigrée : enquête dans quatre lycées de la banlieue populaire », *Population*, 4, vol. 69, pp. 617-657. DOI : 10.3917/popu.1404.0617.
- Lambert M., Vero J. (2010), « Aspirer à se former, la responsabilité des entreprises en question », *Bref Céreq*, 279, novembre.
- Lambert M., Vero J., Zimmerman B. (2012), "Vocational training and professional development: a capability perspective", *International*

Journal of Training and Development, 6(3), pp. 164-182. DOI :
10.1111/j.1468-2419.2012.00402.x

- Mazade O. (2014), « L'évaluation d'un dispositif d'insertion professionnelle : une approche par les capacités », *Formation Emploi*, 127, pp. 91-107.
- Mora V. & Robert A. (2017), « Retours précoces sur la voie des diplômés : vers une formation « tout au long du début de la vie ? », *Bref Céreq*, 360, Céreq : <https://www.cereq.fr/retours-precoces-sur-la-voie-des-diplomes-vers-une-formation-tout-au-long-du-debut-de-la-vie>
- Negrone C. & Mazade O. (2019), « Entre contrainte et choix, regards sur les reconversions professionnelles subies et les reconversions professionnelles volontaires », *Recherche & Formation*, pp. 87-102.
- Olympio N. & Picard F. (2016), « L'analyse comparative internationale du choix scolaire au vu de la théorie des capacités. Défis et enjeux d'approches qualitatives et quantitatives », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 47-2, pp. 59-81.
- Portela M. & Signoretto C. (2017), « Qualité de l'emploi et aspirations professionnelles : quels liens avec la mobilité volontaire des jeunes salariés en CDI ? » *Revue économique*, 68(2), pp. 249-279. DOI : 10.3917/reco.pr2.0079
- Robeyns I. (2005), "The Capability Approach: a theoretical survey", *Journal of Human Development*, 6:1, pp. 93-117, DOI: 10.1080/146498805200034266
- Salais R. (2004), « La politique des indicateurs. Du taux de chômage au taux d'emploi dans la Stratégie Européenne pour l'Emploi », in Zimmermann B. (dir.), *Les sciences sociales à l'épreuve de l'action : le savant, le politique et l'Europe*, Paris, Éditions de la MSH, pp. 287-331.
- Sen A. (1992), *The political economy of targeting*. Washington, DC: World Bank.
- Stephanus C. & Vero J. (2022), « Se reconvertir, c'est du boulot ! Enquête sur les travailleurs non qualifiés », *Bref Céreq*, 41.
- Subramanian D., Verd M., Vero J. & Zimmermann B. (2013), "Bringing Sen's capability approach to work and human resource practices", *International Journal of Manpower*, Vol. 34, n° 4, pp. 292-304. DOI: 10.1108/IJM-05-2013-0092
- Vallet L.-A. & Caille J.-P. (1996), « Les élèves étrangers ou issus de l'immigration dans l'école et le collège français. Une étude d'ensemble », ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Direction de l'évaluation et de la prospective, *Les dossiers d'éducation et formations*, n° 67.
- Vero J. & Zimmermann B. (2018), « À la recherche de l'organisation capacitante : quelle part de liberté dans le travail salarié ? », *Savoirs*, 2, n° 47, pp. 131-150. DOI : 10.3917/savo.047.0131.

Chapitre 2. Empêchée, contrainte ou souhaitée : trois visages de la reconversion au prisme de la catégorie socioprofessionnelle

Chapitre de l'ouvrage collectif : Lefresne F. et Verdier E. (dir.) (2024), « Le temps des mobilités et des reconversions professionnelles » Céreq Essentiel, n°5, 2024, p.143-156
<https://www.cereq.fr/mobilites-reconversions-professionnelles>

C. Stephanus – Céreq

J. Vero – Céreq-LEST

Empêchée, contrainte ou souhaitée : trois visages de la reconversion au prisme des catégories socioprofessionnelles¹



Camille STEPHANUS

Josiane VERO

Département Formation et certification, Céreq

Les salariés en emploi peu qualifié disposent d'un faible pouvoir d'agir en matière de reconversion professionnelle. Les reconversions des employés non qualifiés, pourtant fréquemment désireux de changer de métier, sont souvent empêchées ; elles s'avèrent plus fréquentes mais contraintes et externes pour les ouvriers non qualifiés.

Les reconversions professionnelles sont devenues l'un des enjeux majeurs des débats autour des politiques de l'emploi et de la formation pour résister à la concurrence mondiale et répondre aux mutations que connaît le monde

du travail sous l'impulsion de dynamiques technologiques, démographiques, sociétales et économiques. D'une part, les transitions numérique et écologique suscitent des bouleversements au niveau des modes de consommation, des techniques de production, des formes d'organisation du travail, du contenu des activités. De l'autre, certains emplois peinent à trouver preneur, en raison d'un défaut d'attractivité des métiers ou de compétences des candidats.

Pour répondre à ces enjeux, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le plan d'investissement dans les compétences (PIC) ont déployé des instruments que le plan de relance a renforcés. Les dispositifs à l'initiative des personnes deviennent les leviers d'une nouvelle responsabilisation des salariés affranchis des prescriptions de leurs employeurs. De telles orientations sont ambivalentes dans la mesure où elles oscillent entre volonté de faire plus de place à la liberté individuelle et souci de responsabiliser la personne agissante vers une adaptation à un marché du travail en crise. Ainsi, de fortes incertitudes demeurent sur les marges de manœuvre dont disposent les personnes pour changer de métier.

¹ La recherche conduisant à ces travaux a bénéficié du soutien de l'ANR (ANR-18-CE26-0021). Pour plus d'information, se référer au site du programme de recherche Squapin <https://squapin.hypotheses.org>.

Cette ambivalence se pose avec une acuité particulière pour les salariés en emploi peu qualifié qui forment un segment de main d'œuvre à part. Une plongée dans les statistiques révèle que leur volume ne faiblit pas depuis les années 1990, faisant craindre une atrophie de la classe moyenne au profit d'une polarisation de l'emploi et d'une panne de la mobilité sociale. En 2020, l'emploi non qualifié représente encore presque un salarié sur cinq. Ils sont aussi plus exposés au chômage, à la fragmentation de l'emploi et à la précarité dans un contexte où l'emploi non qualifié a changé de visage et s'est largement recomposé.

L'image de l'ouvrier industriel masculin à temps complet des Trente glorieuses s'est éclipsée au profit de la femme employée à temps partiel du secteur tertiaire (aides à domicile, caissières, assistantes maternelles, etc.). Leurs conditions d'emploi sont souvent peu favorables (faibles rémunérations, contrats courts, temps partiels, etc.) sous l'effet notamment d'une représentation syndicale et d'une culture de la négociation collective moins présentes que dans les secteurs traditionnels de l'industrie. Ils sont la cible privilégiée des politiques actives de l'emploi et sont appelés à devenir les acteurs de leur vie professionnelle alors que les voies pour construire leur parcours sont loin d'être tracées.

Prendre au sérieux l'invitation qui leur est faite de se saisir de la liberté de choisir leur avenir professionnel suppose de revenir aux aspirations des personnes, d'analyser leurs mobilités concrètes entre métiers et de décrire les réalités de l'équation personnelle entre souhait de reconversion et reconversion effective. Quels sont les profils des salariés souhaitant changer de métier ? De quels métiers souhaitent-ils le plus fréquemment sortir ? Dans quelle mesure ces souhaits sont-ils concrétisés ou contrariés ? Quels types d'emplois retrouvent-ils ? Le métier retrouvé est-il proche ou au contraire très éloigné du métier de départ ? Les transitions entre métiers s'organisent-elles au sein de la même entreprise ou dans le cadre de la mobilité externe ? Conduisent-elles à des mobilités ascendantes ou descendantes ?

Pour répondre à ces questions et identifier empiriquement les diverses formes de reconversion, nous analysons les souhaits et les changements de métier. Le terme « métier » s'entend au sens de la nomenclature des familles professionnelles (FAP) qui propose des niveaux de regroupements de métiers plus ou moins fins en fonction de la proximité des compétences et des gestes professionnels (Encadré). L'étude empirique repose sur les cinq vagues d'enquêtes du dispositif Defis.

Encadré | Construction des variables d'intérêt

La qualification de l'emploi

En 2015, elle est déterminée à partir des déclarations des employeurs dans la base de données sociales (DADS) de 2015 classée en code PCS-ESE*. Sont distingués les cadres des professions intermédiaires, des ouvriers qualifiés et non qualifiés et des employés. La distinction entre employés qualifiés et non qualifiés reprend celle de Chardon (2002) « *qui repose sur l'adéquation entre le contenu des emplois et la spécialité de formation des personnes qui les exercent* ». Une profession d'employé « *est ainsi définie comme qualifiée si son accès en début de carrière nécessite de posséder une spécialité de formation spécifique* » (Amossé & Chardon, 2006).

Repérage des changements de métier

Ici, le terme « métier » s'entend au sens de la nomenclature des familles professionnelles (FAP) qui propose des niveaux de regroupements de métiers plus ou moins fins en fonction de la proximité des compétences et des gestes professionnels (Dares, 2005 ; Lainé, 2018). Un indicateur permettant de repérer les changements de métier a été créé en s'appuyant sur une table de passage entre les codes PCS-ESE des emplois salariés issus des DADS entre 2015 et 2019 et la nomenclature des FAP en 225 familles professionnelles regroupées à un niveau en 22 domaines. En confrontant la FAP des individus aux différentes dates de la séquence observée, il est donc possible de distinguer ceux qui ont changé de métier des autres, au sens de la nomenclature utilisée. Un individu peut avoir changé de métier une ou plusieurs fois sur la séquence 2015-2019 ou pas du tout. Pour évaluer l'ampleur de la reconversion, on peut basiquement distinguer les métiers selon leur domaine professionnel. On considère alors qu'il y a un changement de métier plus important si l'on change de domaine professionnel. La reconversion peut aussi être promotionnelle et s'accompagner soit d'un passage dans la catégorie socioprofessionnelle supérieure soit d'une augmentation du niveau de salaire associée à des responsabilités ou une autonomie accrue.

Reconversion et mobilité de niveau de qualification de l'emploi

La base de données DADS des années 2015 et 2019 permet d'identifier la qualification de l'emploi de chaque salarié au moment de l'enquête de 2015 et 2019. Cela permet de distinguer les mobilités de métier caractérisées par un basculement vers un emploi de qualification supérieure ou inférieure.

Reconversions et mobilité promotionnelles

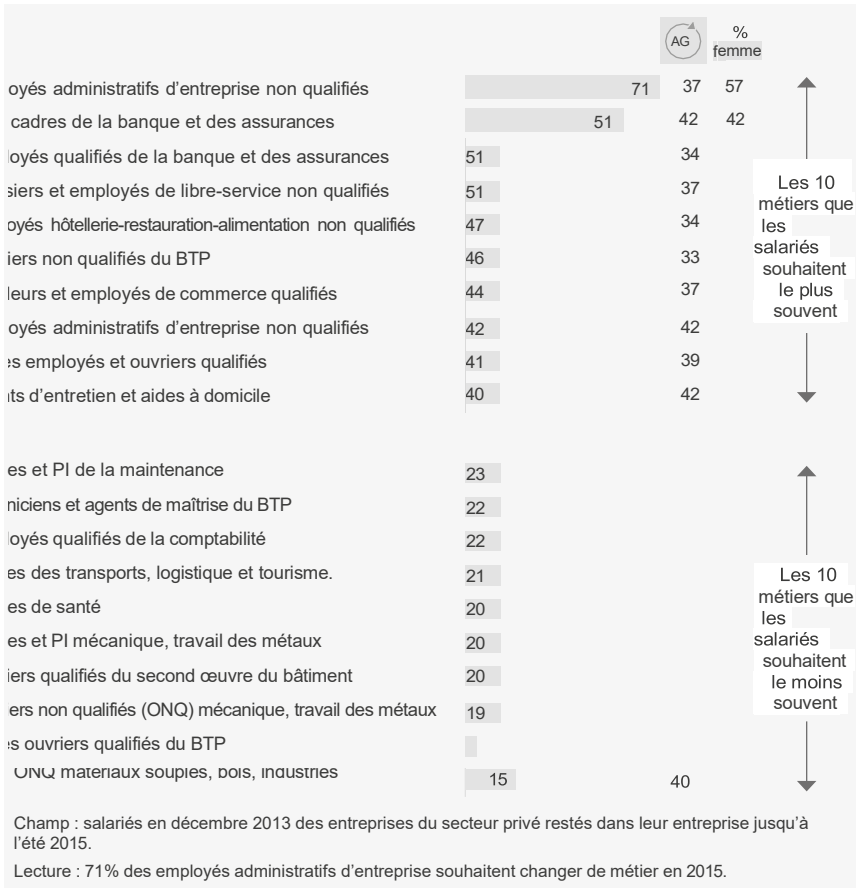
À chaque vague d'interrogation, l'enquête Defis recueille les évolutions en termes de salaires, de niveau de responsabilité et d'autonomie des individus. Ces données permettent de construire un indicateur de mobilité promotionnelle entre deux enquêtes. La mobilité promotionnelle associe une augmentation du niveau de responsabilité ou d'autonomie à une hausse de revenus. La mobilité de CSP associe une bascule vers une CSP supérieure. Un troisième indicateur recense l'une ou l'autre des deux mobilités (mobilité promotionnelle ou de CSP).

* Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés des employeurs privés et publics.

Souhaiter changer de métier : quelles personnes et quels métiers sont concernés ?

En 2015, selon l'enquête Defis, 33 % des salariés souhaitent changer de métier. Ce sont les employés non qualifiés qui aspirent le plus à ce changement (45 %), suivis des employés qualifiés (36 %) et des ouvriers non qualifiés (34 %). En revanche, cadres (31 %), professions intermédiaires et ouvriers qualifiés (29 %) y songent moins fréquemment. À l'origine des projets de reconversions se trouvent des ressorts multiples et souvent combinés, mais une composante semble omniprésente : l'insatisfaction (Stephanus & Vero, 2022). Cette insatisfaction ne surgit pas de nulle part et ne relève pas non plus d'une logique unique. Elle est de nature différente selon la catégorie socioprofessionnelle. Vouloir changer de métier illustre

Graphique 1 | Taux de souhaits de changement de métiers (%)



trois logiques repérées de façon dominante selon que l'on est salarié en emploi peu, moyennement ou très qualifié : une mise à mal de la sécurité liée à l'emploi et au salaire, un déclassement et des conditions d'emploi dégradées ou enfin une quête de sens et des aspirations plus fréquentes à laisser davantage de temps à sa vie personnelle (*Ibid.*). Mais quelles sont les caractéristiques des personnes et des métiers concernés ? Une modélisation logistique du souhait de changer de métier met en évidence les résultats suivants.

Passé 50 ans, des souhaits de reconversion moins fréquents

Le seuil des 50 ans est habituellement utilisé dans les études sur les travailleurs âgés. Toutes choses égales par ailleurs, leurs souhaits de reconversion sont plus faibles. Plusieurs hypothèses peuvent être formulées : le taux d'emploi des seniors, bien qu'en augmentation constante, reste faible (Insee, 2023), en particulier pour les femmes, plus souvent peu ou pas diplômées. Leurs chances de retrouver un emploi sont moins élevées, attestant de freins à la demande de travail pour cette catégorie, notamment après une reconversion professionnelle (Stephanus, 2023). Au même titre que les projets portent vers l'avenir, ils sont activés par les bénéfices attendus. Or, la mobilité d'un métier à un autre devient faible à partir de 50 ans. La tendance à l'allongement de la vie professionnelle avec le recul du départ à la retraite rend pourtant cruciale la mobilité professionnelle de cette population.

Les femmes rêvent plus souvent d'une reconversion que les hommes

Les femmes ont une probabilité plus forte de vouloir changer de métier. Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour l'expliquer. D'une part, la reconversion pourrait offrir une meilleure articulation entre vie professionnelle et familiale, dont la réalisation concrète repose encore majoritairement sur des rôles sociaux genrés. D'autre part, elles ont aussi des possibilités plus limitées d'évolution et une probabilité réelle de changer de métier, supérieure à celles des hommes (Dares, 2018). La configuration familiale peut aussi jouer sur la projection dans une reconversion. Vivre en couple réduit la probabilité de souhaiter un changement de métier. En revanche, les chances de vouloir changer de métier sont modifiées au deuxième enfant et augmentent à cette occasion.

Plus d'aspiration à changer de métier pour les employés non qualifiés

Toutes choses égales par ailleurs, la catégorie socio-professionnelle de l'emploi occupé en 2015 intervient dans la probabilité de vouloir changer de métier. Les salariés qui nourrissent le plus fréquemment de telles aspirations occupent des postes d'employés non qualifiés. Sur les dix métiers que les salariés souhaitent le plus fréquemment quitter pour changer de carrière, quatre concernent

spécifiquement des métiers d'employés non qualifiés. Ils se répartissent dans des emplois administratifs d'entreprise, des postes de caissiers et d'employés de libre-service, des métiers de l'hôtellerie-restauration ou de l'alimentation, ou encore des emplois d'agents d'entretien et d'aides à domicile (Graphique 1). Certains sont aujourd'hui signalés comme étant en tension par la Dares dans le panorama chiffré des projections à l'horizon 2030. Si la crise sanitaire a joué un rôle de déclencheur ou d'accélérateur de projets (D'Agostino & Melnik- Olive, 2022), les salariés n'ont pas attendu la pandémie pour exprimer leur insatisfaction professionnelle et leurs souhaits de changement de carrière. À l'inverse, les ouvriers non qualifiés de la mécanique, du travail des métaux, du bois, des matériaux souples ou des industries graphiques envisagent moins fréquemment un changement de métier.

Les reconversions professionnelles au prisme des catégories socioprofessionnelles : du souhait à l'effectivité

La reconversion professionnelle désigne une grande variété de changements pouvant intervenir dans le parcours d'un salarié, au-delà du passage effectif d'un métier à un autre (Encadré). Les reconversions peuvent se faire soit en changeant d'employeur (reconversion externe), soit en restant au sein de la même entreprise (reconversion interne). Elles peuvent occasionner des changements de domaine professionnel ou opérer de légers déplacements de métiers au sein du même domaine. Elles sont susceptibles de générer des changements de statut, entre salariat et travail indépendant, et/ou des passages par le chômage, la formation ou l'inactivité. La reconversion peut aussi être promotionnelle et s'accompagner d'un passage dans la catégorie socioprofessionnelle supérieure ou d'une augmentation salariale avec des responsabilités accrues, ou au contraire elle peut être qualifiée de descendante ou d'horizontale dans le cas contraire. Nous proposons dans ce qui suit un tel regard multidimensionnel sur les reconversions selon les catégories socioprofessionnelles des emplois.

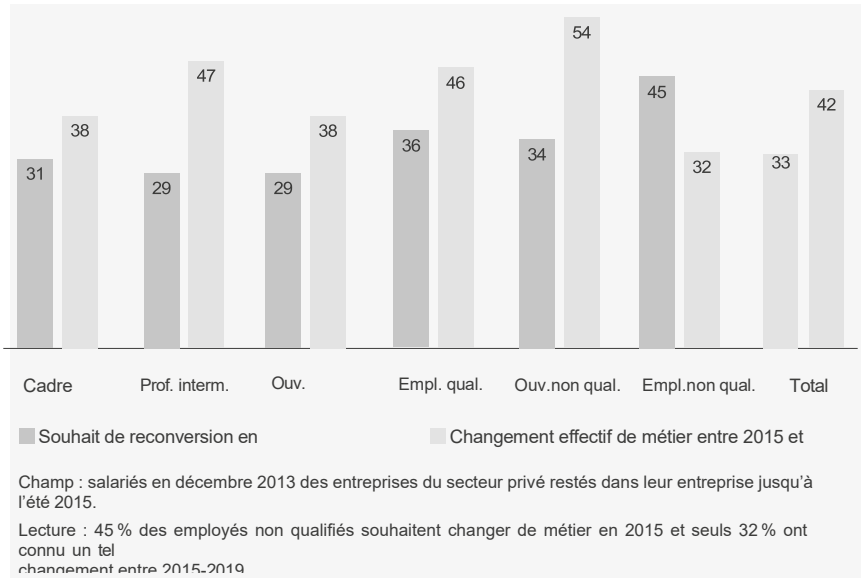
Les employés non qualifiés passent moins souvent d'un métier à l'autre.

En 2015, ce sont les employés non qualifiés qui aspirent le plus à changer de métier. Quatre ans plus tard, ce sont aussi eux qui sont le moins souvent passés d'un métier à un autre et dont les projets de reconversion sont plus souvent empêchés (Graphique 2). Une analyse synthétique des mobilités révèle que près de la moitié des employés non qualifiés (48 %) restent dans le même métier chez le même employeur et n'ont donc pas

Les employés non qualifiés sont ceux qui aspirent le plus à changer de métier.

connu de changement en l'espace de quatre ans malgré des souhaits plus fréquents. Elle signale aussi que 21 % ont quitté ou perdu leur

Graphique 2 | *Souhaits et effectivité des changements de métier entre*

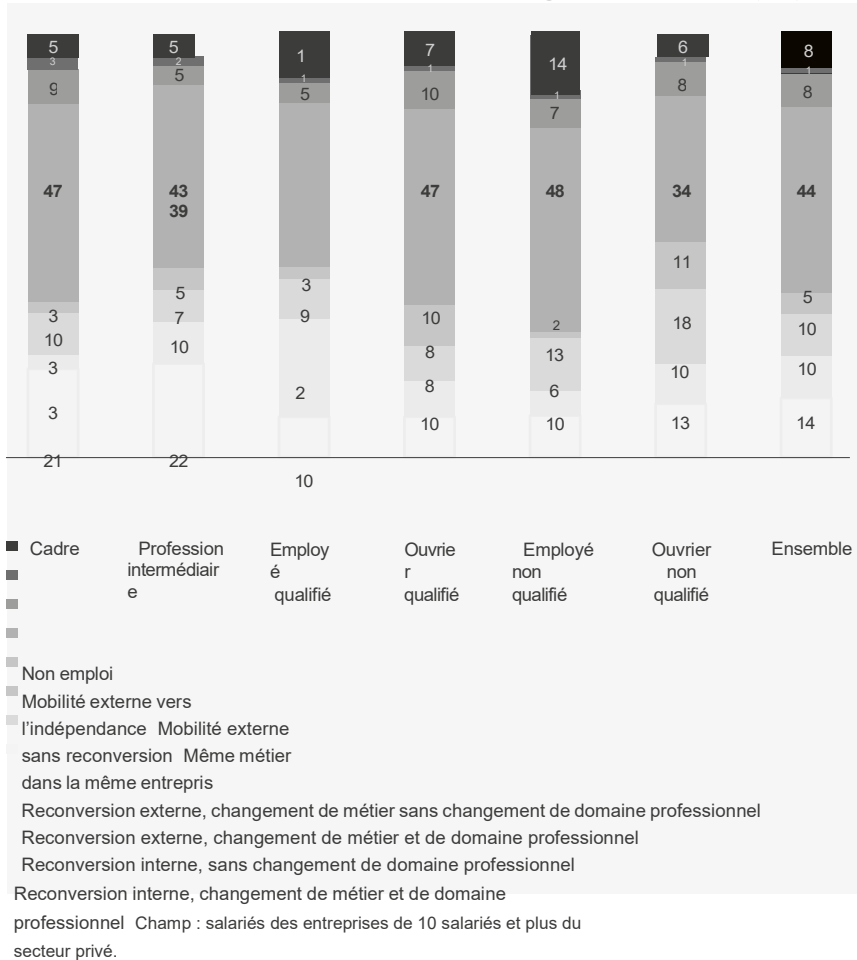


2015 et 2019 (%)

un horizon professionnel incertain à quatre ans : 14 % ont connu une rupture de la relation d'emploi et sont au chômage et 7 % ont changé d'emploi mais pas de métier (Graphique 3).

Néanmoins, pour ceux qui réalisent un parcours de reconversion, les changements de métier ont comme caractéristique commune de se dérouler principalement au sein même du groupe socioprofessionnel des employés non qualifiés, activant ainsi une forte de circulation interne entre salariés de domaines professionnels variés : 75 % des changements de métier riment avec un changement de domaine professionnel. L'analyse des données de l'enquête Defis fait aussi ressortir l'intensité des reconversions professionnelles externes et la plus grande exposition au chômage ainsi qu'à des parcours heurtés. Ces déplacements par les canaux des marchés du travail externe tracent moins souvent des parcours de mobilité promotionnelle. C'est le lot de seulement 15 % des employés (Graphique 4). Les marchés externes, les déplacements de métier de grande envergure et l'absence de promotion occupent aussi une place importante dans les reconversions peu fréquentes des employés non qualifiés.

Graphique 3 | Caractérisation des mobilités entre 2015 et 2019 selon la PCS du métier d'origine en 2015 (%)



Lecture : 48 % des employés non qualifiés n'ont connu aucun changement entre 2015 et 2019 ; 10 % ont connu une reconversion avec changement de domaine professionnel dans la même entreprise, 7 % ont changé d'emploi mais pas de métier.

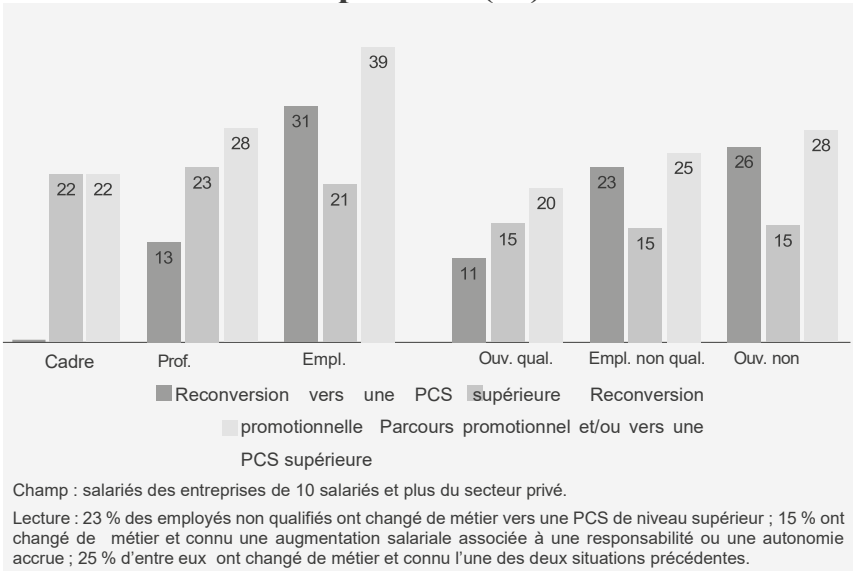
Source : Céreq- France compétences-, Defis 2015-2019.

Des reconversions plus souvent externes, contraintes et peu promotionnelles pour les ouvriers non qualifiés

En l'espace de quatre ans, plus d'un ouvrier non qualifié sur deux a connu une reconversion, ce qui en fait le parcours le plus répandu de ce segment, et moins d'un tiers est resté dans la même situation professionnelle (Graphique 2). Ces chiffres illustrent l'exposition particulièrement forte des ouvriers non qualifiés aux reconversions sur

la période 2015-2019, en dépit de souhaits moins exprimés en 2015 (34 %), Graphique 2). Cette importance des mobilités de métier se conjugue avec une plus grande exposition aux marchés externes.

