HAL
open science

La menace du déclassement. Réflexions sur la construction et l'évolution des projets professionnels de cadres au chômage

Sophie Pochic

To cite this version:

Sophie Pochic. La menace du déclassement. Réflexions sur la construction et l'évolution des projets professionnels de cadres au chômage. La Revue de l'IRES, 2001, N°35, pp.61-88. halshs-00541777

HAL Id: halshs-00541777

https://shs.hal.science/halshs-00541777

Submitted on 1 Dec 2010

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.

La menace du déclassement. Réflexions sur la construction et l'évolution des projets professionnels de cadres au chômage

Sophie POCHIC *

La reprise économique actuelle oriente les débats économiques sur les notions de plein emploi, d'emploi convenable (Freyssinet, 2000) et de possibles pénuries de main d'œuvre. Il peut donc paraître anachronique de réfléchir sur les projets professionnels de cadres au chômage, population en forte diminution depuis 1997. Or la notion de projet est centrale dans le Plan d'aide au retour à l'emploi, Pare, avec le PAP : Projet d'Action Personnalisé. L'accompagnement personnalisé était jusque là réservé aux cadres, ou aux licenciements collectifs dans le cadre des conventions de conversion. Il sera étendu à tous les chômeurs à partir du 1e juillet 2001. Si de nombreux points ont entraîné des réactions virulentes sur le Pare, le modèle du projet comme condition, sinon nécessaire, mais en tout cas décisive pour réussir une démarche de formation-insertion (Coquelle, 1998) semble par contre faire consensus. Mais comment se construisent et évoluent les projets des demandeurs d'emploi ? Les projets permettent-ils de dépasser les handicaps objectifs de certains chômeurs ?

Les types d'emplois recherchés par les chômeurs, et leur résistance a déclassement (statutaire ou salarial) sont des notions centrales dans les théories néo-classiques du marché du travail. Or ces variables subjectives

* ATER de Sociologie LEST-CNRS/Université Aix-Marseille II.
L'auteur remercie le comité de lecture de l'IRES, et particulièrement C. Dufour et F. Lefresne, pour leurs conseils sur les différentes versions de ce texte. Cet article est issu d'un rapport de recherche réalisé pour la CFE-CGC et l'IRES (Pochic, 2000). Que Max Leca soit remercié pour sa patience bienveillante.

font rarement l'objet d'études économiques empiriques, à part sur l'insertion des jeunes (Béret, 1994) [1]. Il nous semble important que la sociologie prenne les projets professionnels et le rapport à l'emploi des chômeurs comme objet, afin de montrer que leur construction et leur évolution ne dépendent pas uniquement de facteurs psychologiques ou économiques. Et ainsi critique les analyses économiques qui persistent à présenter le chômage comme en grande partie volontaire. Pour tester la résistance au déclassement des cadres au chômage, nous avons extrait un échantillon quantitatif longitudinal de l'enquête Emploi de l'INSEE. Nous montrerons que différents facteurs influencent les projets professionnels des cadres, ce qui permet d'interroger la théorie de la « logique de l'honneur » de P. d'Iribarne (1989). Mais l'impact relatif du projet sur le retour à l'emploi semble assez faible par rapport aux variables objectives classiques (durée de chômage, âge, sexe, diplôme).

Des récits de recherche d'emploi permettent ensuite de rentrer dans la « boîte noire » des projets de manière plus approfondie. Les projets sont souvent pluriels, évolutifs en fonction de la durée, des opportunités et de la manière d'interpréter cette épreuve du chômage. Nous avançons l'hypothèse que les projets professionnels se construisent dans une transaction biographique entre identité professionnelle passée et identité(s) d'aspiration(s), en lien avec les trajectoires antérieures. Cette transposition du schéma théorique de C. Dubar (1991) permet d'approcher les différentes stratégies des cadres face à la menace du déclassement.

Peut-on tester la résistance au déclassement des cadres ?

Dans son bilan de la sociologie du chômage, D. Demazière (1995) appelle à l'intégration des stratégies des chômeurs dans les analyses de sortie du chômage, notamment en terme de comportements et d'arbitrages. Les études longitudinales sur l'employabilité des chômeurs intègrent en effet rarement des variables subjectives. Les deux principaux auteurs qui ont intégré des variables de comportements dans un suivi longitudinal de chômeurs semblent relativiser leur poids par rapport aux variables objectives (Huygues-Despointes, 1991 ; Rouault-Galdo, 1992). A partir d'un échantillon longitudinal de cadres au chômage, nous cherchons à déterminer les variables objectives qui influencent les projets professionnels. Les cadres diminuent-ils progressivement leurs exigences avec la durée de chômage ? Ou restent-ils très attachés à leur statut antérieur de cadre, appréhendé ici par la CSP et à ses privilèges devenus rares de stabilité (CDI-temps plein) ?

1. « D'une manière globale, on peut dire que l'on ne connaît que très peu de choses sur les deux ensembles rapports au futur/projets et interactions d'emploi/stratégies sur le marché. Ce fait est largement relié à l'extrême suspicion vis-à-vis des variables dites subjectives qui a régné et règne encore largement dans le milieu des économistes » (Béret, 1994, p.60).