Graphique 4 | Part des reconversions promotionnelles et/ou vers une PCS supérieure (%)



Ainsi, parmi les ouvriers non qualifiés passés d'un métier à l'autre, 56 % ont aussi changé d'entreprise à cette occasion, contre 38 % en moyenne. Ce groupe socio- professionnel constitue le volant de main d'œuvre le plus flexible (Graphique 3). Leur changement de métier se caractérise aussi par des reconversions d'envergure qui s'opèrent majoritairement dans des domaines professionnels distincts de celui d'origine. Mais cette rotation de métier n'offre pas pour autant de réelles chances de promotion. En effet, les faibles perspectives de carrière promotionnelles sont aussi un marqueur fort de leurs reconversions (Graphique 4). Aussi, pour les ouvriers non qualifiés, la logique de reconversion semble s'appuyer sur des dynamiques imprévues ou subies, majoritairement orientées vers un autre domaine professionnel, peu sécurisées, et moins souvent promotionnelles. Fréquemment suspectés de s'enfermer dans le non-emploi, des travaux soulignent en réalité qu'il n'en est rien. Ce segment de la population révèle au contraire une adaptabilité accrue aux exigences du marché du travail.

Pour les ouvriers qualifiés, des reconversions modérées dans le même domaine professionnel, dans la même position sociale, mais moins souvent subies

Loin d'être un phénomène marginal, l'exposition aux marchés externes n'est pas une particularité des salariés non qualifiés. Pour les ouvriers qualifiés, changer de métier se conjugue avec un changement d'employeur et des

risques accrus de passage par le chômage sur la période 2015- 2019. À l'instar des salariés du bas de l'échelle, changer de métier ne signifie généralement pas changer de position sociale (Graphique 4). Mais les reconversions de ce groupe professionnel restent relativement modestes et sont les plus en phase avec le niveau de souhaits exprimés en 2015.

Pour les ouvriers qualifiés, changer de métier se conjugue avec des risques accrus de passage par le chômage.

Des reconversions internes et ascendantes concentrées sur les employés qualifiés, les professions intermédiaires et les cadres

Pour les employés qualifiés, professions intermédiaires et cadres, et comparativement aux salariés peu qualifiés, les changements de métier sont plus en phase avec le niveau des souhaits et s'effectuent plus souvent dans la même entreprise. Si les reconversions internes offrent aux cadres de larges débouchés dans d'autres domaines professionnels, le champ des possibles se réduit pour les professions intermédiaires et les reconversions dans d'autres domaines deviennent minoritaires pour les employés qualifiés qui voient leur reconversion, certes relativement sécurisée, mais plus souvent limitée à leur domaine d'origine (Graphique 3). Un autre trait structurant des reconversions au sein de ces trois groupes sociaux professionnels concerne la plus grande fréquence de changement de métier associé à une promotion (Graphique 4).

Conclusion

À l'heure où les politiques publiques insistent sur la liberté de choisir son avenir professionnel, en étroite association avec l'idée de responsabilité, la recherche présentée ici a souhaité examiner les formes concrètes des reconversions entre 2015 et 2019 selon le niveau de qualification des emplois.

Les résultats mettent en évidence que les salariés en emploi peu qualifié ne disposent pas du même pouvoir d'agir en matière de reconversion professionnelle que les autres salariés. Une plongée dans la dynamique des parcours montre que la structure des reconversions professionnelles des ouvriers et des employés non qualifiés diffère de celle des salariés moyennement et très qualifiés. Alors que les employés non qualifiés sont plus fréquemment désireux de changer de métier, leurs reconversions sont plus souvent empêchées. Au contraire, elles s'avèrent plus fréquentes mais contraintes pour les ouvriers non qualifiés qui multiplient les reconversions externes et connaissent les parcours professionnels les plus précaires. Néanmoins, les unes comme

les autres s'avèrent plus externes et avec de faibles marges de promotion, *des profits nets de la reconversion*

Parallèlement, les cadres, professions intermédiaires et employés qualifiés sont aussi ceux qui concrétisent le plus souvent un parcours de reconversion, notamment promotionnel. Les aires de reconversion internes protégées leur offrent à la fois sécurité de l'emploi et perspectives de carrière, là où employés et ouvriers non qualifiés sont contraints de s'adapter aux exigences du marché du travail et indexent la sécurité de leur parcours à une adaptabilité accrue au marché du travail.

De tels constats questionnent les marges de manœuvre dont disposent les salariés les moins qualifiés pour se reconvertir. Ils interrogent les moyens d'y remédier, à travers un renforcement de droits réels à des formations ambitieuses dans une logique préventive. Si chaque travailleur est appelé à devenir « acteur dans son évolution professionnelle » et à en porter la responsabilité, cela implique qu'il dispose des moyens lui permettant d'assumer une telle responsabilité. De tels moyens ne sont pas du seul ressort des salariés, mais engagent employeurs, partenaires sociaux et institutions publiques.

Bibliographie

Amossé, T. & Chardon, O. (2006). Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ? *Économie et Statistique*, 393-394.

Chardon, O. (2002). *La qualification des employés*. Document de travail, n° F 0202, Insee.

d'Agostino, A., Galli, C. & Melnik-Olive, E. (2022). Entre renoncer et se lancer : les projets de reconversion à l'épreuve de la crise, *Céreq Bref*, 427.

Dares (2005). Les familles professionnelles-Nomenclature FAP-2003, table de correspondance FAP /PCS / ROME.

Dares (2018), Changer de métier : quelles personnes et quels emplois sont concernés ? *Dares Analyse*, 049.

Lainé, F (2018). Mobilités entre les métiers et situations de travail transversales. *Éclairages et Synthèses*, 41.

Stephanus, C. & Vero, J. (2022). Se reconvertir, c'est du boulot ! Enquête sur les travailleurs non qualifiés. *Céreq Bref*, 418.

Stephanus, C. (2023). Entretien avec Camille Stephanus. *Retraite et société*, 90(1), 167-173.

Chapitre 3. Emplois réputés non qualifiés et qualification des jeunes Une analyse des débuts de vie professionnelle

Article dans la Revue Chroniques du Travail, 2022, 1 (12), pp.201-218. p. 39-54 <https://shs.hal.science/halshs-03955013/document>

V. di Paola – LEST-CNRS

S. Moullet – LEST-CNRS

Emplois réputés non qualifiés et qualification

des jeunes

Une analyse des débuts de vie professionnelle¹

Vanessa di Paola* & Stéphanie Moullet**

Résumé

Cet article rend compte de la place prise par l'emploi réputé non qualifié dans les parcours professionnels des jeunes et met l'accent sur les effets de concurrence entre elles et eux selon leur niveau de qualification et ses évolutions au fil du parcours et de l'accumulation d'une expérience professionnelle. Rappelant que le diplôme reste la meilleure protection contre le chômage, on montre, à partir des données de l'enquête Génération 2010 du Céreq, comment le contexte de pénurie d'emploi rencontré par cette cohorte lorsqu'elle entre sur le marché du travail, renforce les effets de concurrence entre jeunes. En effet, celles et ceux non diplômé·e·s peuvent se trouver évincé·e·s des emplois non qualifiés au profit des jeunes diplômé·e·s du secondaire en début de parcours. Après quelques années sur le marché du travail, l'accès à l'emploi qualifié leur reste difficile. Ainsi, alors même que le niveau des diplômes des jeunes ne cesse de s'élever, un contexte économique dégradé a un effet particulièrement délétère sur l'insertion des jeunes sans titre scolaire, pouvant les exclure de l'accès aux emplois, même non qualifiés.

Mots clés

Emploi non qualifié, jeunes, concurrence pour l'emploi, diplôme, début de vie active, emploi, insertion

Abstract

This article deals with the place taken by so-called unskilled employment in the career paths of young people and the effects of competition between them according to their qualification levels and its changes over the course of their career and the accumulation of work experience. Recalling that the diploma remains the best protection against unemployment, we show, using data from the Céreq's Generation 2010 survey, how the context of job shortage faced by this cohort when they enter the labor market, reinforces the effects of competition between young people. Indeed, at the beginning of their career, the non-graduates are crowded out of unskilled jobs in favor of young high school graduates. After a few years on the labor market, access to skilled employment remains difficult for them. Thus, even as the level of young people's diplomas is constantly rising, the deteriorated economic environment has a particularly deleterious effect on the integration of young people without qualification, which may exclude them from access to jobs, even unskilled.

Keywords

Unskilled employment, young people, competition for jobs, diploma, beginning of working life, professional integration

* AMU, CNRS, LEST, centre associé Céreq

** AMU, CNRS, LEST, IRT, centre associé Céreq

1 Cette recherche a bénéficié du soutien de l'ANR (ANR-18-CE26-0021) Pour plus d'information, se référer au site du programme de recherche SQUAPIN : [<https://squapin.hypotheses.org>].

► Introduction

La non-qualification peut s'entendre du point de vue de l'emploi comme de celle des individus. Du premier de ces points de vue, on assiste depuis plusieurs décennies à une recrudescence des emplois non-qualifiés, ayant un statut dégradé, n'offrant que peu de perspectives professionnelles et payés au salaire minimum ². En 2020, 18,8 % ³ des emplois occupés sont dits non qualifiés. On sait que ces emplois non qualifiés recrutent massivement des jeunes ⁴, en particulier les débutant·e·s dont le niveau de formation ne cesse de s'accroître ⁵. Ainsi, en 2017, 38 % de la population active occupée âgée de 15 à 24 ans est en emploi non qualifié, soit presque plus du double de l'ensemble des personnes en emploi ⁶; au sein de cette classe d'âge, 23,5 % contre seulement 9,4 % pour l'ensemble de la population.

Du côté des individus, la qualification est appréhendée au travers de la réussite dans un parcours de formation, notamment *via* l'obtention d'un diplôme. En 2019, 8,2 % des jeunes (les 18-24 ans) n'ont aucun diplôme ou seulement le brevet des collèges. Le dispositif

« Génération » du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) confirme enquête après enquête les différences dans les parcours d'insertion entre diplômé·e·s et non diplômé·e·s ⁷. Le constat, depuis longtemps unanime, est que la qualification protège du chômage. Et, le diplôme reste le meilleur atout pour accéder à l'emploi, voire

« un rempart contre le chômage ⁸ ». En période de pénurie d'emploi, on assiste à un phénomène d'éviction ou encore de déclassement, largement documenté notamment en France ⁹ : les jeunes les moins diplômé·e·s sont écarté·e·s des embauches au profit des

203

- 2 J. Rose, *Qu'est-ce que le travail non qualifié ?*, Paris, La Dispute, coll. « Travail et salariat », 2012, 180 p., ISBN : 978-2-84303-219-6.
- 3 Selon l'Insee (*Insee Première*, mars 2021).
- 4 O. Chardon, « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », *Insee Première* 796, 2001 juillet ; N. Gadrey, F. Jany-Catrice et M. Pernod-Lemattre, « Les non qualifiés : qui sont-ils ? », in D. méda éd., *Le travail non qualifié : Permanences et paradoxes*, Paris, *La Découverte*, 2005, p. 242-254
- 5 C. Beduwe, « Peut-on parler de la relation formation emploi au sein des emplois non qualifiés ? » in J.-F. Giret, A. Lopez et J. Rose ed., *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte, 2005, p. 348-365.
- 6 S. Beck et J. Vidalenc, « Une photographie du marché du travail en 2017 », 2018, *Insee Première* 1694.
- 7 Z. Mazari, V. Meyer, P. Rouaud, F. Ryk et P. Winnicki, « Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise », *Céreq Bref*, 2011, 283.
- 8 C. Barret, Dupray A., « Une progression contrastée des salaires en 20 ans, source de réduction des inégalités », in *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, T. couppié, A. dupray, D. epiplane et V. mora (coord.) Céreq, Essentiels, 1, 2018, p. 71-77.
- 9 J. Affichard, « Quels emplois après l'école : la valeur des titres scolaires depuis 1973 », *Économie et statistique* 134, 1981, p. 7-26 ; Y. Fondeur et C. mini, « Le déclassement à l'embauche des jeunes », *Rapport pour le Commissariat général du Plan*, 1999, IRES.
G. Forgeot, J. Gautie, « Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement », *Économie et statistique*, 304(1), 1997, p. 53-74 ; V. Di paola, S. Moullet et J. Vero, « Le déclassement dans les fonctions publiques d'état et territoriales », 2005, in J.-F. giret, A. lopez et J. rose (dir.), *Des formations pour quels emplois ?*, Paris, La Découverte, p. 314-333.
V. Di Paola et S. Moullet, « Peut-on en finir avec le déclassement? Evolution du déclassement dans la fonction publique en début de carrière », *Formation-Emploi* 118, 2012, p. 83-101, [<http://www.cairn.info/revue-formation-emploi-2012-2.htm>].
V. Di Paola et S. Moullet, « Femmes et fonction publique : un risque calculé de déclassement ? », *Travail et Emploi* 120, octobre-décembre 2009.

plus diplômé·e·s. Ces dernier·ères sont poussé·e·s à se déclasser en se reportant sur des emplois de niveau de qualification moindre à celui auxquels ils et elles pourraient prétendre. Cet effet domino pour accéder à l'emploi conduit à parler de « tyrannie du diplôme ¹⁰ ». En conséquence, alors même que le niveau des diplômes des jeunes ne cesse de s'élever, un contexte économique dégradé a un effet particulièrement délétère sur l'insertion des jeunes sans titre scolaire, pouvant les exclure de l'accès aux emplois, même non qualifiés.

Cet article s'inscrit dans la continuité de nos travaux sur les jeunes dépourvu·e·s de diplôme d'une part¹¹ et celles et ceux « trop doté·e·s » d'autre part¹². En effet, nous étudions la mise en concurrence des jeunes, selon leur qualification, pour occuper les emplois peu qualifiés, dans un contexte où la part des jeunes qualifié·e·s est supérieure aux possibilités d'absorption en emplois qualifiés. L'objet est ici d'éclairer, au fil des années, la place de l'emploi dit non qualifié dans les parcours professionnels et les effets de concurrence entre jeunes sans diplôme et celles et ceux diplômé·e·s de l'enseignement secondaire pour l'occupation des emplois réputés non qualifiés. Grâce aux sept années d'observation en

début de vie active de l'enquête Génération 2010 mobilisée, nous nous intéressons à l'évolution de cette concurrence au fil de l'accumulation d'expérience professionnelle.

Le premier temps de cet article interroge la notion de qualification de l'emploi ou des personnes¹³.

Le deuxième temps décrit la manière dont la qualification est saisie¹⁴ à partir des données mobilisées. Il donne à voir ce que représente l'emploi non qualifié dans les parcours professionnels des débutant·e·s et le niveau de qualification des jeunes qui se trouvent dans ces emplois.

Dans le troisième temps de l'analyse, une fois identifié ce que l'emploi non qualifié représente au cours des premières années de vie active, nous cherchons à savoir ce que sont les alternatives à cet emploi selon la qualification des jeunes. Pour les plus diplômé·e·s, l'emploi non qualifié est-il l'alternative majeure à l'emploi qualifié en période de pénurie d'emploi ? La conséquence est-elle que pour les moins qualifié·e·s, le chômage devient l'alternative à l'emploi non qualifié ? Qu'en est-il après en début de vie professionnelle et après quelle année

10 V. Di paola, P. Mehaut, S. Moullet, « Entrée dans la vie active et débuts de carrière : entre effets conjoncturels et évolution des normes d'emploi. Comparaison sur cinq cohortes d'entrants sur le marché du travail », *Revue Française de Socio-Économie* 20/1, 2018, p. 235-258.

11 V. Di paola, S. Moullet, Quel rôle pour le marché du travail local sur le risque de décrochage scolaire?. *Formation emploi* 4, 2018, p. 95-116.

12 V. Di paola, S. Moullet, « Le déclassement : un phénomène enraciné », in *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, T. coupplié, A. dupray, D. épiphane et V. mora (coord.) Cereq, *Essentiels* 1, 2018, p. 79-84.

13 J. rose, « Travail sans qualité ou travail réputé non qualifié ? », *Le travail non qualifié, permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, coll. « Recherche », 2004.

14 G. Burnod et A. Chenu, « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et emploi* 86, p. 87-105 ; O. Chardon, 2001, cf. *infra*.

d'expérience ? À l'aide d'un modèle économétrique, on interroge alors les risques relatifs des jeunes, selon leur niveau de formation, d'être en emploi non qualifié, en emploi qualifié ou hors de l'emploi après trois ans et sept ans de vie active. À ces deux moments du parcours professionnel, l'absence de qualification ou la faible qualification des jeunes les conduit-elle à être relégué-e-s au chômage, alternative principale à l'emploi non qualifié qui serait pourtant leur destination « naturelle » ?

La (non)qualification en question

Au-delà des débats sur l'existence de la polarisation¹⁵ ou non de l'emploi¹⁶, la notion même de (non)qualification doit être définie pour pouvoir être identifiée et mesurée. Ainsi, un certain nombre de travaux explorent les dimensions de ce qu'est la qualification¹⁷. Déjà en 1978, Goy propose de distinguer la qualification de l'emploi, de celle de l'individu, mais aussi la qualification salariale¹⁸. Cette définition ternaire de la qualification par la suite s'est imposée, Burnod et Chenu (2001) parlant par exemple de « triangle de la qualification ». La caractérisation de la qualification de

l'emploi repose généralement sur la nomenclature des Professions et catégories sociales (PCS), mais Rose (2005) propose de retenir également la nature du contrat et la durée de travail. Le salaire permet de définir la qualification salariale et enfin le diplôme (en avoir ou pas, niveau et spécialité), la qualification de l'individu.

Les dernières décennies ont vu la congruence de ces trois dimensions se déliter, Gadrey *et al.*, (2005) soulignant la discordance croissante entre les trois pôles du « triangle de la qualification ». Cette non-correspondance a aussi été mise en évidence par Colin et Ryk (2005) sur les données d'insertion issues de l'enquête Génération 1998 du Céreq. En conséquence, il n'y a plus nécessairement appariement entre le niveau de qualification de l'emploi et de l'individu, en témoigne le phénomène de déclassement des jeunes que di Paola et Moullet (2018b) qualifient d'enraciné.

Le contexte de pénurie d'emploi et d'afflux de diplômé-e-s y compris sur des postes peu qualifiés a pour conséquence la persistance d'un chômage élevé pour les non diplômé-e-s¹⁹. Ainsi, dans cette

-
- 15 On entend pas polarisation le déclin de la part des emplois situés au milieu de la distribution des qualifications (employés et ouvriers qualifiés) au profit à la fois des plus qualifiés (cadres et professions intermédiaires) et des moins qualifiés (ouvriers et employés peu qualifiés).
- 16 D. Goux et É. Maurin, « Forty Years of Change in Labour Supply and Demand by Skill Level Technical Progress, Labour Costs and Social Change », *Économie et Statistique* 510(1), 2019, p. 131-147 ; C. Jolly et C. Dherbecourt, « Polarisation du marché du travail : y-a-t-il davantage d'emplois peu qualifiés ? », *France Stratégie, Note d'analyse* 98, 2020, décembre.
- 17 J. Rose (2005) cf. *infra* ; GADREY *et al.*, 2005, cf. *infra*.
- 18 La qualification de l'emploi est définie comme « les savoir-faire et connaissances nécessaires pour un occuper cet emploi » ; celle de l'individu comme « la résultante des savoir-faire et connaissances acquis soit par la formation, soit par l'expérience professionnelle » ; enfin, la qualification salariale renvoie à « la qualification officiellement portée sur le bulletin de paie qui peut avoir des rapports plus ou moins étroits avec la qualification de l'emploi ou la qualification de l'individu selon l'état des rapports de forces entre employeurs et salariés principalement » (Goy, 1978, p. 122).
- 19 D. Goux et É. Maurin, 2019, cf. *infra*.

concurrence pour l'emploi, le diplôme joue un rôle de filtre²⁰. En effet, il est, en particulier en début de vie active, le critère de classement majeur dans la file d'attente des emplois. De ce fait, les jeunes titulaires d'un diplôme diminuent leur prétention professionnelle en même temps que les employeur·e·s choisissent les mieux placé·e·s dans la file d'attente. En conséquence, la qualification des individus est de moins en moins en adéquation avec la qualification des emplois. Dans un certain nombre de cas, les plus qualifié·e·s occupent des emplois peu, voire, non qualifiés, quand des moins qualifié·e·s sont relégué·e·s vers le chômage. Plus largement, parmi les jeunes, le niveau de diplôme opère un partage entre celles et ceux pour qui les emplois non qualifiés représentent des portes d'entrée sur des marchés internes – ce qu'on peut appeler des emplois de passage – et celles et ceux dont le niveau de formation est trop faible pour envisager un parcours ascendant²¹, l'emploi non qualifié étant alors un emploi d'ancrage. Minni (2004) met en évidence sur la période 1982-2002, à la fois une tendance à la hausse des diplômé·e·s parmi les nouvelles et nouveaux embauché·e·s dans les professions non qualifiées mais aussi que la phase d'insertion est celle au cours de laquelle la transition vers l'emploi qualifié est la plus fréquente. De plus, si une conjoncture dégradée accroît le poids de l'emploi non qualifié chez les débutant·e·s, la transition vers l'emploi qualifié est moins fréquente du fait des moindres possibilités de reclassement

et de promotion. Pour autant, avec l'ancienneté sur le marché du travail, la part de l'emploi non qualifié diminue par reclassement pour les plus diplômé·e·s. Dans le même sens, Béduwé (2005), à partir de l'analyse de trajectoires individuelles d'insertion, met en évidence des usages des emplois non qualifiés d'autant plus « valorisés » que les jeunes sont titulaires d'une qualification.

Enfin, Gadrey *et al.*, (2005) montrent que si les emplois non qualifiés sont plus souvent occupés par des personnes moins diplômées que celles occupant des emplois qualifiés, il n'en reste pas moins que la part des personnes non diplômées y a fortement régressé. Au-delà de la qualification des individus, les emplois non qualifiés par rapport à ceux qualifiés sont en moyenne davantage exercés par des jeunes, des femmes et des étrangers. Ils sont plus souvent concernés par une forme parti-culière d'emploi, en particulier le temps partiel, et plus souvent dans le secteur tertiaire (en lien avec le poids du service personnel et domestique, du commerce de détail, de l'hôtellerie-restauration). Un mouvement de recomposition de l'emploi non qualifié a opéré ces dernières décennies avec la forte tertiarisation des emplois : on assiste à une hausse des effectifs d'employé·e·s non qualifié·e·s en parallèle d'une réduction de ceux des ouvrières ou ouvriers non qualifié·e·s.

20 C Thurow Lester., *Generating inequality*, New York, Basic Books, 1975.

21 T. Amosse, C. Perraudin, H. Petit, « Mobilité et segmentation du marché du travail : quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi ? », *Économie et statistique* 450, 2011, p. 79-105.

L'emploi dit non qualifié et la qualification de celles et ceux qui les détiennent – Statistiques à partir des données d'enquête d'insertion

Les données mobilisées sont issues de l'enquête Génération 2010 du Céreq dont l'un des atouts pour étudier les emplois non-qualifiés est de disposer d'informations sur les trois pôles de la qualification, celui de l'emploi, de l'individu et du salaire.

Il s'agit de la sixième enquête d'un dispositif mis en place depuis 1998 visant à étudier l'accès à l'emploi des jeunes sortis du système éducatif la même année, quel que soit leur niveau de formation. L'interrogation rétrospective de quelques 8 900 jeunes est représentative des 708 000 ayant quitté pour la première fois le système éducatif en 2010. L'enquête conduite une première fois en 2013, est reconduite en 2017 de sorte qu'elle porte sur les sept premières années qui suivent leur sortie de formation initiale. Elle recueille des informations sur leurs caractéristiques socio-démographiques, leurs parcours scolaires et leurs trajectoires sur le marché du travail.

La non-qualification de l'emploi est appréhendée *via* l'occupation par les jeunes de positions basses dans les hiérarchies des emplois, repérées par la nomenclature des PCS qui permet de distinguer les professions d'ouvrières ou ouvriers non qualifié·e·s mais pas celles d'employé·e·s non qualifié·e·s. Ici,

la qualification des employé·e·s retenue est celle de Chardon (2001)²².

La qualification des individus, quant à elle, renvoie à sa dimension scolaire appréhendée par le plus haut niveau de diplôme. Si le fait de détenir un diplôme est synonyme de qualification, l'absence de certification ne vaut pas l'absence de qualification. On distingue ainsi, parmi les jeunes non diplômé·e·s, celles et ceux réputé·e·s non qualifié·e·s, de celles et ceux dit·e·s qualifié·e·s : sont considéré·e·s sortant sans qualification, les jeunes qui ont interrompu leur scolarité au collège ou avant l'année terminale du cycle de CAP-CEP ou de baccalauréat dans lequel elles et ils sont inscrit·e·s et par complément, les jeunes sorti·e·s en année terminale sans diplôme sont non diplômé·e·s qualifié·e·s.

Si les phénomènes de file d'attente pour l'emploi et le déclassement qui en découle peuvent conduire les jeunes diplômé·e·s à occuper des emplois non qualifiés, la mise en concurrence sur ces postes s'amenuise au fur et à mesure que la qualification des jeunes augmente.

Aussi, jusqu'à quel niveau de diplôme, la concurrence est-elle statistiquement pertinente ? Au sein de la cohorte de débutant·e·s (cf. tableau 1), après trois ans de vie active, 86 % des jeunes en emploi non qualifié ont au plus un baccalauréat (90 % après sept ans).

Ainsi, l'emploi non qualifié ne recrutant que marginalement au-delà du baccalauréat,

207

²² « Les professions exercées en grande proportion par des personnes possédant un diplôme de la même spécialité que leur profession sont considérées comme des professions qualifiées » (Chardon, 2001, cf. *infra*, p. 4).

lauréat, on choisit de limiter la population d'analyse dès la section suivante à celle des jeunes non qualifié·e·s mis en

concurrence avec les jeunes qualifié·e·s du secondaire.

Plus haut diplôme mble	Emploi non qualifié en 2013	Emploi non qualifié en 2017
non diplômé·e non qualifié·e		
non diplômé·e qualifié·e		
cap-bep-mc		
bac pro		
bac techno		
bac général		
bts dut		
bac+2/3 santé, social		
licence pro		
licence générale et bac+4		
bac+5		
grandes écoles, écoles de com - ing - doctorat		
Total		
Effectifs		

Champ : ensemble des jeunes.

Lecture : À la sortie du système éducatif, 14 % des jeunes sont titulaires d'un bac professionnel ; parmi les jeunes en emploi non qualifiés après trois ans de vie active (en 2013), 18 % sont titulaires de ce diplôme ; parmi les jeunes en emploi non qualifiés après sept ans de vie active (en 2017), 18 % sont titulaires de ce diplôme.

Source : Génération 2010 à 7 ans.

Parmi l'ensemble des jeunes en emploi non qualifié, le poids de celles et ceux sans diplôme, qualifié·e·s ou non, croît entre la troisième et la septième année de vie active (passant de 22 % à 28 %) mais aussi pour les titulaires de CAP- BEP (de 29 à 31 %). En revanche, les poids de l'ensemble des autres niveaux de formation sont stables, à l'exception de celui des bac généraux, seul niveau à régresser (passant de 10 % à 6 %).

Les jeunes sans diplôme, celles et ceux avec un CAP-BEP ou un baccalauréat

professionnel sont sur-représenté·e·s dans l'emploi non qualifié tout au long de la période observée (relative- ment à leur poids dans l'ensemble de la cohorte). Cette sur-représentation est la plus nette pour les titulaires de CAP- BEP, jusqu'à deux fois plus nombreux en emploi non qualifié que dans l'en- semble de la cohorte après sept ans de vie active.

On s'intéresse ici à ce que représente l'emploi non qualifié pour la cohorte de débutant·e·s au fil des années d'expé-

rience, quelle que soit la qualification des jeunes qui les occupent.

Après trois ans de vie active, 10 % de la cohorte est en emploi non qualifié, ce qui représente 15 % des jeunes en emploi. Parmi ces emplois, 6 sur 10 correspondent à des employé·e·s non qualifié·e·s, confirmant le poids prépondérant des employé·e·s plutôt que

des ouvrières ou ouvriers au sein de cette catégorie (cf. tableau 2). En 2017, soit sept années passées depuis la fin des études, ces proportions sont quasi inchangées. La stabilité du poids de l'emploi non qualifié entre ces deux dates ne signifie pas qu'il n'y a pas ou peu de mobilité mais seulement que les mouvements de main d'œuvre ne modifient guère ce poids global en quatre ans.

Tableau 2. Part de l'emploi non qualifié parmi l'ensemble de la génération et parmi l'ensemble de la génération en emploi

	2013	2017
Emploi non qualifié dans l'ensemble de la Génération		
Ouvrier ou ouvrière non qualifié·e		
Employé·e non qualifié·e		
Emploi non qualifié parmi les jeunes en emploi		
Ouvrier ou ouvrière non qualifié·e		
Employé·e non qualifié·e		

209

Champ : ensemble des jeunes / ensemble des jeunes en emploi.

Lecture : (*) Parmi l'ensemble des jeunes sorti·e·s du système éducatif en 2010, 10 % occupent un emploi non qualifié en 2013 et 11 % en 2017. (**) Parmi l'ensemble des jeunes sorti·e·s du système éducatif en 2010 et en emploi en 2013 (resp.2017), 15 % (resp 14 %) occupent un emploi non qualifié.

Source : Génération 2010 à 7 ans. Données pondérées.

Pour saisir les mouvements de main d'œuvre entre 2013 et 2017, l'entrée par niveau de qualification individuel devient pertinente : qui en termes de diplôme ou d'absence de diplôme et de qualification occupe ces emplois non qualifiés aux différents moments de la trajectoire professionnelle ? Quelles situations alternatives à ces types d'emplois occupent les jeunes selon leur niveau de qualification ?

Les emplois non qualifiés plutôt que quoi ?

Qui sont les jeunes en emplois non qualifiés ?

Comme Colin et Ryk (2005) l'ont montré pour la génération 1998, les pôles de la non-qualification ne sont pas congruents. Ainsi, la non-qualification des emplois ne va pas de pair avec la non qualification des jeunes : des

emplois non qualifiés sont détenus par des jeunes qualifié·e·s et des jeunes non qualifié·e·s occupent des emplois qualifiés. En outre, l'alternative à l'emploi non qualifié peut aussi être la situation de non-emploi. Ces alternatives varient sensiblement selon le niveau de qualification des individus, à la fois selon leur nature et leur ampleur.

Ainsi, en 2013, le non-emploi est l'alternative principale pour les jeunes non diplômé·e·s, qualifié·e·s ou non, alors que c'est l'emploi qualifié pour l'ensemble des titulaires d'un diplôme (cf. graphiques 1).

Plus précisément, parmi les jeunes non diplômé·e·s non qualifié·e·s, l'emploi non qualifié constitue la situation la moins fréquente après trois ans de vie active à hauteur de 16 %, contre 23 % en emploi qualifié et plus de la moitié en non-emploi (61 %, cf. tableau A.1 en annexe). La situation est proche pour les jeunes non diplômé·e·s qualifié·e·s (resp. 14 % en emploi non qualifié, 25 % en emploi qualifié et 61 % en non-emploi).

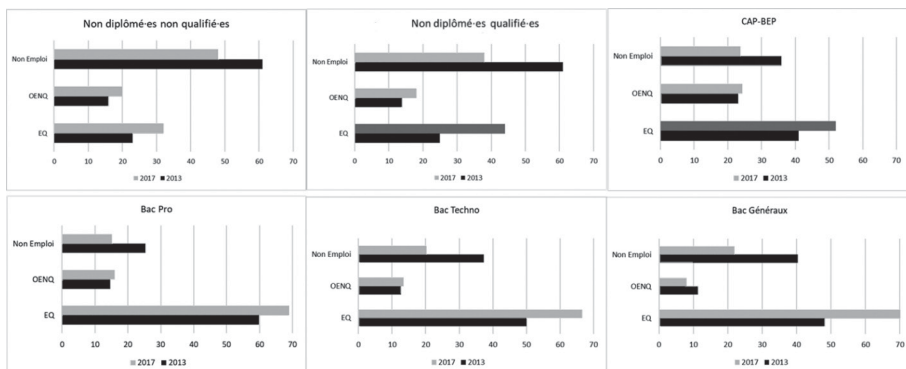
Si le poids de l'emploi qualifié peut surprendre pour ces jeunes non diplômé·e·s, les caractéristiques de ces emplois témoignent de leur moindre qualité relativement aux emplois qualifiés détenus par les jeunes diplômé·e·s du secondaire : plus souvent des statuts précaires (contrats aidés, intérim) dans la fonction publique ou du non salariat, des temps partiels assortis de salaires inférieurs.

Ces jeunes non diplômé·e·s non qualifié·e·s subissent une forme d'éviction de l'emploi non qualifié en début de vie active par les titulaires de CAP-BEP (23 % sont en emplois non qualifiés en 2013) mais aussi de baccalauréat, qui les relèguent en non-emploi. Témoin de cette relégation, la composition de l'emploi non qualifié en 2013 : on y retrouve 35 % de titulaires d'un baccalauréat et 29 % d'un CAP-BEP contre seulement 22 % de non diplômé·e·s qualifié·e·s ou non (cf. tableau 1).

Après sept ans de vie active, c'est seulement pour les bacheliers et bacheliers généraux que le poids des emplois non qualifiés diminue (à hauteur de 30 %) alors qu'il augmente significativement pour les non diplômé·e·s qualifié·e·s ou non (+ 29 % et 25 %, cf tableau A.2 en annexe). Les CAP-BEP continuent à être les plus nombreux en emploi non qualifié. L'alternative « non-emploi » à l'emploi non qualifié perd de son importance pour l'ensemble des jeunes, mais elle reste la situation dominante pour les non diplômé·e·s non qualifié·e·s (48 %). *A contrario*, pour les non diplômé·e·s qualifié·e·s, c'est l'emploi qualifié qui devient la situation la plus fréquente (+76 % de son poids entre les deux dates) même si son ampleur reste modeste (44 %) comparée à ce qu'elle est pour les bacheliers et bacheliers (autour de 70 %).

Pour autant, la qualité de ces emplois reste moindre au regard de celle des emplois occupés par les diplômé·e·s.

Graphiques 1. Évolution entre 2013 et 2017 des situations sur le marché du travail par niveau de qualification des jeunes



Champ : ensemble des jeunes – Source : Génération 2010 à 7 ans.

Occuper un emploi qualifié plutôt que non qualifié ou plutôt qu'être hors de l'emploi : quels déterminants individuels ?

Pour étudier le rôle de la qualification de l'individu dans l'occupation ou non d'emploi non qualifié, on conduit ici des analyses toutes choses égales par ailleurs. Parce que l'alternative à l'emploi non qualifié peut être pour certain·e·s l'emploi qualifié et pour d'autres le non emploi, des modèles logistiques multi-nomiaux sont estimés pour identifier les facteurs explicatifs de ces alternatives (emploi non qualifié, emploi qualifié, chômage, inactivité ou formation et reprise d'études) en 2013 et 2017 et notamment évaluer le rôle de la (non)-qualification des jeunes. Cette méthode d'analyse économétrique permet de mettre en évidence l'effet propre de chaque caractéristique des jeunes, les unes indépendamment des autres, sur les probabilités d'occuper un emploi qualifié ou être hors de l'emploi plutôt

qu'en emploi non qualifié, et ce aux deux moments de leur vie professionnelle : après trois ans d'expérience et après sept ans. Les résultats figurent dans le tableau A.3 en annexe.

En début de vie active, dans un contexte de sévère pénurie de l'emploi en 2013, les plus qualifié·e·s ont moins pour première option d'occuper un emploi qualifié et peuvent soit opter pour l'attente au chômage soit se reporter sur l'emploi non qualifié, disposant ainsi d'un certain pouvoir d'agir. Ce faisant, les jeunes moins qualifié·e·s risquent de se voir reléguer au chômage, alternative principale à l'emploi non qualifié qui serait pourtant leur destination « naturelle ».

En 2013 comme en 2017, toutes choses égales par ailleurs, la qualification des jeunes joue bien un rôle différencié dans les alternatives à l'emploi non qualifié (cf. tableau A.3 en annexe).

En premier lieu, avoir un baccalauréat, quel qu'il soit, plutôt qu'un CAP-BEP contribue à accroître les chances d'être en emploi qualifié, mais aussi au chômage plutôt qu'en emploi non qualifié. De l'autre côté de l'échelle des qualifications scolaires, les non-diplômé·e·s, qualifié·e·s ou non, n'ont ni plus ni moins de chance que les CAP-BEP d'être en emploi qualifié plutôt que non qualifié. En revanche, si en 2013, seuls les non diplômé·e·s qualifié·e·s ont un risque relatif plus grand que celui de CAP-BEP d'être au chômage plutôt qu'en emploi non qualifié, en 2017 c'est au tour des non diplômé·e·s non qualifié·e·s de voir ce risque relatif devenir plus grand.

En 2013, du chômage ou de l'emploi qualifié, c'est cette dernière alternative qui est la plus probable pour les bacheliers et bachelières. Pour les non diplômé·e·s qualifié·e·s, l'alternative la plus probable est le chômage et pour les non diplômé·e·s non qualifié·e·s, il n'y a pas d'alternative que se distingue de celles des CAP-BEP.

En 2017, l'alternative chômage est la plus probable pour les non diplômé·e·s non qualifié·e·s et aucune ne se distingue (toujours relativement aux alternatives des CAP-BEP) pour les non diplômé·e·s qualifié·e·s.

Au-delà de ces alternatives entre emploi et chômage, celle du retour en formation ou l'inactivité est la plus importante, en termes de chances relatives, pour les jeunes qui soit se sont interrompus en

classe terminale du cycle de formation dans lequel elles ou ils étaient engagé·e·s (les non diplômé·e·s qualifié·e·s) soit dont le parcours attendu aurait été la poursuite diplômante dans l'enseignement supérieur (les baccalauréats technologiques et généraux).

Pour les autres caractéristiques de la qualification des jeunes, celles du parcours antérieur sur le marché du travail jouent aussi un rôle significatif. En effet, si ce parcours a été marqué par du temps passé au chômage pour accéder à un premier emploi ou dans la suite de la trajectoire, alors, relativement à l'emploi non qualifié, les chances d'être au chômage sont accrues et celles d'être en emploi qualifié sont amoindries. Ce résultat perdure avec après sept ans de vie active. Le nombre de séquences d'emploi connues antérieurement, synonyme de trajectoire chaotique, réduit les chances d'être en emploi qualifié plutôt que non qualifié en début de vie active (2013) et augmente le risque d'être au chômage quatre ans plus tard.

Par ailleurs, être une femme, à formation contrôlée, réduit le risque d'être au chômage en 2013 mais devient sans effet sur cette alternative en 2017. Les femmes sont pénalisées pour accéder à l'emploi qualifié, plutôt que non qualifié, aux deux dates d'observation. Ces résultats font écho à ceux déjà mis en évidence par di Paola *et al.*, (2018) et confirment l'hypothèse de ségrégation sexuée²³. Ainsi, le risque de chômage des femmes plus faible tient à leur moindre sensibi-

23 J. Rubery, A. Rafferty, « Women and recession revisited », *Work, employment and society* 27(3), 2013, p. 414-432; C. Fagan, D. Grinshaw, J. Rubery, M. Smith, *Women and European employment*, Routledge, London, 1997.

lité à la crise, dont les effets s'estompent en 2017. Cela tient à la fois aux secteurs d'activité et aux formes plus flexibles d'emploi dans lesquelles elles sont confinées, les rendant plus attractives. Pour autant, cela ne les conduit pas à accéder à des emplois qualifiés.

Les origines sociales et géographiques, quant à elles, n'ont de rôle véritablement significatif. Mais rappelons que les origines sociales jouent un rôle structurant en amont dans les choix d'orientation, les chances de poursuivre des études et de les réussir. Les spécialités de formation ne jouent qu'en tout début de vie active et les spécialités de formation générale augmentent le risque de chômage et diminuent les chances d'être en emploi qualifié. Quant au rôle de l'apprentissage, il favorise l'accès à l'emploi qualifié en 2013 comme en 2017.

► Conclusion

Dans un contexte conjoncturel particulièrement dégradé, l'emploi non qualifié ne représente finalement qu'un poids modéré dans l'ensemble de la cohorte d'entrant·e·s sur le marché du travail avec seulement 15 % des jeunes en emploi en 2013.

Le poids global de l'emploi non qualifié se révèle constant entre les troisième et septième année de vie active, mais la composition de ces emplois se modifie : le poids des jeunes non diplômé·e·s ou titulaires d'un CAP-BEP augmente au fil du temps, passant de 51 % en 2013 à 59 % en 2017.

On constate que l'emploi non qualifié est la situation sur le marché du travail la moins fréquente aux deux dates et pour tous les niveaux de qualification des jeunes. Pour autant, en centrant l'analyse sur les jeunes sorti·e·s du système éducatif avec au plus un baccalauréat, on montre que la non-qualification de l'emploi ne va pas systématiquement de pair avec la non-qualification des jeunes, confirmant la non-congruence de ses différents volets comme mis en évidence par Gadrey *et al.* (2005).

Pour les jeunes diplômé·e·s, avec un baccalauréat ou un CAP-BEP, il n'est pas surprenant de constater que la situation la plus fréquente est celle de l'emploi qualifié. En revanche, pour les non diplômé·e·s, qu'ils ou elles aient ou non atteint l'année terminale de leur cursus, en 2013, c'est le chômage qui est la situation la plus fréquente, de telle sorte qu'il y a bien une forme d'éviction de ces jeunes de l'emploi non qualifié. Cela se traduit par une relégation des non diplômé·e·s vers le non-emploi, relégation qui dure en 2017 essentiellement lorsqu'à cette absence de diplôme s'ajoute une absence de qualification. Ainsi à partir d'une cohorte plus récente et dans un contexte économique plus défavorable, nos résultats confirment que les jeunes sans qualification sont écartés de l'accès « aux seuls emplois où ils peuvent candidater²⁴ ».

La question immédiatement associée porte sur la durée de cette relégation ; il s'agit donc de s'interroger sur le caractère transitoire de l'emploi non qualifié

24 C. Beduwe, 2005, cf. *infra*, p. 363.

en début de vie professionnelle et ses déterminants. Dans quelle mesure la détention d'un emploi dit non qualifié au terme quelques années d'expérience est-elle notamment déterminée par le fait d'avoir connu préalablement un emploi de ce type, plutôt qu'un emploi qualifié ? Une autre recherche est donc de traiter de la question suivante : les emplois non qualifiés sont-ils des emplois de passage ou ancrent-ils durablement certains jeunes dans la non-qualification ?

Commissariat Général du Plan, *La Qualification du travail : de quoi parle-t-on ?*, La Documentation française, 1978, Paris, p. 105-156.

Minni Claude, « Participation des jeunes actifs à l'emploi non qualifié, diplôme et conjoncture », in D. Méda et F. Vennat édés, *Le travail non qualifié, permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, coll. « Recherches », 2005, p. 208-223.

Bibliographie

Burnod Guillaume et Chenu Alain, « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et emploi* 86, 2001, p. 87-105.

Colin Thierry et Ryk Gaël, « Quelles mesures de la non-qualification ? », in D. Méda et F. Vennat éd., *Le travail non qualifié : Permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, 2005, p. 242-254.

Di PAOLA Vanessa et MOULLET Stéphanie « Le déclassement : un phénomène enraciné », in *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, Couppié T., Dupray A., épiphane D. et mora V. (coord.) Cereq, Essentiels 1, 2018b, p. 79-84.

Gadrey Nicole, Florence Jany-Catrice et Pernod-Lemattre Martine, « Les non qualifiés : qui sont-ils ? », in D. Méda Vennat édés, *Le travail non qualifié : Permanences et paradoxes*, Paris, La Découverte, 2005, p. 242-254.

Goy Alain, « Examen des facteurs d'évolution à long terme des qualifications », in

► ANNEXES

Tableau A.1. Situation à 3 ans par niveau de qualification des jeunes

haut diplôme	loisif	ployé-e qualifié-e	Ouvrier-ère si non qualifié-e	âge	ité	Formation ou il reprise d'études
non diplômé-e NQ						
non diplômé-e Q						
cap-bep-mc						
bac pro						
bac techno						
bac général						
Ensemble						

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 2010 – Source : Génération 2010 à 7 ans

Tableau A.2. Situation à 7 ans par niveau de qualification des jeunes

haut diplôme	loisif	ployé-e qualifié-e	Ouvrier-ère si non qualifié-e	âge	ité	Formation ou il reprise d'études
non diplômé						
non diplômé-e Q						7
cap-bep-mc						2
bac pro						2
bac techno						4
bac général						6
Ensemble						4

Champ : jeunes sortis du système éducatif en 2010 – Source : Génération 2010 à 7 ans

Tableau A.3. Modèles *logit* Multinomiaux
Situations sur le marché du travail en 2013 et en 2017

Non diplômé-e-s non qualifié-e-s	8	3
Non diplômé-e-s qualifié-e-s	36	
CAP-BEP		
Bac pro	***	***
Bac techno	***	***
Bac général	***	***
Apprentissage	***	*
Spécialité de formation : générale		
Industrielle	2*	4
Tertiaire	3*	3
Femme	2***	4***
Origines sociales : les 2 parents n'ont jamais travaillé (à la fin des études)		
1 parent ouvrier ou employé, l'autre n'a jamais travaillé		31
2 parents ouvriers ou employés		11
1 des 2 parents au moins agriculteur, autre <i>infra</i>		*
1 des 2 parents au moins ACCE, autre <i>infra</i>	*	
1 des 2 parents au moins PI, autre <i>infra</i>		
1 des 2 parents au moins cadre, autre <i>infra</i>		
2 parents cadres	*	4
Pays d'origine des parents : 2 parents français		
2 parents Maghreb ou Afrique		
1 parent français et 1 parent Maghreb ou Afrique		33
Autres origines	57	3
Temps d'accès au 1 ^e emploi en nombre de mois	71***	33***
Temps de mois au chômage net du temps d'accès au 1 ^e emploi	50***	23***
Temps de séquence d'emploi nette de la séquence actuelle	18*	4
Constant	***	***
emploi non qualifié		

216

mage		
diplômé-e-s non qualifié-e-s	24	1*
diplômé-e-s qualifié-e-s	*	1
CAP-BEP		
Bac pro	***	*
Bac techno	***	1*
Bac général	*	1***
Apprentissage		224
Spécialité de formation : générale		
Industrielle	1	
Tertiaire	1*	67
Femme	1*	2
Origines sociales : les 2 parents n'ont jamais travaillé (à la fin des études)		
1 parent ouvrier ou employé, l'autre n'a jamais travaillé	1	7
2 parents ouvriers ou employés	1	2
1 des 2 parents au moins agriculteur, autre <i>infra</i>		4
1 des 2 parents au moins ACCE, autre <i>infra</i>	1	
1 des 2 parents au moins PI, autre <i>infra</i>	1	7
1 des 2 parents au moins cadre, autre <i>infra</i>	1	1
2 parents cadres		0
Pays d'origine des parents : 2 parents français		
2 parents Maghreb ou Afrique	*	1
1 parent français et 1 parent Maghreb ou Afrique	1	1*
Autres origines		1
Temps d'accès au 1 ^e emploi en nombre de mois	***	10***
Nombre de mois au chômage net du temps d'accès au 1 ^e emploi	***	11***
Nombre de séquences d'emploi nette de la séquence actuelle	10	1***
Constant	**	2***
Inactivité ou formation – reprise études		
Non diplômé-e-s non qualifié-e-s	13	1
Non diplômé-e-s qualifié-e-s	*	1
CAP-BEP		
Bac pro	6	1

techno	***	*
général	***	***
entissage		
ialité de formation : générale		
strielle	***	;
aire	***	'7
me	5	845
nes sociales : les 2 parents n'ont jamais travaillé (à la fin des études)		
ent ouvrier ou employé, l'autre n'a jamais travaillé		*
ents ouvriers ou employés		
s 2 parents au moins agriculteur, autre <i>infra</i>		*
s 2 parents au moins ACCE, autre <i>infra</i>		*
1 des 2 parents au moins PI, autre <i>infra</i>	*	
1 des 2 parents au moins cadre, autre <i>infra</i>	*	*
2 parents cadres	*	
Pays d'origine des parents : 2 parents français		
2 parents Maghreb ou Afrique		*
1 parent français et 1 parent Maghreb ou Afrique	*	*
Autres origines)
Temps d'accès au 1e emploi en nombre de mois	25	220
Nombre de mois au chômage net du temps d'accès au 1e emploi	11***	38**
Nombre de séquence d'emploi nette de la séquence actuelle	*	***
Constant	**	***
Pseudo R2		
ll	.7	.0
Observations		

* p<0.10, ** p<0.005, *** p<0.001

Champ : jeunes au plus détenteurs d'un baccalauréat. Source : Génération 2010 à 7 ans.

Chapitre 4. Reskilling and inequalities of capabilities in France: how socio-economic group matter

Chapitre de l'ouvrage collectif: M. Milana, P. Rasmussen, and M. Bussi (eds), 2023, Research Handbook on Adult Education Policy, Edward Elgar Publishing, 382 p., pp. 252-266 <https://hal.science/hal-03982018v1>

C. Stephanus, Céreq,
Josiane Vero, Céreq-LEST

17. Reskilling and inequalities of capabilities in France: how socio-economic groups matter

Camille Stephanus and Josiane Vero¹

1. INTRODUCTION

In France, the economic consequences of the COVID-19 pandemic vary from sector to sector: some jobs are at risk, while other so-called “potential growth” or “tight” sectors struggle to recruit, particularly in human services, digital, or ecological transition (Bouvard et al. 2021, Bignon & Garnier, 2020; Ducoudré et al. 2020). Although the French employment-relationship model is historically characterised by a high level of job security and the creation of internal markets (Piore, 1978), this is already not as obvious anymore (Marchand and Minni, 2019). Slowing economic growth has made companies’ handling of temporary setbacks more unpredictable and has undermined the sustainable employment-relationship pattern. In addition, the traditional form of employment relationship has been disrupted by the various changes affecting work in general and notably industrial labour. As a result, the idea of being recruited into a large firm with long-term career prospects has, in part, been replaced by workers with temporary or multi-active contracts, or self-employment and sub-contracting, especially among low-skilled workers. In this context, reskilling policies have become one of the keys for making career paths more secure and a central feature of contemporary activation policies targeting especially the low skilled. Reskilling entails acquiring new skills with the aim of changing jobs completely. The aim is no longer so much to improve skills for the current job as to completely transform professional skills for a new job. Clearly, this orientation is not specific to France. Since the European Skills Agenda adopted in 2016 and the Recovery Plan for Europe, the novel Skills Agenda intends to develop reskilling (European Commission, 2020). The expectations raised by reskilling have never been higher. Reskilling is about not only protecting employees’ career paths but also responding to labour market shortages and achieving full employment, supporting the green and digital transitions, giving employers good returns and benefitting the community by boosting overall competition. There are the key issues at stake in the implementation of the French Act of 5 September 2018 “for the Freedom to Choose One’s Future Career” (*Pour la liberté de choisir son avenir professionnel*), the Skills Investment Plan in 2018 strengthened by the Recovery Plan in 2020. Thus, since the summer of 2020, reskilling programmes for labour shortage occupations or promising fields have been a major element of the efforts being made to rebuild following the crisis caused by the COVID-19 pandemic and to deal with the digital and ecological transformations. With a €15 billion endowment over five years, the French government has unlocked unprecedented resources through the Skills Investment Plan. However, there is a strong ambivalence in these policies as they swing between a desire to leave room for

Subsequently, in 2003, the training system took another step in this new direction by formulating the explicit goal to make “every employee the main player in his/her career development” (Introduction shared by the 2003 and 2009 National Interprofessional Agreements) to model training programmes around changes in the employment scene, by establishing an Individual Right to Training (*Droit Individuel à la Formation*, DIF) that would promote the development of training programmes upon the initiative and under the responsibility of the individual (Merle and Lichtenberger, 2001). The DIF was unique in that it encouraged people to undertake training, giving the initiative to employees while requiring the employer’s consent. The law of 24 November 2009 strengthened this scheme by creating the concept of DIF portability. When the employment contract was ended, portability gave employees the right to use their DIF, under certain conditions. It also set up a right to guidance and the concept of Public Guidance Service (SPO) as well as a provision to help job seekers Operationally Prepare for Employment (POE). It would enable them to acquire the skills they lacked in order to fill a job vacancy.

The law of 5 March 2014 paved the way for an “entrepreneurial” view of training and reskilling, by generating the conditions to empower workers to manage their assets, careers and portfolio. The individual was, more than ever, called on to be “The main player in his/ her professional development” (Article 5.1 of the law). The most significant contribution to achieving this objective appeared to be the Individual Training Account (*Compte Personnel de Formation*, CPF). Over and above their employment contract, individuals are afforded a right. It aims to “give each person the means to secure his/her career path”. A second flag- ship measure is the free Vocational Guidance (*Conseil en Evolution Professionnelle*, CEP), whose role is to inform employees about the possibilities of career development and reskill- ing. Finally, the compulsory third measure involves the career interview, and is dedicated to reviewing employees’ careers every two years.

Four years later, on the strength of even more assertive beliefs, lawmakers took the fundamental principle, that individuals would have the freedom to choose their professional future, even further. Centred around a completely new look CIF, CEP and a “marketized” CPF, employee-led schemes genuinely broke away from the past with the 2018 Act “for the Freedom to Choose One’s Future Career” (*Pour la liberté de choisir son avenir profession- nel*). Firmly embedded in the skills rationale, individual-driven measures became levers in a new empowerment of employees, freed from their employers’ requirements, and aiming for an inherent mobility of the flexicurity model.² From “becoming the main player in your professional life” in 2014 to “being free to choose one’s professional future” in 2018, there is more than just a matter of technique. First, the law established the Vocational Transition Project (PTP), which corresponds to the former Individual Training Leave (CIF). But it would be a serious misjudgement to believe that the PTP can adequately replace the previous CIF. The shift from CIF to PTP was accompanied by a significant reduction in the budgets thereto allocated, from more than €1 billion to less than €500 million. Access is more restrictive as it aims to comply with labour market shortages rather than granting real freedom of choice. The creation of the PTP has not really reopened the possibilities offered by the CIF. Second, the CEP, considered as a real gateway to reskilling projects, now guides individuals on career paths according to a logic of adaptation to the labour market.

Reskilling instruments have taken on new meaning in recent years. Previously

considered as constraints and collective options, as they were primarily associated with industrial retraining, they are now promoted as a voluntary and individual project. Reskilling programs were presented as a chosen act motivated by an individual project, which would be designed to anticipate future changes to one's own job and to set out a career path punctuated by adjustments needed to keep pace with the market. These adjustments could ultimately result in training for new vocations for which workers were thereby held responsible. Promoting individual responsibility and freedom became one of the essential features of reskilling programmes. However, shifting responsibility from the collective context to the individual is an ambivalent development. The individuals' power to act is encouraged, but at the same time, the individual is held accountable, regardless of the structural constraints on them. Wanting to change jobs does not guarantee retraining, much less finding work. Empowering people depends as much on the rights assigned to them as the conditions for their effectiveness. This makes converting formal rights into genuinely real rights a key issue. In this way, being mindful of the capability for reskilling implies not only studying training rights and schemes, but also venturing away from the law and into the field where it is being implemented. It is therefore important to develop methods capable of assessing the scope of reskilling policies.

1. USING CAPABILITIES TO QUESTION INEQUALITIES: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ISSUES

Identifying similarities and inequalities in the capability of social groups to reskill is the core of the research we present in this chapter. While research on inequality measurements has developed in different directions, Sen (1992, 1999) advocates a capability approach to measure inequality, on which we draw from now on. In what follows, we start by identifying the four components of capabilities to question "equality of what?" (Sen, 1992). We then describe our data and provide a description of different social groups to also question "equality of whom?" (Gasper, 2002, p. 451; Zimmermann, 2006).

1.1 Assessing Reskilling Using the Capability Approach

The CA is a major contribution to the theories of justice. It focuses on "real freedom to lead the life people have reasons to value" (Sen, 2009). It develops a demanding view of freedom, based on democratic participation, access to opportunities and the power to act. Capabilities are intended to give real content, beyond its formal aspects, in line with the idea of freedom. One of the characteristics of the approach is to be a turning point between a normative perspective, which renders the equal distribution of this freedom a principle of justice, and a descriptive perspective assessing the freedom to act, based on scrutiny of freedom according to several dimensions. We will use four dimensions to understand the capability for reskilling of employees (Subramanian and Zimmermann, 2017; Sigot and Vero 2017; Vero and Zimmermann 2018).

The first dimension refers to *aspirations*, which revolves around the diversity of objectives that human beings may pursue. Developing projects has become the heart of the economic and social organisation of contemporary capitalist societies (Boltanski and Chiapello, 1999). Whether in the workplace or at the social welfare counter, people are expected to actively steer their lives and plan for the future. Goals and projects vary from one person to another, depending on their social origin and view of work. While most activation policies tend to confine it to a capability that is equally distributed (as the objective is labour market integration), the CA takes a broad view that goes beyond employability (Zimmermann, 2022).

The second dimension, *process-freedom*, refers to processes that condition exercising freedom of choice through action (Sen, 1999). Beyond rights, schemes and resources, or opportunities, processes allow people to determine what makes sense to them, to express themselves about what is of value in a given situation (Bonvin, 2008). Shaping aspirations is not a matter for individuals but for collective deliberation. Aspirations are not announced without deliberation but are rather developed and reviewed during this deliberation. This is why the information available to people about reskilling schemes or career interview can support process-freedom. It is essential to identify the players, practices and procedures involved in accessing information and opportunities, but also in choosing a training programme.

The third dimension involves *opportunity-freedom*, which raises the issue of the scope and quality of opportunities available to a person. It depends as much on resources and access to rights as on the ability to acquire them. The CIF, for example, is a resource available to an employee but having this formal right for reskilling is not enough to guarantee the capability for reskilling. This is one of the main contributions of the CA. People still must be able to transform this right into an achievement of value in their eyes. Several factors, called conversion factors, occur at this stage; they may be individual, cultural, organisational, or institutional. The opportunity-freedom then refers to the adjustment between resources and conversion factors and the resulting areas of possibilities.

Finally, the idea of valued functioning has been established as a fourth feature. In Sen's mind, what good is the right to reskill if people are not able to make use of it in a way that makes sense to them? This idea of achieving valued functioning is central to understanding the concept of capability, but its heuristic power cannot be understood without the other complementary registers of aspirations, opportunities, and processes.

1.2 Data

To assess the capability for reskilling of workers we used data gathered by Céreq and France Competences from the DEFIS survey. It is both linked and longitudinal in that it documents the characteristics of the workers and the workplaces in 2014–15 and follows repeatedly workers every year from 2015 to 2019. The target population for the “workplace” component of the survey is defined as the collection of all French firms who employed three or more employees in December 2013 in all private sectors of the economy (excluding agriculture). For the “employee” component, the target population is the collection of all employees working in the workplace target population.

The sample for the workplaces comes from the “Business registry” of the National Institute of Statistics and Economic Studies (INSEE) which contains information on every business operating in France. Employees are then sampled from the employees

list of the selected firms. For every workplace, a maximum of twelve employees are selected, and for firms with three employees, all employees are sampled. The firm questionnaire includes data from 4,500 companies and gather detailed information on the context in which employees undertake training (or do not). It provides a rich overview on human resources management, training policies, and work organisation. From the employee questionnaire, we can investigate the dynamics of employees' res-skilling, employment, and career path in all their diversity. The sample includes 16,000 employees in 2015. Regardless of their pathway within or outside the original firm, they are tracked over a five-year period. The employee questionnaire includes detailed information about aspirations, workplace practices, reskilling opportunities and processes and any training undertaken or changes in their career path enabling us to assess achievement of employees' aspirations over four years.

Inequality studies have been developed in two directions: some of them concentrate on individuals, whereas others focus on social groups. We consider here the second line of research and investigate the association between socio-economic groups and capability for reskilling. Classifications play a remarkable role in economic and social statistics. It would be impossible to give an account of a perceptible reality that is too diverse to be directly observed, measured and understood without the use of classifications. The Professions and Socio-Professional Categories (PCS) are emblematic of the consideration given to statistical classifications in France. From the employee questionnaire, we can classify occupations in this classification. Employees are classified on the basis of the skill level of the job they hold: managerial and executive, intermediate profession (IPs), skilled white-collar (SWC), skilled blue-collar (SBC), low-skilled white-collar (LSWC) and low-skilled blue-collar (LSBC). The job skill level was recorded in 2015 at the time of the first wave when employees were voicing their career aspirations for the next five years. The occupation recorded at that time was categorised initially according to the French nomenclature of occupations developed by the French Institute of Statistics (*Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques*, INSEE). The distinction between low-skilled and skilled white-collar is based on Chardon's division (2002).

2. RESULTS

Based on the theoretical framework proposed in the previous section, the next pages assess the reskilling practices against the capability framework and focus on four dimensions: aspirations, process-freedom, opportunity freedom and functioning. We give an empirical account of inequalities along these four dimensions and investigate the underlying conditions for the flourishing of capability for reskilling.

2.1 Aspirations for Reskilling: Reasons that Differ According to Social Groups

Far from being the pure result of a strictly rational calculation, what individuals aspire is the result of a social interaction that determines both what seems to them desirable and what it seems possible to achieve (Sen, 1987b). While Appadurai (2004) invites us to view aspirations not just as individual but cultural productions, Sen's CA usefully

complements this view by offering an agency-oriented approach. By relating the production of aspirations to the opportunities people have to achieve them, the capability to aspire (Lambert et al. 2012) strongly links projectivity to the scope of possibilities everyday life affords to people. The aim of this section is to study more specifically how socio-economic groups are projecting themselves.

In 2015, according to DEFIS, 33% of all employees wanted to reskill. Those in low-skilled jobs were the group most likely to be reskilling, with 39% of them seeking a move, compared with 32% of skilled blue- and white-collar employees and 29% of those in the intermediate professions and managerial positions. Given this empirical background, a research question arises as to which factors influence aspiration for reskilling. To address this question, three

logit models have been used to investigate the relationship between aspirations of reskilling and explanatory variables at both workplaces and individual levels. The results are shown in Table 17.1.

It appears that these aspirations reflect widespread dissatisfaction among workers with their employment situation. Although it is a decisive factor, this dissatisfaction does not have a single cause; on the contrary, it varies depending on socio-occupational group.

Low-skilled blue- and white-collar workers: when jobs are at stake – For workers employed in low-skilled jobs, aspiration for reskilling is usually forged when difficulties are encountered in the labour market, e.g., in the event of a massive upheaval caused by a social plan or redundancy programme or the experience of insecurity, particularly when it goes hand in hand with multiple jobs. It may also be expressed when the share of an employee's basic salary is based on performance. In this case, reskilling aspiration is more a matter of security linked to the current job and wage. In short, it is mainly when a job is at stake i.e., in a situation of constraint or defensive position. Employees are less likely to embark on reskilling as a purely preventive measure or in response to merely deteriorating working conditions.

Skilled blue- and white-collar workers: when work and its recognition and organisation are at stake – For SBC and SWC, reskilling aspiration is less likely to erupt suddenly when their position is being jeopardised although reskilling aspiration emerges out of a rejection of precarity and experience of fixed-term jobs. The motivations generally cluster around work itself and the recognition thereof: the impression of not being paid sufficiently well given the work they do or a feeling that they are overqualified for the jobs they are currently doing. The triggering events also usually have something to do with working conditions reminiscent of Tayloristic work practices: when employees carry out monotonous, repetitive tasks, have to work in arduous conditions or when they have a health problem that prevents them from accomplishing certain tasks on a long-term basis. And finally, another important motivation is being better able to reconcile work and personal life.

Managers and intermediate professionals: when what is at stake is an anticipated risk of job loss and a search for meaning – For managerial staff and IPs, reskilling aspiration emerges in a different context again. They are more aware of the changes taking place in their company that may appear to them as threats to their jobs and lead them to consider reskilling as a preventive measure. This is more likely to be the case when there is a change in the management team or when they anticipate risk of losing their jobs. The significant situations are also more likely to be connected to the work itself: to look for more interesting work, to work less frequently on a just-in-time basis or to stop their work conflicting with their personal lives. Reskilling aspiration have more to do with a search for a job and a life that have meaning.

2.2 Process-Freedom: Low-Skilled Workers Operate in More Opaque Environments

The scope of what employees perceive as possible is conditioned by the information available to them. However, the instruments supporting reskilling appear to the

employees in very different ways. Low-skilled workers are less knowledgeable. While an average of 67% said they had had a career interview between 2015 and 2019, this was true for only 52% of the lowest-skilled, compared with 82% of managers and IPs. The career interview is, however, a mandatory appointment between the employee and the employer, which is to play a decisive role in career paths. It is intended to map out employees' career prospects and any related training and reskilling opportunities. This is the instance where employees are informed about being able to take advantage of Vocational Guidance (CEP) and the rights acquired in their CPF. But the opportunities to gain information are limited to interviews mainly reserved for qualified employees.

While access to career interview shows disparity over socio-professional groups, the information available to low-skilled workers about CEP and CPF proved to be lacking. In fact, between 2015 and 2019, they are less likely to be aware of their entitlement about the CPF or CEP (Figure 17.1). The least skilled move in more opaque circles. Businesses have a crucial responsibility that is not always fulfilled. Entitlements form the basis of the capability set, but they are not enough to ensure the development of capabilities. Process-freedom entails the active participation of all partners involved. This implies that employers actually take part in the implementing processes supporting reskilling for all employees. In the absence of such a capability-friendly environment, reskilling instruments are nothing but a formal right. The conversion of all formal rights into real rights is a sine qua non condition of capability-friendly reskilling policies

Table 17.1 *Aspiring to reskill within five years: results of three logistic regressions*

	LSBC-LSWC	SBC-SWC	Managers-IP
Professional dissatisfaction			
Overall, the employee claims to be dissatisfied with his or her employment status	↑ ***	↑ ***	↑ ***
Economic health of the company			
The employee states there is a redundancy plan in his or her firm	↑ ***	ns	ns
The firm claims to have recently reached an agreement on training	↑ **	ns	ns
Job or salary insecurity			
The employee has two or more employers (multi-employer)	↑ **	ns	
a pay policy based on performance in the company at January 2014	↑ ***	ns	ns
temporary contract (vs permanent contract)	ns	↓ ***	ns
declares that it does not recruit on temporary contracts	ns	ns	ns
The part-time employee is selected (training, study, free time, housework)	ns	↓ **	ns
The employee is part-time for health reasons (vs full-time)	ns	↓ **	↓ **
The employee is part-time as did not find full-time employment and other hindrance (vs full-time)	ns	ns	ns
Feeling of downgrade			
The employee says that he/she is overeducated for the job	ns	↑ ***	ns
The employee does not feel the pay is sufficient for the work done	ns	↑ ***	ns
Working conditions			
The employee says his/her working conditions are harsh	↑ **	↑ **	ns
The employee states that his/her work is not interesting	↑ ***	ns	↑ **
The employee reports a health problem preventing him/her from holding some positions sustainably and performing certain tasks	ns	↑ **	ns
The employee claims to always repeat the same gestures or activities	ns	↑ **	ns
The company professes a tight (on demand) workflow organisation	ns	ns	↑ ***
The employee often proclaims being bored with his/her work	ns	↑ **	↑ **
The company discloses a task-rotation type organisation	ns	ns	↓ **
The employee reports to fully use his or her skills	ns	ns	↓ ***
Personal-professional life relationship			
The employee states having difficulty reconciling personal and professional life			The employee believes there is a risk of job loss within the next 12 months
Anticipation of a risk			

ns

↑ ***

↑ ***

ns

ns

↑ ***

The employee claims that his work environment was significantly modified by a change in the management team or hierarchy

ns

↑ **

Training policy

The company did not provide any training between 2014 and 2015

↑ ***

ns ↑ **

ns

The employee claims not to have had a career interview ns ns ↑ **

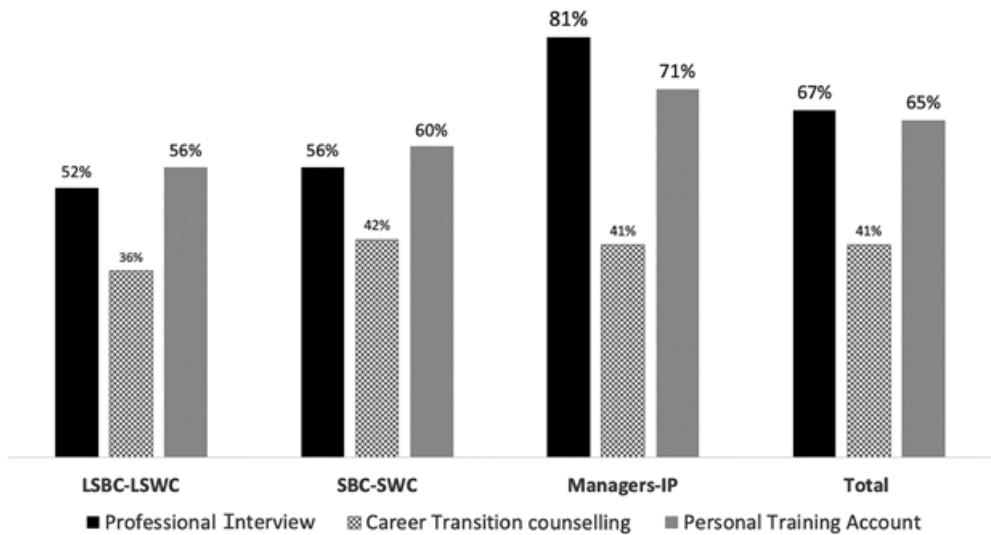
	LSBC-LSWC	SBC-SWC	Managers-IP
Training policy directed toward external mobilities			↑ **
Training policy steered toward flexibility and versatility	ns	ns	↓ **
Individual characteristics			
Woman in a relationship (Ref: Man in a relationship)	ns	↓ ***	ns
Age	ns	↑ ***	↑ ***
Age squared	ns	↓ ***	↓ ***
Size and sectors			
The employee works in the hotel-catering industry	↑ **	ns	ns
The employee works in construction	↑ **	ns	ns
The employee works in financial, insurance, real estate activities	ns	ns	↑ **
The employee works in a large company	ns	ns	↑ ***

Note: Only significant variables are reported. The non-significant variables include salary, highest degree obtained, company belongings to a group, employee's statement that restructuring has changed the environment, organisation of independent teamwork, quality-driven initiatives and purposes of the training policy, previous training experiences, market developments matching the company's main activity. **, *** indicate that the variable is significant at the 5% and 1% threshold respectively.

Source: France compétences-Céreq, DEFIS. Scope: all employees in December 2013 and summer 2015 in France.

2.3 Opportunity-Freedom: Low-Skilled Workers Request Career Change Schemes Just as Much

On the other hand, reskilling opportunities also matter, and the content of the capability set very much depends on the value of each of its sets. The opportunity set must be as inclusive and as attractive as possible. Capability for reskilling cannot be reduced to a restricted view of short-term training, especially for low-skilled workers. There are various instruments available for those seeking to reskill: Career transition counselling (CEP), validation of the Acquisition of Experience (VAE), or skills assessments are part of the arsenal of measures. Although such instruments remain relatively unused, low-skilled workers are no less likely to take advantage of them. Between 2015 and 2019, 6% of them sought CEP, 14% undertook



Source: France compétences-Céreq, DEFIS. Scope: all employees in December 2013 and summer 2015 in France.

Figure 17.1 Information on reskilling support tools over 2015–2019

a personal skills assessment and 12% opted for VAE (Figure 17.2). Between 2015 and 2019, it is even the low-skilled categories that made greatest use of personal training accounts (CPF), at a rate of 22% compared with 10% for skilled blue- and white-collar employees. However, it is a modest instrument for embarking on a reskilling without additional resources.

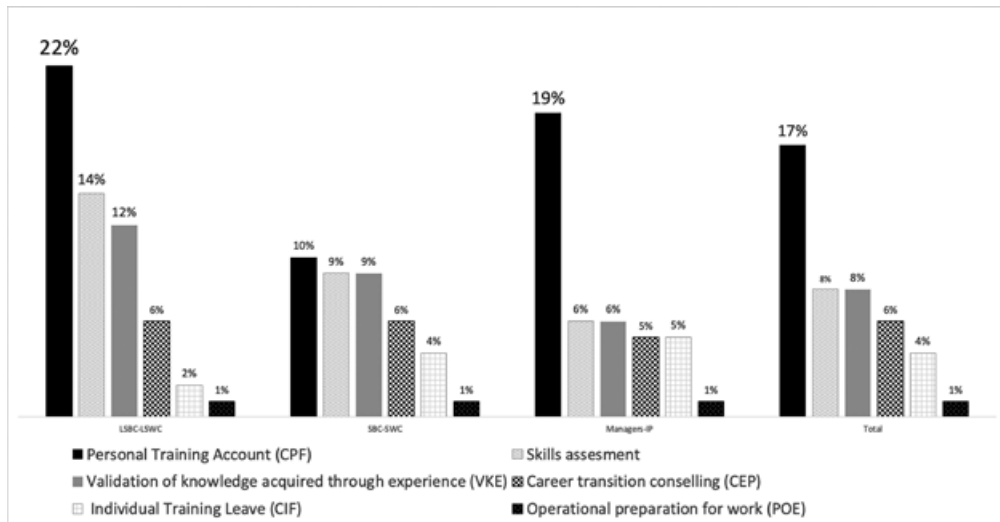
Whereas CPF tend to be used to finance short training courses, this tendency is reversed with the CIF, which is the cornerstone of an approach that links training, promotion, and social mobility. This latter approach enables employees to undertake a reskilling of their own choice in working hours while retaining their job and their pay for a period of one year. However, only 2% of low-skilled workers have taken advantage of this arrangement while it is intended to play a central role.

2.4 Achievements: Disparities Between Socio-Professional Groups

Opportunity and process aspects of capability are not enough, capability implies freedom to accomplish, i.e., also the power to achieve. We aim here to go a step further toward a capability assessment and study reskilling outcomes exploring the temporal dynamics of career paths. We put forward an analysis related not only to capability for reskilling but also including capability for work and shed light on career change from aspirations to labour market outcomes.

To what extent do workers from low-skilled jobs have the capability to fulfil a career change project? There is a long way still to go before reskilling policies contributes to this goal. It was employees in low-skilled jobs who were most eager to retrain but they were also the ones who were most likely to fail in this endeavour. For them, a change of occupation is less likely to go hand in hand with access to employment, particularly

stable employment, and is usually



Source: France compétences-Céreq, DEFIS. Scope: all employees in December 2013 and summer 2015 who have reskill aspiration in 2015 (excluding retirees).

Figure 17.2 The use of professional reskilling support between 2015 and 2019

achieved through external mobility. The highest reskilling success rates are observed among employees in highly skilled jobs, although the differences between the categories remain relatively small: between 2015 and 2019, 39% of skilled workers wishing to reskill did so successfully, compared with 29% of intermediate-skilled workers and 31% of low-skilled workers (Figure 17.3).

On the other hand, at the end of a reskilling programme, a key question remains, namely that of the return to employment. This is an issue where the inequalities are even more pronounced: in 2019, scarcely one low-skilled worker in five seeking to reskill completed their reskilling and was in a job, compared with one intermediate-skilled workers in four and one skilled-workers in three. Access to stable employment is even more selective and unequal. Low-skilled workers are only half as likely as managers to complete a retraining programme and be in permanent employment in 2019. Furthermore, skilled workers are more likely to move jobs internally: 18% of those who wished to reskill in 2015 did so internally over the period, compared with just 7% of intermediate-skilled workers and 5% of low-skilled workers. The latter category is 3.5 times less likely to complete an internal retraining programme than skilled workers. External mobility is their principal mode of reskilling when they succeed in doing so.

3. CONCLUSION

Our empirical study into reskilling capabilities shows that socio-economic groups plays a decisive role in unequal powers to convert aspiration into functioning. Freedom does not pertain exclusively to individual action but is also dependent on the collective

frameworks that

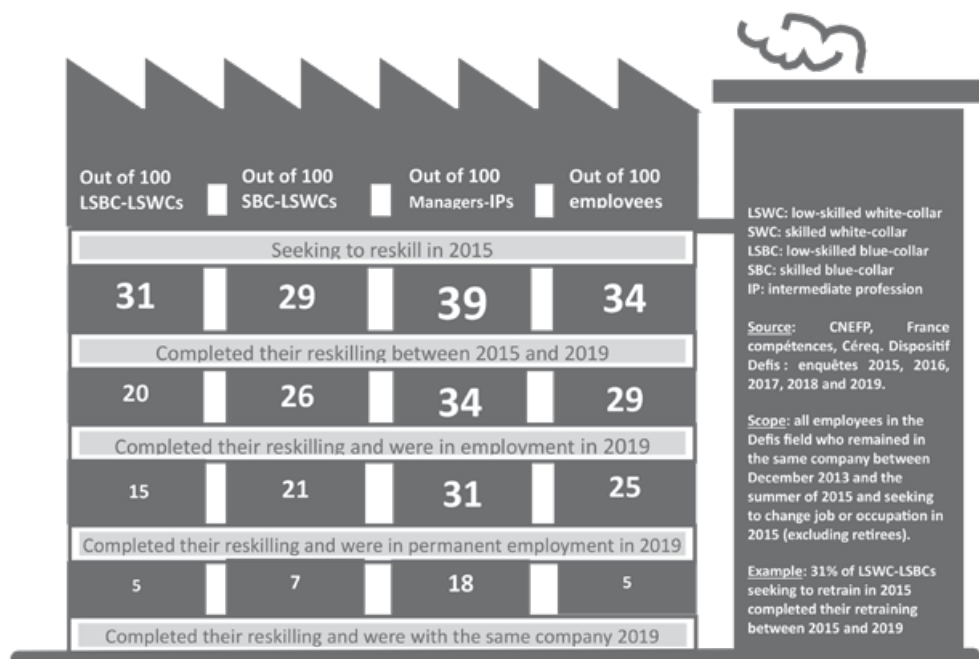


Figure 17.3 Employees' reskilling achievements between 2015 and 2019

shape and allow such action. Yet, this collective framework contributes to shape inequalities between social groups to the capability of the latter to attend reskilling programs and secure their career paths: low-skilled workers have less capability for reskilling ensuing from the fact that they operate in more opaque environments, obtain less benefit from ambitious reskilling schemes, and they face fewer valuable achievements. What makes their pathway so difficult to achieve doesn't depend so much on their motivation or willpower.

The findings call into question the opportunities and room for manoeuvre low-skilled workers enjoy when it comes to professional retraining. They echo the *Conseil Economique et Environnemental* (CESE 2021) finding of unequal access to long professional retraining programmes and point to some possible solutions, through a strengthening of actual rights to ambitious training programmes designed as preventive measures. If every worker is being called on to become "an actor in their own professional development" and to shoulder the responsibility for it, this will require them to have at their disposal the means to assume such a responsibility. In parallel, the question arises of the return to employment. While recruitment is becoming increasingly difficult, many workers are not managing to find a job on completion of their reskilling. It is just as essential to put in place an ambitious reskilling policy as it is to promote the creation of quality jobs to take up the challenge of unemployment among the low-skilled. The current crisis may call for more ambitious management of professional transitions, especially for the least skilled workers.

NOTES

1. The research on which this chapter is based was supported by the French National Research Agency (ANR-18-CE26-0021). For further information, please go to the Squapin research programme's website at: <https://squipin.hypotheses.org/>.
2. The balance between flexibility and security on the labour market has since 2007 become a priority on the European Union's agenda. This agenda is pursued through the open method of coordination, whereby each country is responsible for determining how to implement the flexicurity model. However, security is viewed in terms of adaptation to labour market requirements rather than in terms of real freedom for workers has been discussed in several papers. Cf. Vielle and Bonvin (2008) and Vero et al. (2012).

REFERENCES

- Appadurai (2004). The capacity to aspire: Culture and the terms of recognition. In V. Rao and M. Walton (Eds.). *Culture and public action: A cross-disciplinary dialogue on development policy*. Stanford University Press.
- Bignon, V., & Garnier, O. (2020). Mesurer l'impact de la crise Covid-19. *Revue de l'OFCE*, 166, 45–57. Boltanski, L., & Chiapello, E. (2006). *The New Spirit of Capitalism*. Springer.
- Bonvin, J.-M. (2008). Capacités et démocratie. In J. de Munck & B. Zimmermann (Eds.). *La liberté au prisme des capacités* (pp. 237–261). Paris EHESS.
- Bonvin J.-M., & Orton, M. (2009). Activation policies and organisational innovation: the added value of the capability approach. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 29(11,12), 565–574. Bonvin J.-M., & Farvaque, N. (2005). Promoting capability for Work. In Deneulin et al. (Eds.). *Transforming Unjust Structures: The Capability Approach*. Springer.
- Bouvard, C., Flamand, J., Dherbécourt, C., & Le Hir, B. (2021). L'emploi en 2020: géographie d'une crise. *La note d'analyse*, 100, 1–16.
- Brochier, D. (2021). From restructuring to career transitions: A new era of occupational mobility? *Céreq-Bref*, 405.
- CESE (2007). La sécurisation des parcours professionnel, 190 p. Chardon, O. (2002). *La qualification des employés*. Insee, DT n° F 0202.
- Couturier, G. (1985). Le plan social: aspects juridiques. *Droit social*, n°9–10.
- Ducoudré, B., & Madec, P. (2020). Impact économique de la pandémie de Covid-19 sur le marché du travail et l'emploi en France. *L'économie française*, Découverte, 92–102.
- European Commission (2020). *European Skills Agenda for Sustainable Competitiveness, Social, Fairness and Resilience*, 23 p.
- Gasper (2002) "Is Sen's Capability Approach an Adequate Basis for Considering Human Development?", *Review of Political Economy*, 14:4, 435–461, DOI: 10.1080/095382502200009898.
- Hocquet, J. Y. (1985). Les conventions du fonds national de l'emploi. *Droit social*. Les alternatives aux licenciements, 10, 651–659.
- Lambert, M., Vero, J., & Zimmermann, B. (2012). Vocational training and professional development. *International Journal of Training and Development*, 16, 164–182.
- Marchand O., & Minni, C. (2019). Les grandes transformations du marché du travail en France depuis le début des années 1960. *Economie et Statistiques*, Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE), 510–511–5, 91–110.
- Merle V., & Lichtenberger, Y. (2001). Formation et éducation tout au long de la vie 1971–2001: deux réformes, un même défi. *Formation Emploi*, 76, 169–190.
- Piore, M. (1978). Dualism in the labor market. *Revue Économique*, 29(1), 26–48
- Sen A. K., 1987a, *On Ethics and Economics*, Oxford, Blackwell, traduit en français, SEN A. K., 1993, Éthique et économie, Paris, PUF.
- Sen, A. (1992). *Inequality Reexamined*. Harvard University Press. Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press.
- Sen, A. (2009). *The Idea of Justice*. Penguin Books.
- Sigot, J. C., & Vero, J. (2017). Comment les entreprises s'organisent pour mettre les salariés en capacité de se former. *Formation emploi*, 137, 73–95.
- Subramanian D., & Zimmermann, B. (2017). Voice in Corporate French training: A Critical Issue in Developing Employee Capability. *Economic and Industrial Democracy*, 43(3), 520–545.
- Tuchszirer, C. (2005). Le reclassement des salariés licenciés pour motif économique: responsabilité sociale de l'entreprise ou de la collectivité publique? *La Revue de l'Ires*, 47(1), 57–173.
- Vielle P., & Bonvin, J.-M. (2008). Putting security at the heart of the European Social Pact – proposals to make flexicurity more balanced. *Transfer*, 3, 419–432.
- Vero J., Bonvin, J.-M., Lambert, M., & Moachon, E. (2012). Decoding the European dynamic employment security indicator through the lens of the capability approach. A comparison of the United Kingdom and Sweden. *Transfer*, 18(1) 55–67.

- Vero, J., & Zimmermann, B. (2018). À la recherche de l'organisation capacitante: quelle part de liberté dans le travail salarié? *Savoirs*, 47, 131–150.
- Vrain P., Galland O., Gaudin J., (1984). Contrats de solidarite de preretraite et strategies d'entreprises Travail et Emploi N°22 - 12/1984.
- Zimmermann, B. (2006), "Pragmatism and the capability approach. Challenges in social theory and empirical research", *European Journal of Social Theory*, 9 (4), pp. 467–484.
- Zimmermann, B. (2011). *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, *Économica*, 233.

Chapitre 5. Aspiration and capability to aspire: how do French institutions affect socio-occupational groups?

Article dans la Revue, Journal of Human Development and Capabilities, Volume 25, Issue 4
<https://www.tandfonline.com/toc/cjhd20/current>

C. Stephanus, Céreq,
Josiane Vero, Céreq-LEST

Aspiration and capability to aspire: how do French institutions affect socio-occupational groups?¹

Abstract

How do workers in low-skilled jobs picture their futures? How are aspirations for career reorientation activated? What influence do institutions have on the objectives that individuals pursue? How do various socio-occupational groups approach and manage their future? What are the major differences between skilled and low-skilled workers? These are some of questions raised after a series of reforms passed in France that aim to make all individuals the genuine agents of their professional lives and pathways rather than being the passive focus of training programmes and employability initiatives. This paper seeks to investigate these issues. Based on Sen's capability approach and the French linked and longitudinal Defis surveys, we contend that French low-skilled workers are more likely to aspire to career reorientation but have less capability to aspire.

Keywords: capability to aspire, opportunity freedom; process freedom; career reorientation, agency

1. Introduction

How do workers in low-skilled jobs picture their futures? How are aspirations for career reorientation activated? What influence do institutions have on the objectives that individuals pursue? How do the various socio-occupational groups approach and manage their future? What are the major differences between skilled and low-skilled workers? These are some of questions raised after a series of reforms passed in France that aim to make all individuals the genuine agents of their professional lives and pathways rather than being the passive focus of training programmes and employability. This paper seeks to investigate these issues at a time when the last two decades have seen a threefold evolution:

- First, skill mismatches and shortages are increasingly becoming a problem for employers in France across sectors and occupations, and not just for the green transition or digital technologies. Many employers complain that they are struggling to find workers with the skills they need, especially at the low-skill end of the job spectrum. The nature of low-skilled jobs has changed. Structural changes, such as the increasing share of services in total employment and the decline of manufacturing jobs, are important factors in the changing occupational structure of low-skilled jobs. As a result, public policies call for career reorientation through training to meet the needs of firms. By "career reorientation" we mean a change of occupation.
- Second, reforming lifelong learning institutions has been an ongoing activity in France since the 2000s. Policies have called on workers to work on and transform themselves in order to position themselves as agents and to take increasing responsibility for shaping their aspirations, achieving the training they want and securing their individual pathways. The French Act "on the freedom to choose one's professional future," which passed into law on 5 September 2018, is a milestone in terms of the place it gives to employees' freedom of choice. In order to implement the agency dimension, career guidance and personal training accounts were introduced and became the levers for a new empowerment. Low-skilled workers receive additional funding while bearing the same responsibilities as other, more highly skilled workers. It shifted the focus of the French training debate from inequality of access to training to inequality of aspiration to career reorientation, thus placing the responsibility for vocational training on workers themselves, regardless of the structural constraints involved.
- Third, workers employed in low-skilled jobs are more likely to be located in the secondary labour market (Piore, 1978; Coutrot 2019) and are regularly affected by breaks in employment histories and poor working conditions. They suffer from lower incomes and limited access to vocational training at the firm level. Their prospects for moving toward stable employment are also limited. Their ways

¹ The research on which this study is based was supported by the ANR (ANR-18-CE26-0021). For further information, please go to the Squapin research programme's website at: <https://squapin.hypotheses.org/>

of imaginatively engaging with the future and building their pathways are far from being mapped out.

Policy trends are prey to high levels of ambivalence inasmuch as they oscillate between, on the one hand, the desire to raise aspirations and make space for initiative and individual freedom and, on the other, a concern to steer career reorientation programmes towards shortage occupations or occupations of the future. As a result, there remains considerable uncertainty about the scope for individuals, especially unskilled workers, to cultivate aspirations and actually move into new occupations. As the main targets of career reorientation policies, they are also being called on to become actors in their own working lives, even though the pathways along which they might construct their careers are far from being mapped out. The health and economic crisis has made their situation more visible: at the heart of significant changes, they are being singled out and urged to adapt, get themselves trained and change jobs. But the nature of these aspirations, how they are cultivated and what hinders them remains a complex issue.

The paper's theoretical framework draws on Sen's capability approach (CA), which can be interpreted as a useful complement to existing perspectives in the aspiration literature. The CA helps us to consider aspirations from a double perspective: (1) Do career reorientation policies provide the procedures, resources and support that will enable all categories of employees to determine, express and make their aspirations heard? (2) Do career reorientation policies ensure that all categories of employees have equal opportunities to obtain valuable training and to undertake a meaningful career reorientation? Through the norms they establish, the resources they provide or the constraints they impose on individuals, reforms not only shape people's opportunities but can also either facilitate or hinder their capability to aspire. This role is particularly crucial for vulnerable low-skilled workers.

To address this set of questions, we will use data gathered by the French Centre for Research on Education, Training and Employment (Centre d'Études et de Recherche sur les Qualifications/Céreq²) and France Compétences³. We show that the environment provided by institutions and companies shapes inequalities between socio-occupational groups. Low-skilled workers do not lack aspirations to career reorientation but have less capability to aspire.

The paper is structured as follows. The first part of this article discusses the capability approach as it relates to the specific theme of aspirations. We then present the French institutional context of career reorientation. The next section presents the methodology and the survey. Section 4 provides the empirical results and the last section concludes.

2. The capability to aspire: theoretical underpinnings

The notion of aspiration is alien to neoclassical economics, while the concept of preference plays a key role. According to the standard reasoning, preference refers to the order in which an agent in search of an "optimal choice" ranks the various alternatives, pursuing only what they perceive to be in their own interest. As Edgeworth put it in 1881, "*the first principle of economics is that every agent is actuated only by self-interest.*" This argument focuses on a very narrow view of individual agency. Furthermore, the neo-classical model of behaviour is built on a number of related assumptions: (1) preferences are independent of social context, i.e. they are purely individual creations; (2) agents have static tastes and preferences; (3) agents gather complete information about alternatives choices and (4) agents always make optimal choices given their preferences. One assumption, which has been much debated in institutional economics, is that of static, exogenously given preferences. Bowles (1998) identifies several effects of the ways in which institutions influence values and motivations and shape individual behaviour. Lambert et al. (2012) and Stephanus et al. (2024) show how the environment can enhance or impede training desires. Moreover, behavioural economics, which combines elements of economics, psychology and experimental methodology with the aim of understanding how and why people behave as they do in the real world, refutes neoclassical hypotheses, which assume that most people have well-defined preferences and make well-informed, self-interested decisions based on those preferences (Kahneman & Tversky, 1979; Sugden 2018, 2019; Dold & Lewis, 2023). Sen's contribution to

² Céreq is a public institution under the supervision of the ministries responsible for education and for labour and employment. Céreq's mission is to build statistical surveys and conduct field studies and research in order to better understand the links between training, work and employment.

³ France Compétences is the national authority for the regulation and financing of CVET and apprenticeships, with a quadripartite structure in which the state, the regions, employers and employees are all represented.

challenging the homo economicus assumption is now widely recognized, as evidenced by his highly critical article on mainstream economic theory (Sen, 1977), in which he describes economic agents as "rational fools" and emphasizes the unrealistic and reductive nature of the assumption that they act in their own self-interest.

Therefore, there are several theoretical reasons why the limited space over which preferences are defined should be expanded and the emphasis shifted from the rather narrow concept of preferences to the wider idea of capability to aspire. Paraphrasing Sen, the capability to aspire may be defined as "*the real freedom to choose the goals and objectives one has reason to value*". The capability to aspire, then, refers to the capability to picture the future and conceive valued goals and objectives. The capability to aspire does not result from strictly individual inclinations but is shaped by the environment and the possibilities it offers. The capability to aspire can therefore be said to be intrinsically both an individual and a collective matter. The term 'environment' is used here in the broadest sense, which includes institutional and organizational, geographical, social and human aspects.

As a projection into the future, the capability to aspire is akin to what Appadurai (2004) calls the 'capacity to aspire', a future-oriented capacity that also invites us to see aspirations not as individual creations but as shaped in the "tick of life". Appadurai (2004) offers a way to introduce the cultural determination of aspirations, as the capacity to aspire is conditioned, by social circumstances. Sen's capability approach complements this cultural view by offering an agency-oriented approach. By linking the formation of aspirations to the opportunities people have to achieve them, the capability to aspire (Lambert et al. 2012, Hart 2016, Ray, 2016, Hobson and Zimmermann, 2023) closely links projectivity to the range of possibilities that everyday life offers people.

The distinction between opportunity freedom and process freedom made by Sen (2002) provides a conceptual toolkit for exploring both dimensions of the capability to aspire. We follow Sen in arguing that the process through which aspirations are made (process freedom) is something individuals care about beyond the scope of aspirational options (opportunity freedom) as they value a sense of agency. Sen argues that process freedom alone is arguably insufficient to enable individuals to feel in control of their lives. Both aspects of freedom, process and opportunity, have to be taken into account.

The process aspect of freedom concerns a person's ability to control the construction of aspirations and requires resources in order to frame aspirations in a reflexive way; these resources may be personal, social or institutional and include a capability for voice (Bonvin, 2012). Empirically, this entails addressing the environment in which people live and undertaking a comprehensive analysis of processes, conditions, motives and reasons for aspirations, and possibly the constraints acknowledged by a person about aspects of the past, present and future. Linking the capability to aspire to the environment raises the question of adaptive preferences. This issue has received some considerable attention in recent years, especially from the CA, following Jon Elster's (1983) work on adaptive preference formation. Adaptive preferences are preferences formed in response to circumstances and opportunities that occur when a person scales back their aspirations so as to match them with what they genuinely think is probable or at least possible.

On the other hand, the feasibility of a wide range of opportunities is obviously important for the possibility of agency. Ray (2006) introduces the notion of "aspiration window." This is the set of experiences used to make comparisons and form a view of what might be possible in the future. The difference between what an individual aspires to and what they actually achieve is the "aspiration gap". Ray (2006) postulates that individual investment will be low if the aspiration gap is either very small or very large. When the gap is small, the difference between an individual's current status and their potential future status is also small, so incentives to exert effort are low. On the other hand, when the gap is very large, individuals may anticipate that they will not be able to reach their aspirational level even with a great deal of effort and may decide to give up altogether.

The purpose of this paper is to explore more specifically the role institutions play in fostering or impeding individuals' capability to aspire to career reorientation. Not only do institutions play a role in shaping the scope of people's opportunities, through the norms they produce, the resources they provide or the constraints they impose on people, but they can also enhance or impede their capability to aspire. For those with limited individual resources, especially workers in low-skilled jobs, their impact is

particularly significant. Therefore, the next section looks at the overall context of French career transition reforms in order to explore the relationship between institutions and the capability to aspire, focusing on the institutions of career transition.

3. The context and general direction of French career reorientation reforms

In France, some jobs are at risk, while other so-called “potential growth” or “shortage” sectors struggle to recruit, particularly those concerned with human services and the digital and ecological transitions. Career reorientation has become a central feature of contemporary employability policies and one of the keys to making workers’ careers more secure, with workers in low-skilled jobs being particularly targeted, especially for sectors experiencing labour shortages. Of course, these general objectives are not specific to France. However, the implementation of these policies raises the difficult question of how these policies should influence workers’ aspirations and capability to aspire to career reorientation.

In addition to this challenge, France is characterized by a strong dual labour market in which the number of very short-term contract jobs has exploded. While 80% of existing employment contracts are still open-ended and presumably stable, more and more workers are trapped in the unstable segment of the market. Low-skilled workers are more likely to have non-standard contracts with little protection. They are also more likely to be in low-wage, part-time work and have less access to lifelong learning. In response, recent lifelong learning legislation provides institutional resources to support individual initiative, which may play a role in determining an individual’s capability to aspire.

One of the most important recent policy developments is the introduction of the *compte personnel de formation* or personal training account (CPF), a major milestone in the French lifelong learning system provided for by the Act of March 5, 2014, on Vocational Training, Employment and Social Democracy. It launched an individualized system of training support open to all economically active persons and is fully transferable throughout an individual’s working life. The CPF is currently the only international example of an individual learning account where individuals build up training entitlements over time (Perez and Vourc’h, 2020). Since 2019, the CPF has been denominated in euros rather than in hours: 500 euros (800 for the least qualified people) per year per person, for a total of 5,000 euros (or 8,000) over a period of 10 years. In addition to this universal right, the Act of 2018 provides explicit mechanisms to support workers in their career transitions.

It is not only institutions, through rights and resources, that should play a role in developing the capability to aspire. Firms also have a role to play. We then need to address institutions as resource providers in relation to firms as contextual conversion factors. Since the reforms of 2014 and 2018, career development interviews have been mandatory in all French companies; these interviews are conducted once every two years, with the aim of supporting employees in their career transitions. They are obligatory meetings between employees and employers that serve to shape vocational training aspirations or future prospects and act as the gateway to career reorientation within or outside the company. Employees should be informed about the activation of their personal training accounts and the possible sources of finance for their accounts and receive advice on professional development and the validation of acquired experience (VAE).

The Act also created the *CPF de transition* or personal training account for career transitions, which is intended to support individuals in their plans to change jobs or occupation (i.e. career reorientation).

In addition, all employers must inform their employees of the existence of the career development counselling service (*conseil en évolution professionnelle*, CEP), introduced in 2014, which is a free public service independent of companies that is designed to help individuals reflect on and plan their career changes.

However, the institutions also set limits. On the one hand, in terms of opportunities, access to the CPF de transition is subject to conditions related to the length of time spent in the labour market, except for disabled workers and those laid off for economic reasons or lack of skills. In addition, the halving of the budget that accompanied the transition from the old system (CIF, individual training leave) to the new one is sufficient in itself to explain the decline in opportunities. Beneficiaries of the CPF de transition must also pay a contribution. On the other hand, applicants for the CPF de transition must now meet the requirements of the programme before they embark on the access process.

Recent career transition policies are particularly relevant to an investigation of the role of institutions. Do they really promote the enhancement of individual agency whatever the goals being promoted or made more adaptable to the ever-changing needs of the labour market? The question then arises as to whether the conditions are actually in place for workers to be actors in their career reorientation, including the development of their aspirations, especially for those in low-skilled jobs.

4. Data and methodology: measuring the capability to aspire to career reorientation

The longitudinal and environmental aspects of the capability to aspire to career reorientation led us to use the French linked employer/employee survey DEFIS.

The DEFIS surveys

Conducted by Céreq and France Compétences, the DEFIS surveys are both linked, in that they document the characteristics of the workers and their employers in 2014-2015, and longitudinal, in that they track workers every year from 2015 to 2019. The target population for the firm component is defined as the totality of French firms in all private sectors of the economy (excluding agriculture) that employed three or more employees in December 2013. For the “employee” component, the target population is the totality of workers employed by those firms.

The company strand of the surveys is representative of French private firms. The sample was drawn in December 2013 from the register of businesses maintained by the National Institute for Statistics and Economic Studies (INSEE). It includes data from 4,500 firms surveyed in 2015 and provides a rich overview of human resource management, training policies and work organisation.

The employee strand is comprised of a panel of 16,000 individuals who are representative of the employees of one of the responding firms in the company strand. Employees are sampled from the employees list. For every firm, a maximum of twelve employees were selected, and for firms with just three employees, all employees were sampled. The employees were interviewed each year over a period of five years, from 2015 to 2019. These retrospective interviews make it possible to follow their career paths from December 2013 to the autumn of 2019. To be able to relate the responses of the companies collected in the 2015 survey to those of the employees interviewed in 2015, the sample was reduced to the 12,597 employees who remained with the same company between December 2013 and 2015.

Socio-occupational group

This research has examined the links between socio-occupational groups and the capability to aspire to career reorientation. The French system of socio-occupational classification (*code des catégories socio-professionnelles*) gives substance to social classes (Amossé, 2013). Using the employee questionnaire, we can classify occupations according to this classification. Employees are classified according to the job they hold and are allocated to one of the following socio-occupational categories: managers, executives, intermediate professionals (IPs), skilled white-collar (SWC), skilled blue-collar (SBC), low-skilled white-collar (LSWC) and low-skilled blue-collar (LSBC). In 2015, during the first wave of the survey, when employees were expressing their career aspirations for the next five years, their socio-occupational group was also recorded. The distinction between low-skilled white-collar workers and low-skilled blue-collar workers is based on Chardon's (2002) classification.

This research is therefore based on a micro-analysis at the individual level of the capability to aspire, which makes it possible to analyse at first hand the correlations between each person's aspirations and their individual information, voice, education, career paths, working conditions, mobility, etc. However, describing the socio-occupational world and explaining the phenomena that take place in it means bringing order to the complexity of reality because it is only through this reduction that intelligibility can be achieved. Scientific knowledge, whatever the discipline, is based on categories. Economics is no exception when it seeks to provide a comprehensive account of the way in which a socio-occupational group is endowed with capabilities. Thus, we provide a justification for an analysis of socio-occupational groups because we postulate that the capability to aspire is associated with socio-occupational group, among other variables. Such an analysis allows for the significant variability in the capability to aspire between and within socio-occupational groups.

Binary Logistic Regression

Our study analyses the responses to the following question in 2015: “*Would you like to switch trade or profession in the next 5 years?*” This question is used as a proxy variable for individual aspiration to career reorientation and analysed by means of binary logistic regression.

Binary logistic regression provides a method of regression analysis in which the dependent variable is a yes/no type. The two categories of the dependent variable are here “in 2015, aspiring to career reorientation over the five next years” vs not aspiring to do so. The aim of binary logistic regression is to find the best fitting, simplest model to understand the relationship between the binary dependent variable (Y) and the *explanatory variables* (X). Many X can explain our Y. These include company-related factors (e.g., lack of training between 2014-2015, a tight on-demand workflow, company group affiliation) and employee-related factors (e.g., highest qualification obtained, seniority, working conditions).

Here we specify three binary logistic models, depending on whether the employee in question is in a low-skilled, medium-skilled or high-skilled position, with the same set of explanatory variables.

5. Key findings: what does the evidence tell us?

In 2015, 33% of all employees aspired to career reorientation. Low-skilled white-collar workers were the group most likely to be wanting a change, with 45% of them aspiring to move, compared with about 30% of employees in the intermediate professions, managerial positions and skilled blue-collar occupations. The aspirations of low-skilled blue-collar and skilled white-collar workers were close to the average. What does the evidence tell us about their capability to aspire? The first part emphasizes the processes through which aspirations for career reorientation are cultivated. The second part focuses on the opportunity dimension of the capability to aspire. While the process aspect of freedom concerns a person's ability to control the choice process with respect to aspirations, the opportunity aspect encompasses the options or outcomes a person is able to achieve. From a capability perspective, the challenge of career reorientation policies is to support the transformation of aspirations into a concrete career change. In addition to freedom of choice, workers should be empowered, i.e. they should be adequately equipped to transform their aspirations into achievements.

5.1 Process freedom and the capability to aspire to career reorientation

Following Sen, we argue that the process by which choices are made (process freedom) is something that individuals care about beyond the availability of choices (opportunity freedom), as they value a sense of agency. However, the choice process depends not only on employees' information and participation schemes and their individual or collective voice (Bonvin 2008, Lambert et al. 2013; Zimmermann 2020) but also on the “decisional inescapability” (Sen, 2002:158), meaning that decisions are made in situations of varying degrees of urgency or constraint to comply with institutional requirements.

• Aspiring to career reorientation: low-skilled white collar most concerned

Among the 10 occupations that employees most frequently wish to leave for a career change, half are specifically related to low-skilled jobs, although they represent only one in five jobs. These include low-skilled administrative employees (71%), and low-skilled cashiers (51%), jobs that are gradually disappearing with the development of information technologies and the emergence of artificial intelligence. They also encompass three occupations in high demand that pose a challenge for labour and employment policies. The first of these, domestic helpers and cleaning workers (40%), includes some two million individuals employed in low-paying and involuntarily part-time jobs that contribute to in-work poverty and polarization. The second is low-skilled hotel and catering employees (47%) and the third is low-skilled construction workers (46%), who have to endure precarious employment and difficult working conditions and recruitment.

These initial findings already show that the low-skilled workers who are most likely to seek career reorientation are in occupations at risk of disappearing due to the automation of work processes, or in high demand occupations with recruitment difficulties due to working conditions, employment conditions (type of employment contract) and level of remuneration.

- **Greater decisional inescapability for low-skilled employees**

To clarify the meaning of these aspirations, three logistic regression models were utilised to investigate how aspirations relate to the workplace and individual factors among low-skilled workers, skilled blue- and white-collar employees and managers and employees in intermediate professions. The results, shown in Table 1, reveal a common sense of dissatisfaction with the current employment situation but also three dominant and distinct driving forces for aspirations towards career reorientation based on socio-occupational category.

Table 1

Table 1. THREE BINARY LOGISTIC REGRESSIONS OF THE PROBABILITY OF ASPIRING TO CAREER REORIENTATION WITHIN FIVE YEARS

	LSBC-LSWC	SBC-SWC	Managers-IP
Professional dissatisfaction Overall, the employee claims to be dissatisfied with their employment status	↑***	↑	↑***
Economic health of the company The employee states there is a redundancy plan in their firm The firm claims to have recently reached an agreement on training	↑*** ↑**	ns ns	ns ns
Job or pay insecurity The employee has two or more employers (multi-employer) The company announces a pay policy based on performance Seniority in the company as at January 2014 The employee is on a temporary contract (vs permanent contract) The firm declares that it does not recruit on temporary contracts The part-time employee is selected (training, study, free time, housework) The employee is part-time for health reasons (vs full-time) The employee is part-time as did not find full-time employment (vs full-time)	↑** ↑*** ↓*** ns ns ↓** ns	ns ns ns ↑** ↓** ns ns	ns ns ns ns ns ns ↓** ns
Feeling of downgrading The employee says that they are overeducated for the job The employee does not feel the pay is sufficient for the work done	ns ns	↑ ↑	ns ns
Working conditions The employee says their working conditions are harsh The employee states that their work is not interesting The employee reports a health problem preventing them from holding some positions sustainably and performing certain tasks The employee claims to always repeat the same gestures or tasks The company reports a tight (on-demand) workflow organisation The employee often reports being bored with their work The company discloses a task-rotation type of organisation The employee reports being able to make full use of their skills	↑** ↑*** ns ns ns ns ns ns	↑** ns ↑** ↑** ns ns ↑** ns	ns ↑** ns ns ↑*** ↑** ↓** ↓***
Work-life balance The employee states having difficulty reconciling personal and professional life	ns	↑	↑***
Anticipation of a risk The employee believes there is a risk of job loss within the next 12 months The employee claims that their work environment has been significantly modified by a change in the management team or hierarchy	ns ns	ns ns	↑*** ↑**

Training policy			
The company did not provide any training between 2014-2015	↑ ***	ns	↑ ns
The employee claims not to have had a career interview	ns	ns	↑ **
Training policy directed toward external mobility			↑ **
Training policy steered toward flexibility and versatility	ns	ns	↓ **
Individual characteristics			
Woman in a relationship (Ref: Man in a relationship)	ns	↓	ns
Age	ns	↑	↑ ***
Age squared	ns	↓	↓ ***
Size and sectors			
The employee works in the hotel-catering industry	↑ **	ns	ns
The employee works in construction	↑ **	ns	ns
The employee works in finance, insurance or real estate	ns	ns	↑ **
The employee works in a large company	ns	ns	↑ ***

Note: Only significant variables are reported. The non-significant variables include salary, highest qualification obtained, company belonging to a group, employee's statement that restructuring has changed the environment, organisation of independent teamwork, quality-driven initiatives and purposes of the training policy, previous training experiences, market developments affecting the company's main activity. **, *** indicate that the variable effect is significant at the 5% and 1% threshold respectively. "ns" indicate that the variable effect is "not significant"

Source: France-Compétences-Céreq, DEFIS. **Scope:** all employees in December 2013 and summer 2015 in France.

Low-skilled blue- and white-collar workers: when the employment relationship is at stake

For low-skilled white and blue-collar workers, the aspiration for career reorientation is associated with hardship or a work content that is considered "not interesting". However, the dominant drivers are two factors related to the strain on the employment relationship. The first of these is employment conditions. By employment conditions, we mean the protections and rights attached to the employment contract. Thus precarious employment conditions, such as having multiple jobs or employers, non-voluntary part-time work, temporary contracts, etc., seem to be more conducive to the expression of aspirations for career reorientation. Such aspirations are also more pronounced when remuneration is unstable and variable depending on workers' performance. The second is often a response to risky situations, with workers facing the challenge of a social plan or a layoff plan. The transition to a new occupation is therefore more a search for greater security of employment and remuneration. Career reorientation is less often thought of as a preventive measure in the absence of a threat.

Skilled blue- and white-collar workers: when work and its recognition are at stake

Among skilled white- and blue-collar workers, the aspiration is less likely to thrive in the event of a redundancy plan; however, as with low-skilled workers, it does manifest itself among workers experiencing precariousness. However, the transition to a new occupation seems to be much more influenced by the nature of the work itself and its recognition: the feeling of being underpaid for the work done, the perception that the current job does not match one's qualifications. The driving forces are also more often related to working conditions reminiscent of Taylorist organisations: when employees perform repetitive, monotonous tasks or are subjected to challenging working conditions. Finally, being able to better balance personal and working lives is also an important motivation.

Managers and IPs: when an anticipated risk of job loss and a search for meaning are at stake

For managerial staff and intermediate professionals, the aspiration to change occupation does not emerge in exactly the same context. Although, objectively, these groups are less affected by unemployment and

less exposed to unfavourable working and employment conditions, they are more aware of the changes taking place in their company. These changes may appear to them as risks or threats to their jobs and lead them to consider career reorientation as a preventive measure. This is more likely to be the case when there is a change in the management team or when they believe they are at risk of losing their jobs. They seem more likely than others to plan for and manage their career reorientation. The significant situations that appear to prompt an aspiration for career reorientation are also more likely to be connected to disparities between individual aspirations and the work itself: looking for more interesting work, working less frequently on a just-in-time basis, or stopping their work conflicting with their personal lives seem to be important motivations. All these factors lead us to suppose that such about-turns have more to do with a search for personal development - in essence, a search for a job and a life that have meaning. These situations are more likely to be observed in the finance, insurance and real estate sectors.

- **Aspirations develop with less information and voice for low-skilled employees**

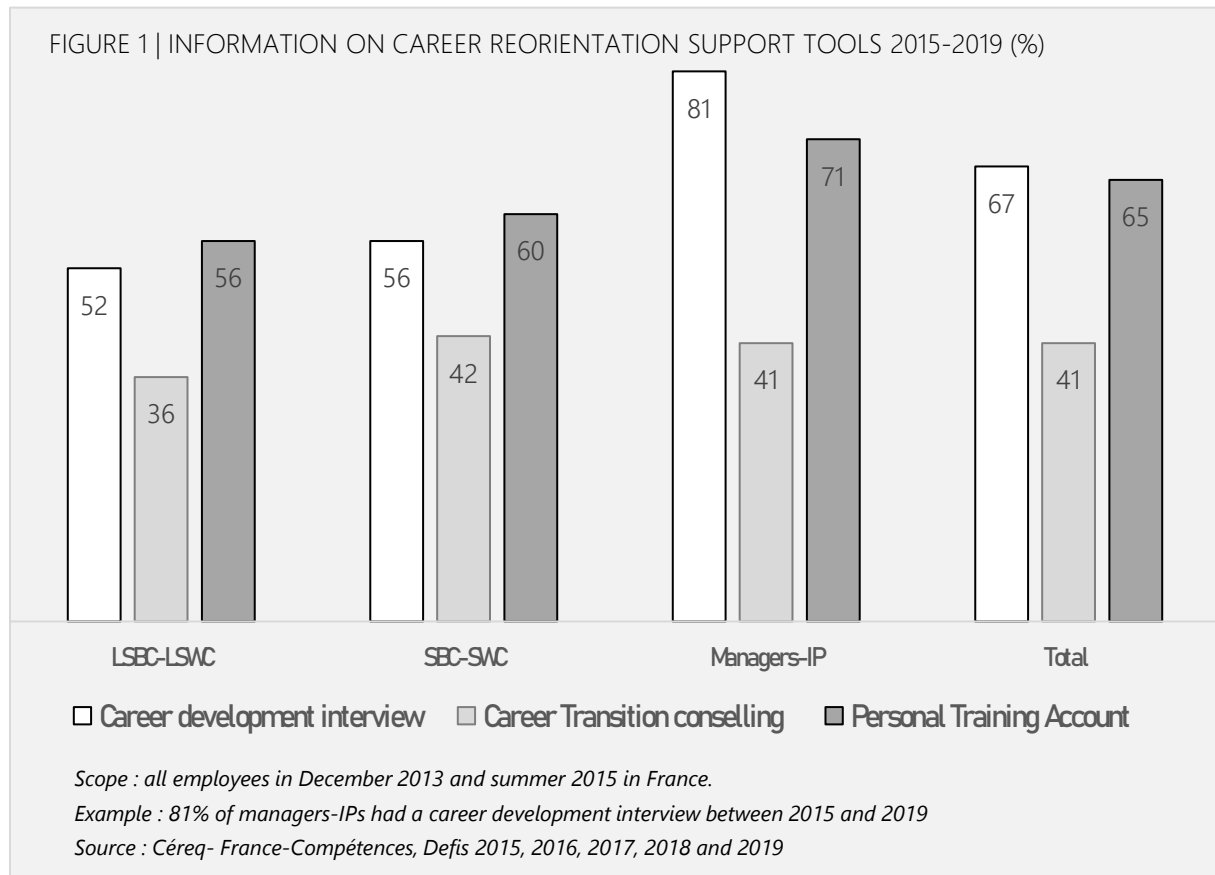
All of this underscores the fundamental importance of the capability to express views. Sen's work on democracy (1999, 2006) suggests that establishing mechanisms for democratic deliberation is crucial. In the same way, Appadurai observes that the capacity to aspire and the faculty of voice are mutually reinforcing: “*Each accelerates the nurture of the other.*” (Appadurai, 2004:70) The capability for voice, meaning the ability to express one's opinion and make it count (Bonvin, 2012), especially regarding the future of one's career, is a prerequisite for any other capability at work. Building aspirations is not solely a matter of personal inclination but requires discussion and the exchange of information, views and analysis (Zimmermann 2011; Lambert et al. 2012; Subramanian et al. 2012). Hence, a process of discussion appears to be a prerequisite for the capacity to aspire.

Figure 1 illustrates the diverse conditions under which employees experience the aspect of voice. Low-skilled blue and white-collar workers form their aspirations within less transparent environments. Between 2015 and 2019, 67% of low-skilled workers had career development interviews but only 52% of the lowest-skilled individuals did, in contrast to 82% of managers and intermediate professionals. This specific time and space for information and deliberation, as provided for by law, is less frequently invested in by companies for the least skilled jobs. Although the career development interview is a mandatory commitment between employee and employer, it plays a pivotal role in shaping career paths. It aims to chart employees' career prospects, including potential training opportunities and career reorientation. This is the juncture at which employees are informed about utilizing career counselling services and the rights available through their personal training accounts. However, access to information is predominantly limited to interviews reserved primarily for the most skilled employees.

While access to career development interviews varies across socio-occupational groups, low-skilled blue- and white-collar workers lack information about career counselling and personal training accounts. In fact, between 2015 and 2019, they were less aware of their entitlements regarding either personal training accounts or career counselling (Figure 1). Entitlements are the foundation of the capability set, but they are insufficient to ensure the development of capabilities. Process freedom requires the active participation of all partners involved, especially employers, who must actively support career reorientation for all employees. In the absence of such a capability-friendly environment, instruments for career reorientation become nothing more than formal rights. The conversion of all formal rights into real rights is the sine qua non for capability-friendly career reorientation policies.

Whereas the most skilled employees are empowered to gather information about existing rights, learn from peers and receive assistance in shaping their values, priorities and aspirations, low-skilled blue and white-collar workers have to navigate opaque environments as they build their aspirations. Exposure to and comparison of a plurality of opinions are crucial elements in making decisions and choices, but low-skilled blue-and white-collar workers lack opportunities for participation, i.e. for developing their

capability to aspire. Companies have a responsibility that is not always fulfilled. If voice is not given, aspirations may be high, but they do not indicate the capability to aspire.



Although there may be different reasons why employees aspire to a career reorientation, not all of these are necessarily shaped in the same environment. As Ray notes, “Individual aspirations are born in a social context, they do not exist in a vacuum” (Ray 2003:9 cited by Hart 2014:331). Linking aspirations to the environment raises the issue of adaptive preferences. Nussbaum observes that ‘unjust backgrounds deform people’s choices and even their wishes for their own lives’ (Nussbaum 2005, 114). Hence, aspirations may also include a subset of ‘adapted aspirations’ (Hart 2016:327). This is a very important point that underlines the need to consider the environment, since aspirations are influenced by the circumstances of individuals’ working lives. In line with the principle of adaptive preferences, compromised employment relationships and degraded working conditions prevent low-skilled employees from having effective control over their aspirations, especially when they have little space or time for deliberation. This last point, which is a crucial one, relates to the capability for voice, i.e. the capability to express one’s opinions and make them count (Bonvin, 2012). Allowing people to voice and defend their own views raises the highly political question of modes of employee participation. Building aspiration and playing an active part in one’s own development requires being able to contribute to the decisions shaping one’s existence, i.e. being able to weigh in on one’s working life. For this purpose, it is necessary to be able to discuss and propose ideas and to challenge and oppose orientations one disapproves of in terms of one’s working life. Capability for voice involves a process of valuation. It is therefore a prerequisite for freedom and constitutes the basis of all other capabilities.

5.2. Opportunity freedom and the capability to aspire

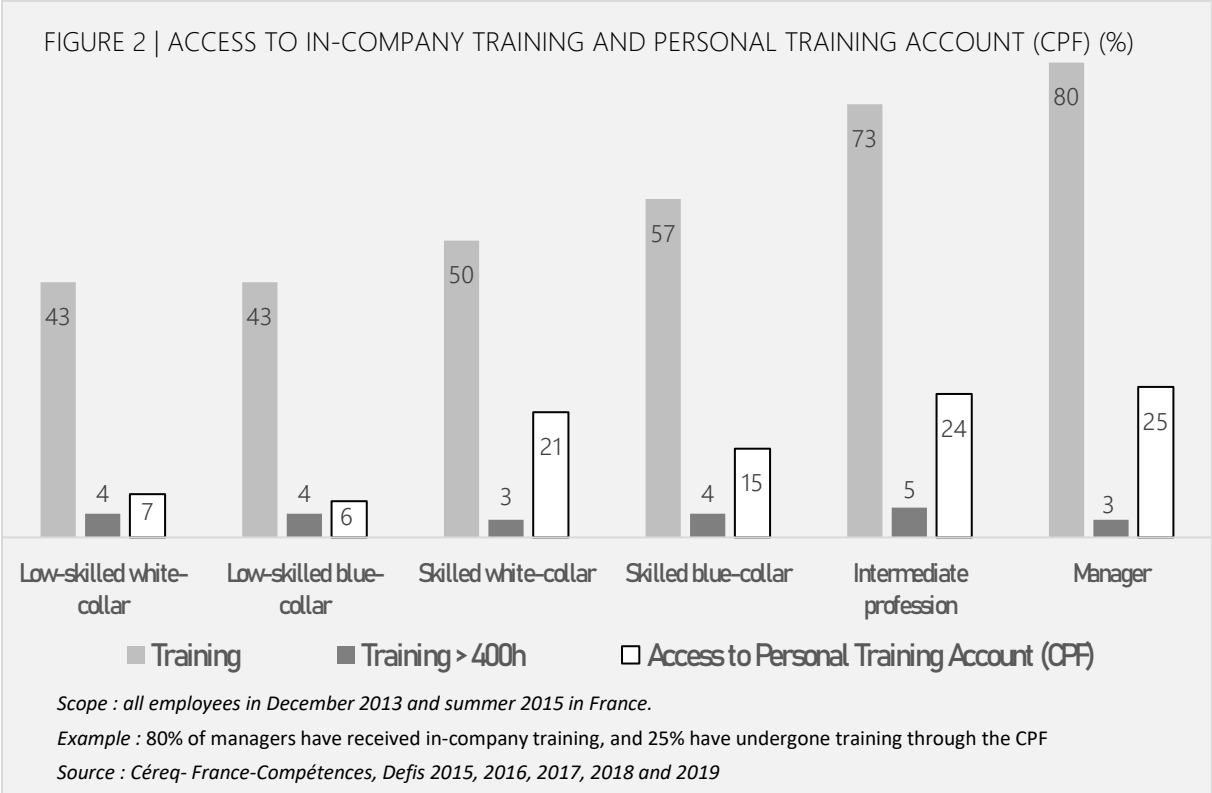
What resources, rights and programmes are made available to those seeking a change of occupation? Are these resources available to all socio-occupational groups or do they discriminate between them?

What opportunities are there in the labour market? Are they available to all employees? The issue is to determine whether the conditions are effectively met for employees to concretize their aspirations. This section will proceed in three stages. First, it addresses the range of training opportunities provided to workers according to the socio-occupational group they belong to. Second, it addresses the opportunities to find a job in a new occupation. And third, it discusses the capability to aspire as related to the range of possibilities that institutional and organizational arrangements and the labour market provide to people.

- **Low-skilled workers have fewer opportunities for career reorientation training**

The individual's responsibility for career reorientation involves understanding the rights related to career reorientation but also how those rights are implemented, whether in the workplace or through the welfare state. Thus, career reorientation policies reflect a broader view of career reorientation and its connection to the labour market that deserves further exploration.

Less well informed in their workplace, low-skilled workers make less use of the personal training account. Figure 2 shows that the gap in the use of personal training accounts (CPF) widens between low-skilled workers and non-manual workers (7% and 6%) compared to skilled blue- and white-collar workers (21% and 15%) and managers and intermediate professionals (25% and 24%), even though training programmes are supposed to play a central role for these categories.



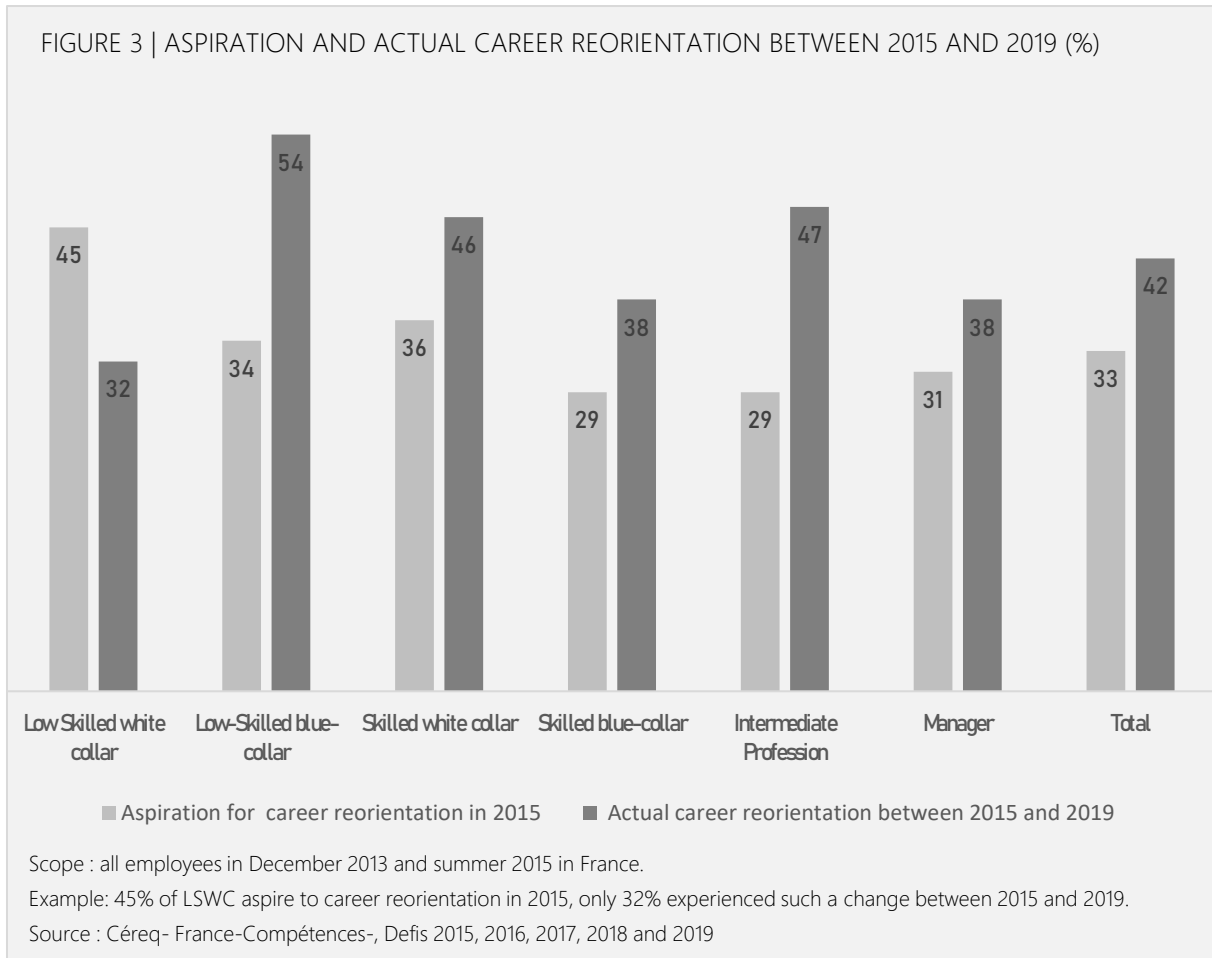
Training support opportunities vary by socio-occupational group, both within and outside the company. Therefore, recognizing the inequality of career reorientation opportunities raises questions about the means available to the least qualified employees to exercise not only their freedom to choose but also their agency. This requires not just individual but also social responsibility. The agency of workers, especially for those with lower qualifications, is strongly influenced by companies, social partners and public institutions.

- **Prevented or forced: the two faces of low-skilled workers' career reorientation.**

Career reorientation refers to a wide variety of changes in employees' careers, affecting their transition between occupations. Beyond changes in employment status, it includes changes within the same organisation (internal career reorientation) or a change of company (external career reorientation). Both types can involve a more or less significant change of occupation. It is considered a more significant career change if there is a shift to a different occupational field. Career reorientation can also be promotional, accompanied by a move to a higher socio-occupational category or an increase in salary associated with increased responsibilities or autonomy. Conversely, it can be classified as descending or horizontal depending on whether it corresponds to a downgrading or a lack of movement in the social scale of occupations, salary, autonomy and responsibilities.

These various dimensions of career reorientation are analysed here. The trajectories of low-skilled workers are characterised by their greater exposure to situations of misalignment between aspirations in 2015 and the career paths taken between 2015 and 2019. In 2015, it was low skilled white-collar workers who expressed the greatest aspirations for a career reorientation (45%). Four years later, they were also the ones who had less frequently transitioned from one occupation to another (32%) (Figure 3). For this category of workers, career transition projects are more often thwarted or prevented. In contrast, low-skilled blue-collar workers stand out as those who most frequently undergo a career reorientation (54%) while their aspirations are close to the average (34%). For this category of workers, career reorientation is more often unforeseen or constrained. Finally, the other categories of employees fall between these two extremes. Between "prevented career reorientation," "constrained career reorientation" and "desired career reorientation," the various categories do not move from one occupation to another with the same degree of agency.

FIGURE 3 | ASPIRATION AND ACTUAL CAREER REORIENTATION BETWEEN 2015 AND 2019 (%)



Low-skilled white-collar workers: when career reorientation is prevented

Low-skilled white-collar workers change jobs less often than other socio-occupational groups, despite having higher aspirations to move to another occupation (Figure 3). These thwarted career reorientations reveal a lack of agency. Moreover, those who actually succeed in changing job mostly stay within the same socio-occupational group, thus activating a strong internal circulation among low skilled white-collar workers from various occupational spheres. The analysis also highlights the intensity of external transitions and the greater exposure to unemployment as well to precarious career paths. These transitions through external labour markets rarely involve promotional mobility, i.e. either a move to a higher socio-occupational category or an increase in salary associated with greater responsibilities or autonomy. Consequently, external mobility, changes of occupational sphere and an absence of promotion are the main features of the less frequent career changes of low skilled white-collar workers.

Low-skilled blue-collar workers: when the career reorientation is forced

Over the course of the four years between 2015 and 2019, more than half of low skilled blue-collar workers underwent a career reorientation, making it the most common path in this segment, and only one in three remained in the same occupational situation. Low skilled blue-collar workers are particularly exposed to career reorientation, despite expressing fewer aspirations in 2015. The high frequency of career reorientation goes hand in hand with greater exposure to external markets. Among low-skilled blue-collar workers who switched from one occupation to another, 56% also changed their employer at the same time (compared to the average of 38%). This socio-occupational group constitutes the most flexible segment of the labour force. Their career changes are also characterised by significant

changes of direction, often taking them to occupational spheres far removed from their original ones. However, this job switching does not necessarily offer real promotion opportunities. Frequently accused of being trapped in non-employment (Dubost and Tranchant, 2019), this segment displays, on the contrary, increased adaptability to the labour market, a characteristic at the core of so-called employability policies that involve sacrificing valued functioning or reinforcing job precariousness in the labour market. Employment security is contingent on the move into a new occupation, which constitutes a strong limitation in terms of agency.

Skilled blue-collar workers: when career reorientation is moderate and in the same occupational sphere

Far from being a marginal phenomenon, exposure to external markets is not limited to low-skilled workers. For blue-collar skilled workers, changing occupations between 2015 and 2019 often meant changing employers and facing an increased risk of unemployment. As for low-skilled workers, changing occupation does not generally involve changing socio-occupational group. However, career changes within this occupational group remain relatively modest and are mostly in line with the level of aspirations expressed in 2015.

Skilled white-collar workers, intermediate professions and managers: when career reorientation is internal and promotional

For skilled white-collar workers, intermediate professionals and managers, career reorientation is more closely aligned with aspirations than it is for low-skilled workers and more likely to occur within the same company. While internal transitions offer manager many opportunities to move to other occupations, the range of possibilities narrows for intermediate professionals and transitions to other fields become less common for skilled employees, whose transitions, although relatively secure, are more often limited to their original field. Another defining feature of transitions within these three socio-occupational groups is the higher frequency of job changes linked to promotion.

Conclusion

The results of this work show that low-skilled employees do not have the same degree of freedom of choice when it comes to career reorientation. Freedom cannot be conceived wherever resources are available. With respect to the process aspect of freedom, low-skilled employees are less frequently called upon to participate as actively as other categories of employees in informed deliberation processes about their future at work, nor are they empowered to appropriate training or career reorientation support systems or to anticipate the future. Companies have a role to play that is not always fulfilled. It also turns out that their more frequent desire for career reorientation is driven primarily by the precariousness of their jobs, their higher levels of turnover and a need to adapt their preferences to the prevailing norms due to a lack of capability for voice. With respect to the opportunity aspect of freedom, public policy instruments and corporate policies do not offer the same training opportunities for all individuals, especially the least qualified. The structure of career reorientations among unskilled blue and white-collar workers differs from that of moderately and highly skilled workers. It also reveals the contrasting conditions in which employees are (in)capable of reorienting themselves. While unskilled white-collar workers are more likely to see their career change plans thwarted, they are more intense and constrained for unskilled blue-collar workers. In contrast, executives, intermediate professionals and skilled white-collar workers are also those who benefit most from a promotional reorientation path. Protected internal reorientation areas offer them both job security and career prospects, whereas unskilled blue- and white-collar workers are forced to adapt to the demands of the labour market and index the security of their path to increased adaptability to the labour market. Taken together, these results seem consistent with

the thesis that unskilled blue- and white-collar workers suffer from a glaring lack of freedom in terms of agency.

The study shows that aspiring to career reorientation does not mean having the capability to aspire. High aspirations illustrate two things. On the one hand, given the centrality of career reorientation and its pivotal role in French employment policy, it is very likely that the aspiration for career reorientation is an adaptive preference. An adaptive preference is a preference for some state of affairs within a limited set of options, a tendency to adjust preferences (here to public policy requirements) under unfavourable circumstances. Elster addresses preference deformation through the “sour grape” phenomenon and retroactive rationalisation. Sen is more concerned with adaptation as self-abnegation. On the other hand, we might wonder whether the promise of "choice" might fuel what the American philosopher Berlant has called cruel optimism: the promotion of fantasies of a secure future through a change of career and upward social mobility without real opportunities being offered to realise them and the promotion of democratic procedures without real opportunities being provided to express a point of view and have it heard. Public policies are designed to create the illusion of a bright future. “Cruel optimism” is the combination of a magisterial dream, the implementation of concrete strategies to achieve it and the unconscious (or conscious) omission of systems and institutions that prevent this dream from coming true. For Berlant, "cruel optimism" is the politics of genius. It is about making people believe that something is possible, knowing full well that it is not. In particular, the term is used to hold politicians and what they say accountable. They can be seen as walking a fine line between empowerment and manipulation (Spohrer et al., 2018).

As a consequence, further research is needed to focus on the role of public institutions and firms as key actors in fostering the capability to aspire, which they can do in several ways. First, by analysing the discursive mobilisation of freedom through successive reforms to highlight the extent to which they are invasive, they should seek to effect a long-term change in people’s dispositions, attitudes and aspirations. Secondly, by focusing on the capability for voice, i.e. the ability to express one’s opinion and to make it count, at least in terms of one’s own career reorientation development, this capability will emerge as a precondition for any other capability at work. The aim should be to create the right conditions for workers to put their concerns on the agenda, and here too, reflection is needed in order to gain a better understanding of how the capability for voice works. Thirdly, efforts must be made to develop the institutional support for "reorientation", as internal labour markets are shrinking and weakening, particularly for low-skilled workers. We therefore need to explore the link between the capability to aspire and transitional labour markets (Gazier, 2007).

References

- Appadurai, A. 2004. “The Capacity to Aspire: Culture and the Terms of Recognition” edited by V. Rao & M. Walton (Ed.), *Culture and Public Action*, 59-84. Stanford: Stanford University Press.
- Berlant, L. 2011. *Cruel Optimism*. Durham, NC: Duke University Press.
- Bonvin, J.M. 2012. “Individual Working Lives and Collective Action. An Introduction to Capability for Work and Capability for Voice”. *Transfer*: 18 (1): 9-18.
- Bowles, S. 1998. “Endogenous Preferences: The Cultural Consequences of Markets and other Economic Institutions”, *Journal of Economic Literature*, Vol. 36: 75-111
- Coutrot T. 2019, « Faut-il changer d’emploi pour améliorer ses conditions de travail? », *Dares Analyses* n°055, 9 p.
- Dold M., Lewis P. 2023, “A Neglected Topos in Behavioural Normative Economics: The Opportunity and Process Aspect of Freedom”, *Behavioural Public Policy*, 7: 943-953.
- Edgeworth, Y. 1881. *Mathematical Psychics*, London: Kegan Paul
- Gazier B. 2007, “Making Transitions Pay: the « Transitional Labour Market Approach to flexicurity””, edited by Jorgensen H. and Madsen P.K., *Flexicurity and Beyond. Finding a New Agenda for the*

- European Social Model*, DJOF Publishing, Copenhagen, 99 – 130.
- Hart, C.S. 2016. “How do aspirations matter?”, *Journal of Human development and Capabilities*, 17(3): 324-341.
- Hobson B., Zimmermann, B. 2022, “Pathways in Agency and Alternative Futures. Projectivity, Temporality and Capability to Aspire”, *The Department of Sociology WP Series n°41*, Stockholm University.
- Kahneman D., Tversky A. 1979, “Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk”, *Econometrica*, 47: 263-291.
- Lambert, M., Vero, J. 2013 "The Capability to Aspire for Continuing Training", *International Journal of Manpower* 34(4): 305-325.
- Lambert, M., Vero, J. & Zimmermann, B. 2012. “Vocational training and professional development: A capability perspective”. *International Journal of Training and Development*, 16(3):164–82.
- Perez, C., A. Vourc'h (2020), “Individualising training access schemes”, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 245, OECD Publishing, Paris.
- Piore M. J. 1978. “Dualism in the labour market: A response to uncertainty and flux. The case of France”, *Revue économique*, 29 (1): 26-48
- Ray, D. 2003. “Aspirations, Poverty and Economic Change.” edited by A. Banerjee, R. Benabou, and D. Mookherjee. *Understanding Poverty*, Oxford University Press, 409-421.
- Sen, A. 1977. “Rational Fools: A Critique of the Behavioral Foundations of Economic Theory”, *Philosophy and Public Affairs* 6(4): 317-344.
- Sen A. 1985. *Commodities and Capabilities*, Amsterdam, North Holland.
- Sen, A 1999. *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press.
- Sen A. 1992. *Inequality Reexamined*, Oxford, Oxford University Press.
- Sen, A. 2002. *Rationality and Freedom*, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Spohrer K., Stahl G, Bowers-Brown T. 2018 “Constituting neoliberal subjects? ‘Aspiration’ as technology of government in UK policy discourse”, *Journal of Education Policy*, 33(3):327-342.
- Sugden, R. 2018. *The Community of Advantage: A Behavioural Economist’s Defence of the Market*. Oxford University Press.
- Zimmermann, B. 2020. “Employee Voica and Lifelong Education Capabilities in France and Germany”, *International Journal of Training and Development*, 24(2):265-282.

Table 1. THREE BINARY LOGISTIC REGRESSIONS OF THE PROBABILITY OF ASPIRING CAREER REORIENTATION WITHIN FIVE YEARS. Source: France compétences-Céreq, DEFIS. Scope: all employees in december 2013 and summer 2015 in France.

Figure 1 - INFORMATION IN CAREER REORIENTATION SUPPORT TOOLS OVER 2015 AND 2019 (%). Source: Céreq- France-Compétences, Defis 2015, 2016, 2017, 2018 and 2019. Scope: all employees in December 2013 and summer 2015 in France. Example: 81% of managers-IPs had a career development interview in 2015.

Figure 2 - ACCESS TO IN-COMPANY TRAINING AND PERSONAL TRAINING ACCOUNT (CPF) (%). Source: Céreq- France-Compétences, Defis 2015, 2016, 2017, 2018 and 2019. Scope: all employees in December 2013 and summer 2015 in France. Example: 25% of managers received training through the CPF (Personal Training Account).

Figure 3 - ASPIRATION AND ACTUAL CAREER REORIENTATION BETWEEN 2015 AND 2019 (%). Scope: all employees in December 2013 and summer 2015 in France. Example: 45% of low skilled white collar aspired to career reorientation in 2015, only 32% experienced such a change between 2015 and 2019.

Chapitre 6. Les freins à la reconnaissance des compétences dans l'aide à domicile

Les freins à la reconnaissance des compétences dans l'aide à domicile.. In Lamotte, Bruno ; Journées de l'Association d'économie sociale. Economie sociale et crises du XXIe siècle - Meylan : Campus ouvert, 2022 - pp. 85-103208



S. Michun

C. Ferraton

Les freins à la reconnaissance des compétences dans l'aide à domicile

Cyrille Ferraton – Stéphane Michun

ART-Dev (UMR 5281) – CEREQ

Courriels : cyrille.ferraton@univ-montp3.fr – stephane.michun@univ-montp3.fr

En France, les associations ont été les acteurs historiques du secteur de l'aide à domicile, qui depuis le plan de développement des services à la personne en 2005 a été fusionné dans le champ beaucoup plus large des services à la personne (Devetter, Ribault, Jany-Catrice, 2015 ; Jany-Catrice, 2016). Ces derniers regroupent plusieurs métiers (employés de maison, aides à domicile, assistantes maternelles, etc.) et associent des activités présentant une forte hétérogénéité (aide aux personnes dépendantes, soutien scolaire, dépannage informatique, etc.), ce qui conduit certains observateurs à souligner la « réalité » principalement fiscale de ces services (ouvrant droit à des réductions d'impôt). Les activités regroupées dans les services à la personne, reposant sur une interaction directe entre le prestataire et l'utilisateur ou le bénéficiaire, ont reçu un soutien sans cesse croissant depuis les années 1980, parce qu'elles sont considérées comme fortement créatrices d'emplois. Michele Debonneuil, principale inspiratrice du plan de développement des services à la personne, soulignait ainsi : « il suffirait que les consommateurs externalisent 20% des services domestiques qu'ils se rendent à eux-mêmes pour que le PIB marchand augmente d'environ 10% (...) il suffirait que chaque famille en France consomme trois heures de ces services par semaine pour créer deux millions d'emplois » (Debonneuil, 2004, p. 12-13).

Certains observateurs ont souligné que l'externalisation d'activités domestiques motivée principalement par les « gisements d'emploi » dont seraient porteurs ces services risquait de conduire à de nouvelles formes de « domesticité » où les travailleurs les plus qualifiés et les plus productifs délègueraient une partie de leurs tâches domestiques. Le développement d'emplois peu qualifiés serait ainsi favorisé avec de faibles perspectives de promotion professionnelle dans la mesure où ces services n'existent que du fait de l'existence de différentiels de productivité, de salaire et de qualification. La professionnalisation et la qualification de ces emplois risqueraient donc d'entraîner une baisse de la demande des services à la personne.

L'état des lieux passé et présent des emplois développés dans l'aide à domicile semble venir conforter ce scénario pessimiste. Les études montrent la très importante précarité des emplois développés : temps partiel, faible rémunération, isolement, individualisation de la relation de travail, multi-employeurs, etc. Pourtant, l'aide à domicile qui consiste à prendre en charge des personnes en situation de dépendance, fait l'objet depuis les années 1960 de mesures de politiques publiques, cherchant à améliorer la qualité de l'offre par sa professionnalisation. L'introduction en 2002 de l'Allocation personnalisée d'autonomie et du Diplôme d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS)⁴ représente dans cette perspective un tournant majeur dans la politique du maintien à domicile (Weber, 2014)

Il reste que ces emplois très majoritairement occupés par des femmes restent encore faiblement qualifiés⁵. Ces activités reposent sur l'application de standards techniques, qui constituent de manière croissante le critère principal sur lequel s'appuient les financeurs publics, mais également sur la mobilisation de compétences sociales et relationnelles (souci d'autrui, bienveillance, etc.) encore faiblement reconnues institutionnellement. Elles ont été régulièrement

⁴ devenu le Diplôme d'Etat d'Accompagnement éducatif et social (DEAES)

⁵ Le DEAVS, maintenant DEAES, est un diplôme de niveau V.

associées à l'identité féminine des intervenantes. Ces compétences que d'aucuns jugent « naturelles » reposeraient sur des activités déjà réalisées dans le propre foyer des intervenantes. Ces emplois seraient facilement accessibles pour les femmes du fait de leur expérience issue de leur vie quotidienne dont elles seraient détentrices. Cette invisibilité des compétences n'est en rien une découverte et a fait l'objet de nombreuses analyses depuis les années 1970 (Kergoat, 2002), tout particulièrement dans les emplois de service relationnels, assimilés fréquemment aux activités du *care*, majoritairement, voire très majoritairement occupés par des femmes (Molinier, 2005 ; 2013).

Nous essaierons d'identifier les déterminants de cette invisibilité du capital humain, de ce déni de reconnaissance et d'une très faible valorisation de certaines compétences dans l'aide à domicile. Cette situation a été flagrante lors des premiers mois de la crise sanitaire en 2020. Si la pénurie de matériel de protection (masques, etc.) a touché les personnels hospitaliers et plus généralement le personnel soignant, c'est encore plus vrai pour les aides à domicile qui ont été, selon le secrétaire général de l'Aide à domicile en Milieu Rural (ADMR), « la dernière roue de la charrette » et ont eu « le sentiment d'avoir été abandonnés dans cette crise » (*Le Monde*, 21 mars 2020)

Il s'agira en particulier de montrer en quoi les compétences reconnues institutionnellement notamment au travers des formations dispensées et des conventions collectives de ces activités peuvent ne pas refléter la réalité des compétences mobilisées dans l'emploi (1). Nous tenterons ensuite d'identifier les facteurs de cette invisibilisation. Si les politiques publiques dédiées à l'aide à domicile semblent indéniablement jouer un rôle significatif, la nature et les représentations sociales constitutives de ces emplois et les catégories mobilisées dans la prise en charge de la dépendance dans lesquelles ils s'inscrivent doivent être aussi mentionnées (2). Pour conclure, nous nous arrêterons sur l'évolution récente de la convention collective associative de la branche de l'aide à domicile (avenant 43) qui, dominée jusque-là par la qualification et la reconnaissance des diplômes d'Etat, introduit une « logique compétence », avec une individualisation croissante des critères de rémunération et d'appréciation des compétences, mais en offrant aux salariées de nouvelles perspectives de mobilité et de promotion. Il est encore trop tôt pour mesurer les effets de ce poids plus grand donné aux compétences, mais dans un secteur où celles-ci sont restées faiblement reconnues, tout particulièrement pour les emplois occupés sans qualification préalable, cette « logique compétence » pourrait constituer une solution au moins partielle à ce déni de reconnaissance dont se plaignent constamment les aides à domicile (3)

Ce texte s'appuie en partie sur les résultats d'un programme ANR intitulé Squapin (<https://squapin.hypotheses.org/>) portant sur les emplois peu qualifiés. Plusieurs secteurs d'activité font l'objet d'études quantitatives et qualitatives approfondies : l'agroalimentaire, le déménagement, le recyclage et donc l'aide à domicile. Les résultats principalement exploités dans le texte relèvent de l'enquête qualitative (entretiens, monographies de structures d'aide à domicile).

1- Quelles compétences dans l'aide à domicile ?

Les services d'aide à domicile se structurent principalement à partir des années 1930⁶. Ce sont des associations locales issues principalement de mouvements religieux et ouvriers qui créent ces premiers services (aide-ménagère à domicile, etc.). Ils s'adressent essentiellement à des catégories sociales « populaires », des femmes en particulier, et aux personnes âgées (surtout à partir des années 1960) aux moyens financiers très limités et dans un contexte où la politique publique est encore embryonnaire. Le maintien à domicile pour les personnes âgées, notamment après la publication du rapport Laroque en 1962, est présenté comme une nouvelle priorité de politique publique face à l'accroissement de la population âgée. Cette nouvelle orientation de la

⁶ Sur l'histoire de l'aide à domicile et de la prise en charge de la dépendance, voir Capuano (2018)

politique publique reflète l'objectif de respecter les modes de vie et les choix individuels des publics, et aussi l'incapacité de l'accueil en institution jusque-là privilégié (à la suite de la loi du 14 juillet 1905 sur l'assistance aux vieillards, aux infirmes et aux incurables) à traiter l'ensemble des publics. La formalisation et la professionnalisation des services d'aide à domicile débutent surtout à partir de cette période. Dans le cadre d'une « régulation tutélaire » (Laville, Nyssens, 2005), les associations se voient confier par l'État social la mise en œuvre de ces services sociaux. L'objectif de création d'emplois émerge durant les années 1980. Il s'agit d'abord de réinsérer les personnes éloignées du marché du travail par l'intermédiaire des activités d'insertion par l'activité économique (associations intermédiaires, etc.). Une nouvelle orientation est donnée à partir des années 1990 avec l'introduction d'une logique concurrentielle et marchande permettant l'introduction de nouveaux acteurs (les entreprises ou organisations à but lucratif en particulier). L'aide à domicile s'est ainsi structurée sur la base d'une superposition de réglementations et de régulations. La logique concurrentielle renforcée par le plan des services à la personne (dit plan « Borloo ») en 2005, contraint la professionnalisation, objectif pourtant explicite de ce plan, dans la mesure où les prestataires souhaitant augmenter le niveau de qualification des intervenantes, par l'intermédiaire par exemple d'un recours croissant à des intervenantes diplômées ou en proposant des plans de formations à ses salariées, doivent composer avec des acteurs qui proposent des tarifs inférieurs à ce qu'exige une progression de la qualification. Ils doivent aussi composer avec les réticences des financeurs (principalement les conseils départementaux aujourd'hui) à payer le coût d'un emploi plus qualifié.

L'aide à domicile présente une grande complexité. Du point de vue des intervenantes, trois, voire quatre statuts sont possibles : dans le mode prestataire, l'intervenante est salariée d'une structure qui peut être publique ou privée (association et entreprise). Elle peut être aussi intervenir sous le mode mandataire, où son employeur est le bénéficiaire du service, qui est aidé d'une structure pour l'établissement des documents administratifs (fiche de paie, etc.). Dans l'emploi direct, l'employeur est toujours le bénéficiaire, mais celui-ci a la charge de la production des documents administratifs, néanmoins facilitée par l'existence du chèque emploi service universel (Cesu). Enfin, l'intervenante peut aussi intervenir à titre informel sans être déclarée⁷.

Les personnes recourant aux services d'aide à domicile, dits Services d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) peuvent aussi bénéficier sur prescription médicale de Services de soins infirmiers à domicile (SSIAD)⁸. Les aides à domicile sont ainsi amenées à côtoyer au domicile des bénéficiaires d'autres intervenantes plus qualifiées. La séparation des tâches entre SAAD et SSIAD n'est pas toujours respectée donnant lieu à un « glissement de tâches » ; il est par exemple difficile aux aides à domicile de refuser certaines demandes des bénéficiaires relevant du soin (pansements, etc.) si les infirmières sont absentes du domicile (Garabage, Trabut, 2020 ; Trabut, 2014). Il est fréquent de constater l'existence de deux cahiers de liaison relevant des SAAD et des SSIAD, même si des initiatives récentes ont été prises afin de mieux coordonner l'accompagnement des bénéficiaires (comme l'introduction des SPASAD) (Weber, 2014). Le financement relève donc de l'assurance maladie quand il y a recours à des SSIAD, mais est assuré majoritairement dans le cas des SAAD par le Conseil général lorsque le bénéficiaire reçoit l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA), financement public qui ne peut couvrir l'intégralité du coût des SAAD dont une partie est prise en charge par le bénéficiaire lui-même suivant ses ressources.

Au-delà du constat d'une faible qualification relative des emplois dans l'aide à domicile, la

⁷ Il est ainsi difficile d'évaluer lorsqu'il y a augmentation des emplois dans les services à la personne s'il y a création nette d'emplois ou si ces emplois correspondent à un « blanchiment » d'emplois « au noir ».

⁸ Depuis 2005, les pouvoirs publics ont introduit les Services polyvalents d'aide et de soins à domicile (SPASAD) qui visent à coordonner SAAD et SSIAD. La loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, a introduit les SPASAD « intégrés » qui comme leur nom l'indique, visent à intégrer SAAD et SSIAD pour permettre un « accompagnement global de la personne et de la promotion de la bienveillance » (<https://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/personnes-agees/droits-et-aides/article/aides-et-soins-a-domicile>)

qualification des intervenantes diplômées ne reflète pas pour beaucoup l'ensemble des compétences mobilisées parce qu'elles ne se résument par un « enchaînement de prestations techniques », mais relève de l'action sociale et suppose le développement d'un accompagnement individualisé de la personne. Dans une perspective « relativiste », introduite par Pierre Naville (1956), les qualifications des emplois, produit des négociations collectives, estiment la « valeur sociale » qui leur attribués. Les salaires « disent la visibilité et l'invisibilité des compétences, leur légitimité et au bout du compte la vérité des acteurs et des rapports de force dans la négociation » (Daune-Richard, 2003, p. 146). Les représentations sociales naturalisant les compétences des aides à domicile parce que très proches de celles mobilisées dans la sphère domestique jouent probablement un rôle significatif dans la faible reconnaissance des qualifications déployées.

Les compétences sont par définition inobservables, seules ses manifestations le sont et doivent être rapportées au contexte dans lequel elles s'inscrivent (Valléry, Leduc, 2010). Une compétence peut être définie comme une combinaison de ressources que l'on ne peut évaluer que dans le cours de l'action. Une somme de connaissances ne suffit pas à déterminer ce qu'est une compétence parce que celle-ci ne pourra se manifester que si le contexte s'y prête et si un certain nombre de moyens sont mis à disposition du travailleur. Surtout la reconnaissance de ces compétences résulte d'un processus impliquant plusieurs acteurs et conduisant à une qualification des compétences mobilisées, tout particulièrement de la part des employeurs (Lichtenberger, 2011).

Dans l'aide à domicile, au-delà des tâches ménagères, des compétences sociales ou encore relationnelles renvoyant à des liens sociaux, voire affectifs (Bernardo, 2003), sont observées et sont fréquemment indissociables de l'intervention technique.

- Un « travail émotionnel » est fréquemment requis pour assurer la prestation qui ne peut être réduite aux seuls standards techniques d'un travail ménager (Moré, 2014).
- Les tâches techniques impliquent ainsi le développement de compétences sociales sans quoi le service peut être jugé de mauvaise qualité notamment de la part du bénéficiaire. Désignées aussi comme des « qualités » ou des aptitudes, celles-ci ne sont pas ou sont faiblement reconnues (voir ci-dessous). Ces « dispositions acquises ne jouent (...) pas seulement au niveau du travail relationnel mais également au niveau du travail ménager », d'autant plus que les aides à domicile « ne sont soumises à aucune règle institutionnelle (d'hygiène par exemple) dans la définition de ce travail ménager » (Avril, 2003, p. 191)

Exemples de compétences sociales et relationnelles

Compétences sociales et relationnelles	<p>-savoirs pratiques, notamment relationnels (...) comme l'écoute, la disponibilité temporelle, la patience, le sens de l'accueil, la gentillesse ou encore le dévouement (...). La disponibilité temporelle est présentée par les employeurs comme par les salariés comme une qualité indispensable (Gadrey, Jany-Catrice, Pernod-Lemattre, 2005b, p. 266-267)</p> <p>-« C'est parce qu'elles sont « patientes », « dévouées », « douces » que les femmes sont les mieux placées pour devenir aide à domicile » (Avril, 2003, p. 200)</p> <p>-« Pour pouvoir faire leur travail, qui consiste par exemple à donner son repas à une personne âgée, les aides à domicile sont amenées à s'entendre au préalable avec les personnes âgées sur le contenu du repas. Ce travail nécessite donc (...) de mettre en œuvre un certain nombre de compétences interactionnelles : obtenir la « coopération » des personnes quand il faut les habiller (...) c'est faire en sorte que la</p>
---	---

	<p>relation « se déroule au mieux » (...) Tout cela suppose la mise en œuvre, par les aides à domicile, de compétences relationnelles, qui procèdent d'un double travail : s'adapter aux personnes âgées et les « normaliser » pour les rendre plus proches du « client idéal », celui qui rendra leur charge de travail moins lourde » (Avril, 2003, p. 201-202)</p> <p>- Dans le cadre du travail ménager, il peut s'agir par exemple d'adapter « l'organisation (du) travail aux habitudes de la personne âgée ou encore de l'encourager à participer à l'entretien de son cadre de vie, tout en tenant compte de ses capacités réelles ». Cela pourra aussi renvoyer « au suivi et au maintien de l'état de santé des personnes âgées, à la détection et au signalement d'un état de santé inquiétant » ou encore à l'instauration d'un « climat de confiance, de rassurer lors des échanges liminaires ou encore d'adapter couramment et patiemment les sujets de conversation en fonction des centres d'intérêts des personnes » (Valléry, Leduc, 2010, p. 227-229).</p>
--	--

- Un service d'aide à domicile est difficilement reproductible dans la mesure où il faut tenir compte du contexte dans lequel celui-ci est mis en place. Les demandes spécifiques des bénéficiaires impliquent une adaptation continue des services offerts limitant « la description objective du travail » (Dussuet, 2016, p. 131).
- De surcroît, le lieu d'exercice du travail, le domicile des personnes dépendantes qui est donc éloigné d'un contrôle institutionnel, conduit fréquemment à une interprétation des « normes du travail » différente d'une intervenante à l'autre (Avril, 2003).
- Des éléments de tension avec l'environnement (famille, etc.) ou même avec le bénéficiaire du service peuvent apparaître supposant de la part de l'intervenante une capacité d'analyse et d'adaptation dans le cours de l'interaction. Ces situations qui ne débouchent pas nécessairement sur des conflits sont fréquentes dans l'aide à domicile ; les « normes du travail » des aides à domicile peuvent aller à l'encontre des attentes des bénéficiaires (Avril, *Ibid.*).
- Les aides à domicile amenées à intervenir auprès des mêmes bénéficiaires développent un « savoir profane » sur la situation de la personne et son environnement qui ne correspond pas nécessairement aux catégories sanitaires et/ou administratives utilisées (Avril, *Ibid.*), mais qui assure une fonction centrale dans la qualité du service rendu et des « compétences relationnelles » mobilisées.
- Enfin, l'intervention à domicile suppose une « intrusion » dans un « lieu privilégié de l'exercice de la souveraineté de la personne et de sa construction identitaire » (Ennuyer, 2018, p. 24-26) et donc une capacité d'adaptation élevée qui témoigne là encore de compétences largement ignorées⁹.

Ces compétences sociales ou relationnelles peuvent en partie être reconnues institutionnellement. Ainsi, le Diplôme d'Etat d'accompagnement éducatif et social (DEAES) inclut quatre blocs de compétences :

- Se positionner comme professionnel dans le champ de l'action sociale ;
- Accompagner la personne au quotidien et dans la proximité ;
- Coopérer avec l'ensemble des professionnels concernés ;
- Participer à l'animation de la vie sociale et citoyenne de la personne.

⁹ Pour Bernard Ennuyer, les personnes bénéficiaires de l'aide à domicile « fondamentalement (...) ne désirent pas l'aide qu'elles sollicitent parce qu'elles savent qu'elle va entraîner, quasi nécessairement, un abandon de leur souveraineté dans bien des actes et des dimensions de la vie courante qu'elles ne peuvent plus faire seules » (Ennuyer, 2018, p. 25)

Le référentiel de ces compétences inclut indéniablement des compétences qui renvoient aux compétences sociales et relationnelles mentionnées précédemment (« concourir au bien-être de la personne par des gestes et une communication adaptés », « Aider la personne à exprimer ses désirs et ses choix en utilisant des activités d'expression », etc.), voire au-delà (« reconnaître les signes non verbalisés de la douleur »). Cependant, ce diplôme correspond à un faible niveau de qualification (niveau V, c'est-à-dire au niveau du CAP ou du BEP). L'introduction du Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) en 2002 avait pour objectif une amélioration de la professionnalisation de l'aide à domicile. Il a en effet contribué à une progression de la qualification pour les salariées de l'aide à domicile majoritairement par l'intermédiaire de la Validation des acquis de l'expérience (VAE) (Trabut, 2014 ; Kulanthaivelu, Thiéru, 2018), venant ainsi certifier des pratiques déjà existantes qui néanmoins « ne correspondent pas à la réalité du travail qui déborde très largement le périmètre légal de l'activité (...), trop limité pour garantir la continuité du soin » (Trabut, *Op. cit.*, p. 76). En ce qui concerne la formation initiale, elle semble éloignée de la réalité du terrain en mettant en place un « modèle industriel de formation par la décomposition systématique de l'activité » (Trabut, *Op. cit.*, p. 76 ; Julliard, Leroy, 2014). Ce diplôme semble donc ne pas reconnaître ce qui fait la spécificité des compétences déployées dans l'aide à domicile : d'un côté, leur nature labile provoquée par la singularité des besoins exprimés, et de l'autre, l'intrication des compétences techniques et sociales.

Les intervenantes non-diplômées dans l'aide à domicile s'appuient également sur des compétences sociales ou relationnelles non reconnues institutionnellement, mais fréquemment associées à des « qualités » féminines (Gadrey, Jany-Catrice, Pernod-Lemattre, 2005a, 2005b ; Bonnet, 2006 ; Molinier, 2005). La convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 signée par les acteurs associatifs indique que pour l'exercice des emplois du premier niveau ne nécessitant pas de diplôme, « les connaissances acquises au cours de la scolarité obligatoire et/ou une expérience personnelle de la vie quotidienne » sont suffisantes. Or, fréquemment ces emplois ne sont pas réductibles à des activités ménagères, mais impliquent de gérer des situations potentiellement complexes notamment lorsque les intervenantes en question doivent faire face à des personnes avec un niveau de dépendance élevé. Il y a dans ce cas absence de reconnaissance des compétences relationnelles mobilisées y compris pour des emplois non qualifiés d'entretien ménager (Dussuet, 2016, p. 17)

2- L'invisibilité des compétences, une pluralité de causes

La non reconnaissance de certaines compétences, tout particulièrement les compétences sociales ou relationnelles, nécessaires à la réalisation des services d'aide à domicile n'est pas imputable qu'au seul référentiel « industriel » sur lequel s'appuient les politiques publiques au moins depuis le plan Borloo. Si cette conception conduit à une « standardisation progressive des services proposés » réduits à leur seule dimension technique (Dussuet, Nirello, Puissant, 2017, p. 190) et donc à occulter leurs aspects sociaux et relationnels, d'autres facteurs doivent être pris en compte : prioritairement les caractéristiques de ces emplois (lieu d'exercice de l'emploi, service relationnel et immatériel), et les catégories existantes en matière de traitement de la dépendance qui sont partie liées à la politique de santé mise en place en France avec d'un côté l'aide à domicile et de l'autre les activités du secteur médico-social.

-La singularité des emplois à domicile

Les emplois d'aide à domicile restent encore souvent rattachés à certaines qualités dont les intervenantes seraient dotées, « qualités étroitement reliées aux dimensions relationnelles des

métiers et associées aux représentations de la « nature féminine » » (Gadrey, Jany-Catrice, Pernod-Lemattre, 2005a, p. 203). L'invisibilisation des compétences des intervenantes est ainsi liée au fait que « leur travail est identifié aux tâches effectuées gratuitement par les femmes dans leur propre foyer, qu'il n'est donc pas besoin d'en parler, ni même de l'évoquer, pour qu'il soit effectué » (Dussuet, 2016, p. 131). La difficulté d'objectiver de telles compétences, qui peuvent prendre il est vrai l'aspect d'une catégorie fourre-tout, peut expliquer cette invisibilisation, mais elle semble surtout reposer sur l'influence des représentations sociales des différents acteurs impliqués dans l'aide à domicile. Les activités de service, et spécifiquement pour les services relationnels, sont moins valorisées pour leur dimension technique, qui « symbolise un pouvoir sur la nature », et généralement associé « au masculin et au travail qualifié », qu'à « un univers de travail où sont sollicitées des qualités inhérentes à la nature féminine » (Daune-Richard, 2003, p. 141-143). Ces qualités ou encore aptitudes issues de la sphère privée ont bien fait l'objet d'un apprentissage, mais en dehors des canaux institutionnels. Ce temps consacré à l'acquisition de savoir-faire et / ou de savoir-être correspond à un temps de formation, mais ne bénéficie d'aucune reconnaissance ou d'une reconnaissance marginale. Au-delà de ces qualités, une prestation à domicile efficace est une prestation qui ne perturbe pas « l'ordre simultanément physique et psychique des choses, tout en anticipant ce qu'il y a à faire ». Pour l'aide à domicile, l'« effacement de soi fait partie de la prestation réussie » (Molinier, 2013, p. 51)

L'aide à domicile s'inscrit dans le cadre de relations de service (De Bandt, Gadrey, 1994)¹⁰ (*voir le schéma plus loin*). La croissance de la part des services dans la production et dans l'emploi au sein des économies dites « post-fordistes », et en particulier des services relationnels, remet en cause les catégories à partir desquelles est mesurée la richesse. Comme le souligne Jean Gadrey, « la création des richesses (...) se mesure autant au degré d'adéquation de la production à des besoins spécifiques qu'au volume de biens ou services produits ». Et c'est précisément « la relation de service qui produit cette adéquation » (Gadrey, 1997, p. 8). De plus, ces services relationnels sont peu propices à une standardisation des actes et donc à des gains de productivité (Gadrey, 1996). Trois caractéristiques de la relation de service doivent être ici soulignées car elles permettent de comprendre la difficulté d'apprécier objectivement les compétences mobilisées dans l'aide à domicile :

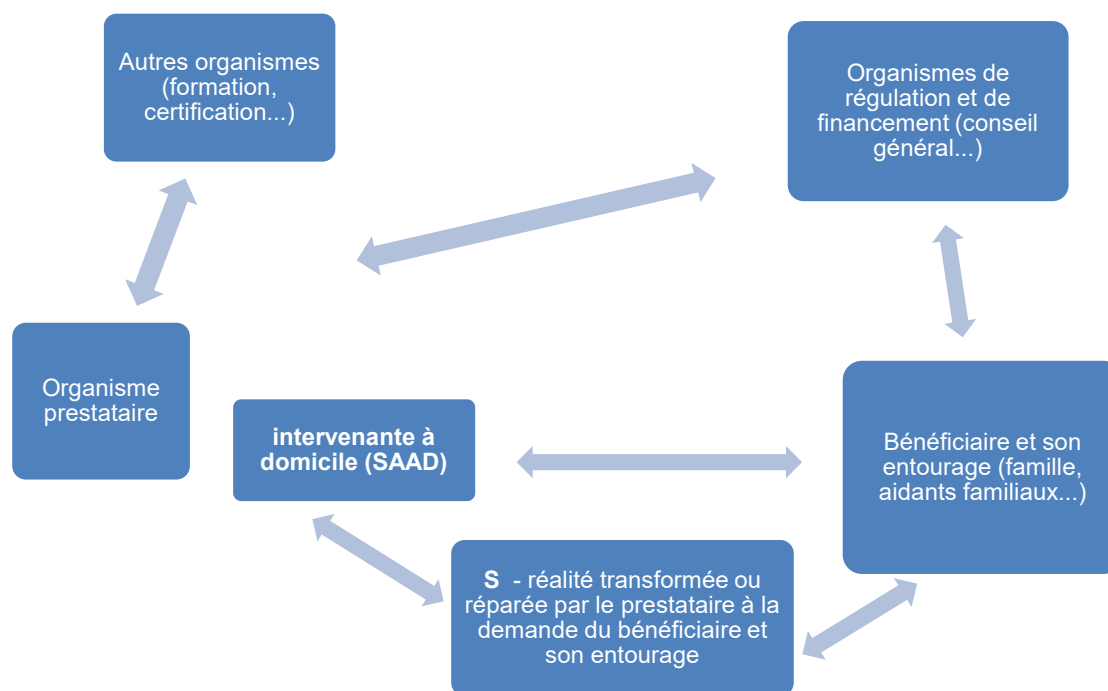
- Le contenu du service ne peut être connu *a priori* dans la mesure où il y a « coproduction ». Selon Jean Gadrey, deux niveaux d'interaction doivent être distingués dans une relation de service : celui rattaché à la « coproduction » proprement dite portant sur l'objet du service, et celui du « copilotage » lié au contrôle et à la régulation de la relation (règles, contrats, etc.) (Gadrey, p. 24-25.). Ainsi, le service en question, mais aussi les conditions d'exercice de l'emploi de service, dépendront largement de ces dernières propriétés. Des exigences fortes de la part de l'utilisateur ou bénéficiaire pourront influencer négativement sur les conditions de travail. Une faible coopération involontaire ou non, notamment face à des personnes fortement dépendantes, pourra jouer sur les caractéristiques de l'emploi. Une relation de service avec un usager est susceptible de changer dans le temps en fonction de la nature évolutive de ses besoins. Ainsi, chaque relation de service est singulière rendant difficile l'appréciation des conditions de travail.
- Par ailleurs, toute relation de service implique de la part du prestataire une interprétation des demandes de l'utilisateur et se traduit par des services susceptibles de les satisfaire. Cette interprétation renvoie aux compétences notamment sociales ou relationnelles mentionnées précédemment.
- Enfin, la relation de service s'inscrit dans un environnement (familles, autres intervenants, organismes prestataires, etc.) qui détermine aussi la configuration que celle-ci prendra.

¹⁰ Une relation de service est « l'interaction qui se déroule à propos de prestations de service, entre agents prestataires et agents utilisateurs, telle que l'action des uns influe, ou vise à influencer, sur le comportement des autres » (Reboud, 2001, p. 893-314)

Si les règles (conventions collectives, description des tâches à réaliser, etc.) qui encadrent la prestation d'aide à domicile influent sur le type de service qui est offert, le contrôle, la régulation et aussi l'observation des aspects relationnels et immatériels de la relation de service s'avèrent beaucoup plus difficiles d'autant plus que le lieu d'exercice du service est le domicile de l'utilisateur ou du bénéficiaire.

Schéma de la relation de service appliquée à l'aide à domicile

(adaptation de De Bandt, Gadrey, 1994, p. 40)



-L'aide à domicile à la marge des politiques de santé

Le positionnement de l'aide à domicile vis-à-vis du secteur médico-social (soins infirmiers, etc.) constitue selon nous un deuxième facteur favorisant l'invisibilisation du « capital humain » des intervenantes à domicile. L'aide à domicile ne relève-t-elle pas de la politique de la santé, et à ce titre, ne devrait-elle pas être intégrée au secteur médico-social ?¹¹. L'orientation récente de la politique de l'autonomie (loi du 7 août 2020 relative à la dette sociale et à l'autonomie) semble aller dans ce sens puisque la perte d'autonomie est devenue un nouveau risque de la Sécurité sociale et a été intégrée à la loi de financement de la Sécurité sociale¹². La dépendance comme risque social est une conception défendue par les associations de l'aide à domicile au motif que la dépendance occasionne une hausse des dépenses qui peut être couplée à une baisse des revenus pour les personnes en emploi (Gallois, 2013, p. 24). La raison principale expliquant pourquoi l'aide à domicile reste en dehors du secteur médico-social repose sur les coûts qu'occasionnerait une telle décision, argument qui mérite d'être nuancé compte tenu du coût total actuel de la

¹¹ La reconnaissance de l'aide à domicile comme assurant une fonction sanitaire a été un temps envisagé au moment de l'émergence d'une offre structurée d'aide à domicile durant les années 1950 (Gallois, 2013, p.21)

¹² Avec la création de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) en 2005, l'autonomie était devenue une branche de la protection sociale (Vachey, 2020)

dépendance et des prévisions à moyen et long terme de ce coût¹³. Cependant, d'autres raisons peuvent être invoquées dont « le mépris du milieu médical pour le type de soins que nécessite la dépendance » (Weber, 2014, p. 26). L'organisation actuelle de l'aide à domicile (SAAD) et des services soins infirmiers à domicile (SSIAD) résulte en partie d'une recomposition du système de santé avec une baisse des durées d'hospitalisation opérée à partir du début des années 1980. Cela entraîna un transfert des publics vers la médecine de ville et le secteur médico-social qui ne purent être complètement absorbés face à l'insuffisance de l'offre, et eu pour répercussion un transfert vers l'aide à domicile « amenée à prendre en charge des patients relevant du SSIAD » (Gallois, 2013, p. 23)¹⁴. Mais ce transfert ne s'est pas accompagné d'une harmonisation des modes de financement entre le secteur médico-social et le secteur de l'aide à domicile, le premier relevant principalement de la Sécurité sociale, le second des collectivités locales. Identiquement, les SAAD et les SSIAD continuent à être distingués, même si les expérimentations récentes comme les Services polyvalents d'aide et de soins à domicile (SPASAD) et les SPASAD « intégrés » visent précisément à assurer une meilleure coordination de l'offre et permettre un accompagnement global de la personne dépendante. Cette séparation est, comme il a été souligné, parfois remise en cause dans les faits où les aides à domicile pour maintenir la continuité du service se retrouvent contraintes d'assurer des tâches relevant du soin, théoriquement interdites.

Cette configuration explique pourquoi « malgré leur position dominée dans le monde médical, les salariés du bas de l'échelle sanitaire sont encore bien mieux lotis que les aides à domicile sans lien avec le sanitaire » (Weber, 2014, p. 26) et par conséquent contribue à masquer les compétences sociales et relationnelles mobilisées par les salariées de l'aide à domicile. Les représentations propres aux acteurs du secteur médico-social où « l'aide à domicile, ce n'est rien d'autre que du ménage » (Weber, *ibid.*, p. 37) renforcent sans nul doute cette invisibilisation. Au sein même du secteur de l'aide à domicile, des lignes de clivage existent qui ont été renforcées avec l'introduction du Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS). En effet, une « hiérarchisation des tâches » peut être observée lorsque les Conseils généraux distinguent les services qui s'adressent directement à la personne, des services de ménage. Les aides à domicile détentrices du DEAVS pouvant alors revendiquer les services jugés plus nobles et délaissier les prestations ménagères aux non-diplômées (Trabut, 2014, p. 77-78). Cette division du travail entre SSIAD et SAAD et au sein même des SAAD ne semble pas répondre qu'à des critères techniques liés aux domaines de spécialité et de compétences des différents intervenants et intervenantes. Comme l'a montré Everett C. Hughes pour les professions de service, la hiérarchisation des tâches semble aussi être fonction du « degré d'impureté des fonctions remplies ». Le « sale boulot » revient ainsi toujours aux métiers situés au bas de l'échelle. Dans le monde médical, à « mesure que leur statut professionnel s'élève, les infirmières délèguent les plus humbles de leurs tâches traditionnelles aux aides-soignantes et aux femmes de service. Nul n'est inférieur (...) à ceux qui sont chargés du linge sale (ou à) certaines tâches malpropres ». Dans ces activités de service, la « délégation du sale boulot fait aussi partie du processus de mobilité professionnelle » (Hughes, 1996, p. 64, p. 82). Il semble que cette description corresponde à la situation de l'aide à domicile.

-Vers une « industrialisation » des services à domicile

La promotion par les pouvoirs publics des services à la personne¹⁵ considérés comme un « gisement d'emplois » surtout depuis les années 1990 contribue selon nous à l'invisibilisation des compétences sociales et relationnelles des aides à domicile. Les analyses récentes soulignent

¹³ Antoine Bozio, Agnès Gramain et Cécile Martin évaluent en 2014 entre 41 et 45 milliards d'euros par an le coût de la dépendance incluant les dépenses liées aux soins, à l'hébergement et à l'aide informelle. 23,5 milliards relèvent d'un financement public. La progression de la dépense publique jusqu'à 2040 devrait être comprise entre +0,3 et +0,7 point de PIB. Le coût de la dépendance pour la dépense publique est estimé à 8,1 milliards (Bozio, Gramain, Martin, 2016)

¹⁴ Transfert aussi observé dans les maisons de retraite (Etablissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), etc.)

¹⁵ La catégorie « services à la personne » est introduite avec le plan de développement des services à la personne dit « Plan Borloo » en 2005 (Jany-Catrice, 2016)

l'orientation marchande et industrielle de la politique publique de soutien aux services à la personne (Dussuet, Nirello, Puissant, 2017 ; Roy, Puissant, 2016) dans l'objectif de créer davantage d'activités et donc d'emplois. Outre le surcroît de concurrence pour les acteurs associatifs historiques engendré par une telle orientation, cette politique tend à valoriser la « performance technique » du service au détriment de ses dimensions sociales et relationnelles (Dussuet, Nirello, Puissant, 2017, p. 188). Cette conception conduit à concevoir l'aide à domicile moins comme un service relationnel que comme un bien industriel classique. L'impossibilité de définir *a priori* l'aide à domicile liée au fait qu'elle résulte d'une relation de service et donc nécessitant une adaptation aux besoins exprimés par le bénéficiaire est niée au profit d'une conception standardisée du service. La conséquence immédiate en est l'invisibilisation des compétences sociales et relationnelles mobilisées par les intervenantes non prises en compte dans les plans de financement public.

Les conseils départementaux ont introduit un « pilotage de l'activité par les indicateurs » (Dussuet, Nirello, Puissant, 2017, p. 193)¹⁶ afin d'augmenter la quantité des services délivrés mais en ne tenant compte que des tâches d'ordre technique de l'aide à domicile (ménage, etc.). Les plans de financement élaborés par les Conseils généraux prévoient de plus en plus une liste de tâches en indiquant « le temps requis pour les réaliser (...) les interventions à la demi-heure, et même au quart d'heure » ont ainsi vu le jour. Cette détermination de tâches à réaliser en amont revient à nier l'essence même de l'aide délivrée dont le contenu comme nous le soulignons est par définition incertain et doit répondre aux besoins du bénéficiaire dans le cours de l'interaction ou de la relation de service (*Ibid.*). Une personne dépendante peut chuter ou voir son état de se dégrader, situation demandant un ajustement de l'aide que le pilotage par les indicateurs ne peut prendre en compte. Dans ce contexte, les conditions de travail des intervenantes à domicile ont tendance à se dégrader avec un émiettement croissant des tâches et une intensification du travail (*Ibid.*)

3- Conclusion : L'introduction du « modèle de la compétence » : vers une reconnaissance du capital humain des aides à domicile ?

La branche associative de l'aide à domicile a introduit très récemment (octobre 2021) avec l'aval des pouvoirs publics principaux financeurs des services offerts, des modifications significatives dans la classification des emplois et le système de rémunération des métiers, ce qui a conduit à une augmentation de la masse salariale proche de 16%¹⁷. La convention collective de la branche a été complétée d'un nouvel avenant permettant une progression professionnelle pour les aides à domicile, qui ne repose pas uniquement sur le diplôme (ou la qualification), mais également sur la prise en compte des compétences. Alors que l'ancienne convention collective supposait l'acquisition du diplôme pour occuper certains emplois, la nouvelle convention permet une mobilité ascendante par l'intermédiaire des compétences, des formations et de l'expérience professionnelle / ancienneté dans l'emploi. Trois types d'emploi étaient auparavant distingués au niveau des intervenantes à domicile : l'auxiliaire de vie sociale détentrice du diplôme d'Etat d'accompagnement éducatif et social (DEAES), l'employée à domicile détentrice d'un diplôme reconnu par la branche et l'agente à domicile sans diplôme. Certains actes (par exemple la toilette) restent encore aujourd'hui autorisés que pour l'auxiliaire de vie sociale, même si l'on peut

¹⁶ Le pilotage par les indicateurs n'est pas spécifique au secteur de l'aide à domicile. On l'observe en effet dans de nombreux autres services publics et services sociaux. Sur la question des indicateurs et la gouvernance par les nombres ou les indicateurs, voir notamment Desrosières (2014) et Supiot (2015)

¹⁷ Il s'agit précisément de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile très largement dominée par les métiers de l'aide à domicile (agents à domicile, employés à domicile et auxiliaires de vie sociale). On retrouve également des infirmières ou encore des aides-soignantes mais leur part totale représente moins de 10% des emplois de la branche. Elle regroupe les quatre grandes fédérations associatives de l'aide à domicile, ADEDOM Fédération nationale, l'Union Nationale de l'Aide des Soins et des Services aux Domiciles (UNA), l'Aide à Domicile en Milieu Rural (ADMR) et la Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire (FNAAP/CSF).

observer concrètement suivant les situations un « glissement des tâches » (Garabage, Trabut, 2020) généralement peu reconnu par les employeurs. Cette nomenclature renvoyait à des « emplois repères » définis suivant leur finalité, les activités exercées, les conditions d'exercice et les conditions d'accès à l'emploi. La nouvelle nomenclature s'appuie sur des « emplois génériques » caractérisés par les publics accompagnés et les missions exercées, éléments à partir desquels sont établis des fiches de poste. L'autre nouveauté importante porte sur l'évaluation régulière des compétences des aides à domicile permettant d'introduire la possibilité d'une progression professionnelle.

Souvent critiquée pour l'individualisation de l'évaluation qu'entraîne le « modèle de la compétence », les employeurs de la branche le juge plus favorablement. Dans un secteur où environ 40% des emplois occupés ne nécessitent pas de diplôme, les perspectives de progression professionnelle restaient faibles dans l'ancienne convention collective. Cette barrière du diplôme est aujourd'hui en partie levée puisque la formation, l'expérience et l'ancienneté dans l'emploi et la maîtrise des compétences permettent de proposer des évolutions de carrière. Le « modèle de la compétence » est considéré comme un des moyens efficaces pour rendre plus attractifs les emplois d'aide à domicile dans un secteur où les taux de rotation dans l'emploi sont particulièrement élevés et des difficultés de recrutement se posent régulièrement.

Si la reclassification des aides à domicile a conduit à des augmentations salariales significatives, il est encore trop tôt pour évaluer l'impact sur les progressions professionnelles des aides à domicile et si cette logique de la compétence permet de résoudre au moins partiellement les problèmes récurrents de recrutement auxquels sont confrontées les associations d'aide à domicile. Surtout, l'introduction du « modèle de la compétence » ne pourra atteindre ses objectifs que sous deux conditions

- L'accord par les différents financeurs publics de l'aide à domicile des augmentations de salaire induites par la reconnaissance des parcours professionnels. Certains départements, qui sont parmi les principaux financeurs publics, ont manifesté depuis la publication de l'avenant à la convention collective des réticences à financer le surcroît de dépenses, et même si a été instauré récemment (loi de financement de la Sécurité sociale 2022) un tarif plancher de l'heure (22 euros) pour l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) et la Prestation de Compensation du Handicap (PCH). La crainte d'un financement public qui ne suive pas les évolutions salariales est d'autant plus fondée que certains employeurs ont pu préférer jusque-là les aides à domicile non-qualifiées pour des questions de soutenabilité financière de leurs structures, ou que certaines aides à domicile qualifiées peuvent être amenées à masquer volontairement leur titre par peur de ne pas être recrutées.
- La deuxième condition est liée au pouvoir croissant donné aux employeurs par le « modèle de la compétence ». L'individualisation de l'évaluation des compétences et le fait que celle-ci repose sur des critères transversaux mais appliqués à des situations d'emploi hétérogènes et singulières et appréciée uniquement par l'employeur, risquent de conduire à des inégalités de traitement. Ce nouveau modèle que d'autres secteurs d'activité ont connu avant l'aide à domicile, reste marqué par « l'intensité de la formalisation » (entretien d'évaluation, indicateurs, etc.) auquel il donne lieu contrastant avec « la faiblesse des garanties de reconnaissance que (ce modèle) procure » (Monchatre, *Op. cit.*, p. 133-134). Ce risque est redoublé par les représentations sociales qui ont longtemps prévalu et dont la prégnance encore actuelle mérite d'être questionnée, conduisant à la naturalisation des compétences relationnelles et sociales mobilisées par les aides à domicile (Daune-Richard, 2003)

Bibliographie

Avril Christelle, 2003, « Les compétences féminines des aides à domicile », in Séverine Gojard,

- Agnès Gramain, Florence Weber, *Charges de famille. Dépendance et parenté dans la France contemporaine*, Paris, La Découverte, p. 187-207.
- Bernardo Liliane, 2003, « La place des sentiments dans l'aide professionnelle de gré à gré » in Séverine Gojard, Agnès Gramain, Florence Weber, *Charges de famille. Dépendance et parenté dans la France contemporaine*, Paris, La Découverte, p. 362-389
- Bonnet Magalie, 2006, « Le métier de l'aide à domicile : travail invisible et professionnalisation », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 1, n° 1 (August 1), p. 73-85.
- Bozio, Antoine, Agnès Gramain, Cécile Martin, André Masson, 2016, « Quelles politiques publiques pour la dépendance ? » *Notes du conseil d'analyse économique*, 35, n°8 : 1. <https://doi.org/10.3917/ncae.035.0001>.
- Capuano Christophe, 2017, « De l'aide à domicile aux services à la personne », *Vie sociale* n° 17, n°1, p. 13-29.
- Capuano Christophe, 2018, *Que faire de nos vieux ? Une histoire de la protection sociale de 1880 à nos jours*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques.
- Daune-Richard Anne-Marie, 2003, « La qualification dans la sociologie française : en quête de femmes », in Jacqueline Laufer, Catherine Marry, Margaret Maruani (dir.), *Le travail du genre. Les sciences sociales à l'épreuve des différences de sexe*, Paris, La Découverte, p. 138-150.
- De Bandt Jacques, Jean Gadrey, 1994, *Relations de service, Marchés de services*, Editions du CNRS.
- Debonneuil Michèle, 2004, « Les services : une opportunité pour créer des emplois productifs », in Pierre Cahuc et Michèle Debonneuil, *Productivité et emploi dans le tertiaire*, La documentation française, juillet, p. 11-45
- Dussuet Annie, 2016, « Genre, frontières du travail domestique et marges du salariat. Le cas des aides à domicile », *Revue Française de Socio-Economie* n° 17, n° 2, November 28, p. 123-41.
- Dussuet, Annie, Laura Nirello, and Emmanuelle Puissant, 2017, « De la restriction des budgets des politiques sociales à la dégradation des conditions de travail dans le secteur médico-social », *La Revue de l'Ires*, n° 91-92, n° 1, p. 185-211.
- Ennuyer Bernard, 2018, « Personnes âgées, familles, professionnels, des configurations multiples et complexes dans le champ de l'aide au domicile », *VST - Vie sociale et traitements* N° 139, n° 3, August 22, p. 19-27.
- Gadrey Jean, 1994, « Les relations de service dans le secteur marchand », in : Jacques De Bandt, Jean Gadrey, *Relations de service, Marchés de services, Op. cit.*, p. 24-25
- Gadrey Jean, 1996, *Services : la productivité en question*, Desclée de Brouwer.
- Gadrey Nicole, Jany-Catrice Florence, Pernod-Lemattre Martine, 2005a, « Genre et emplois non qualifiés », in Dominique Méda, Francis Vennat, *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris, La découverte, p. 197-207
- Gadrey Nicole, Jany-Catrice Florence, Pernod-Lemattre Martine, 2005b, « Les employés non qualifiés : quelles compétences ? », in Dominique Méda, Francis Vennat, *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes*, Paris, La découverte, p. 255-268
- Gallois Florence, 2013, « L'aide à domicile, parent pauvre du système de santé », *Journal de gestion*

- et d'économie médicales*, Vol. 31, n°1, September 14, p. 15–29.
- Gorz André, 2004, *Les métamorphoses du travail. Critique de la raison économique*, Paris, Gallimard (1^{ère} publication : 1988).
- Grabage Alexandra & Trabut Loïc, 2020, « Le glissement de tâches comme aporie de la construction d'un territoire professionnel. Le cas des aides à domicile », *Socio-économie du travail*, n°7, 1, p. 53-84.
- Hughes, Everett C., 1997, *Le regard sociologique. Essais choisis*. Paris, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.
- Jany-Catrice Florence, 2016, Les « services à la personne » en France. L'impasse de stratégies univoques de croissance économique." *Revue française des affaires sociales*, n°1, June 15, p. 263–78.
- Julliard Émilien, Leroy Aude, 2014, « Convertir des chômeuses, former des professionnels ? », in in : Florence Weber, *Le salaire de la confiance*, Paris, Editions Rue d'Ulm « Sciences sociales », p. 97-121.
- Laville Jean-Louis et Marthe Nyssens, 2005, « Services de proximité », in : Jean-Louis Laville et Antonio David Cattani (dir.), *Dictionnaire de l'autre économie*, Desclée de Brouwer, p. 451-459.
- Molinier Pascale, 2005, « Le care à l'épreuve du travail. Vulnérabilités croisées et savoir-faire discrets », Patricia Paperman, Sandra Laugier, *Le souci des autres. Ethique et politique du care*, Paris, EHESS – collection Raisons pratiques, p. 299-316.
- Molinier Pascale, 2013, *Le travail du care*, Paris, La Dispute.
- Monchatre Sylvie, 2018, « De la qualification à la compétence en passant par l'employabilité », in Daniel Mercure & Mircea Vultur (dir.), *Dix concepts pour penser le nouveau monde du travail*, Laval, Presses universitaires de Laval, p. 119-134.
- Moré Palima, 2014, « Les employé(e)s dans le travail de care : corps et investissement de soi entre éthique et contrainte », *Travailler*, n°32, 2, p. 33-53.
- Roy Anne Le, Puissant Emmanuelle, 2016, « Evolution des référentiels politiques dans l'aide à domicile », *Revue internationale de l'économie sociale – RECMA*, N° 342, n° 4, p. 69–84.
- Trabut Loïc, 2014, « Aides à domicile : la formation améliore-t-elle l'emploi ? », *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, n°127, October 30, p. 71–90.
- Vachey Laurent, (avec la collaboration de Florence Allot et Nicolas Scotté), 2020, *La branche autonomie : périmètre, gouvernance et financement*, Inspection générale des finances, septembre.
- Valléry Gérard, Leduc Sylvain, 2010, Une analyse des emplois de services à destination des personnes âgées : compétences sociales et identité professionnelle des aides à domicile." *Gerontologie et société*, 33, n° 135, n° 4, p. 213–37.
- Weber Florence, 2014, « Introduction. Le maintien à domicile : à quels prix ? », in : Florence Weber, *Le salaire de la confiance*, Paris, Editions Rue d'Ulm « Sciences sociales », p. 9-40.