Encadré 1. Méthode : Les indicateurs de projet dans un échantillon longitudinal extrait des enquêtes Emploi 1990-99

Un premier indicateur, la « précision de la recherche », permet d'indiquer si le demandeur d'emploi a un « projet professionnel » ou s'il recherche plutôt un emploi, quel qu'en soit le contenu. Nous dirons qu'un individu a un projet s'il recherche un emploi précis ou plusieurs emplois, et qu'il n'a pas vraiment de projet s'il cherche dans une gamme large ou n'importe quel emploi. « L'attachement à la norme d'emploi typique » reflète les exigences du projet en terme de contrat, en combinant deux indicateurs : recherche d'un CDI uniquement et recherche d'un temps plein uniquement.

La « résistance au déclassement » indique l'orientation du projet professionnel en terme de statut d'emploi et de contenu du travail, construite à partir de la question « quelle profession principale recherchez-vous ? ». Cette variable est utilisée par G. Forgeot et J. Gautié (1997) pour construire « la propension à se déclasser au regard de leur formation scolaire » de jeunes en insertion. Cette résistance peut être recodée en quatre modalités : rechercher un emploi cadre / accepter le déclassement (profession intermédiaire) / accepter la chute (employé ou ouvrier) / rechercher un statut indépendant. Le déclassement se définit dans une comparaison entre la PCS de l'emploi antérieur et la PCS de l'emploi recherché (ou obtenu ensuite), en référence à la norme sociale et à la dimension psychologique du déclassement. Cette variable ne donne malheureusement que la PCS à deux chiffres, et ne permet donc pas d'étudier les projets de reconversion en terme de profession.

Nous avons construit ces indicateurs sur un échantillon longitudinal de 442 cadres au chômage à temps t suivis sur deux ans, dont la taille et la singularité de la période d'observation, 1990-99, limitent l'analyse à un statut exploratoire. Comme le nombre de cadres au chômage présents dans l'Enquête Emploi est assez faible, et que cette enquête est renouvelée par tiers chaque année, le seul moyen d'obtenir un échantillon longitudinal de taille acceptable est de fusionner diverses cohortes (comme Tresmontant, 1991). A partir des enquêtes Emploi de 1990 à 1999, nous avons construit huit cohortes en ne gardant que les individus présents en t+1 et t+2, que nous avons fusionnées. Nous avons restreint l'échantillon aux « cadres d'entreprise » en recherche effective d'emploi (PSERE : n'ayant pas un emploi qui commence ultérieurement ; ayant commencé leurs recherches) qui peuvent avoir un projet.

La durée de chômage : facteur déterminant, entre autres, des projets

Selon la théorie du « chômage paradoxal » de P. d'Iribarne (1990), les projets des cadres au chômage devraient refléter principalement la résistance au déclassement, en raison d'une spécificité culturelle française. La

« logique de l'honneur », logique du rang, avec ses droits et ses devoirs, empêcherait les Français et singulièrement les cadres, d'accepter un emploi ou un salaire qu'ils considèrent comme déshonorant. Ils préféreraient souvent le chômage d'attente plutôt que le déclassement. Les entreprises respecteraient cette dignité en ne recrutant pas des personnes trop qualifiées par rapport au poste. Cette résistance au déclassement ne serait entamée que par la durée du chômage, qui amènerait les individus à diminuer leurs exigences. Cela expliquerait les durées de chômage élevées des cadres et l'exclusion des cadres âgés. Suivant les secteurs, cette résistance au déclassement serait portée plus par les demandeurs d'emploi ou plus par les entreprises. Mais cette analyse n'est fondée que sur des statistiques sur l'employabilité, définie comme la probabilité statistique de retour à l'emploi. Les projets des demandeurs d'emploi ou les critères de recrutement des employeurs n'ont pas fait l'objet d'enquêtes empiriques.

Le premier résultat de cette analyse statistique est que les cadres au chômage ont pour plus de la moitié des projets de déclassement ou de chute, contrairement à ce que l'on aurait pu attendre *a priori*. Dans notre échantillon longitudinal, seuls 44 % des cadres au chômage à temps t recherchent principalement un emploi cadre, contre 48 % qui affirment à l'enquêteur rechercher principalement un emploi non-cadre et 8 % qui ne précisent pas la profession principale. Ceux qui accepteraient un déclassement (profession intermédiaire) sont plus nombreux (27 %), que ceux qui accepteraient une « chute » professionnelle et donc sociale (employé ou ouvrier : 16 %). Les projets cadres sont en général plus précis (environ trois quarts), que les projets non-cadres, mais très rares sont les cadres à ne pas avoir de projet (cherchant une gamme large ou n'importe quel emploi). Les projets de création / reprise d'entreprise paraissent par contre assez limités, puisqu'ils sont évoqués par seulement 3 % de l'échantillon. Nous avons réalisé un logit sur les indicateurs de projets, dont les résultats sont présentés dans le tableau suivant.

« Toutes choses égales par ailleurs », la durée de chômage semble être le facteur principal de la résistance au déclassement. Mais trois autres variables objectives semblent jouer également : le sexe en premier niveau, puis le diplôme et la profession antérieure en deuxième niveau. On peut en tirer l'hypothèse que les cadres au chômage se positionnent différemment vis-à-vis du statut cadre et de ses privilèges, suivant leur position dans ce groupe social. Etre au chômage depuis plus de deux ans, être une femme ou être autodidacte (notamment sans le baccalauréat) affaiblit la résistance au déclassement et augmente la probabilité de faire un projet de déclassement ou de chute. Les professions techniques semblent par contre se distinguer des professions administratives et commerciales par leur plus forte résistance au déclassement. L'âge ne semble par contre pas être en lui-même un facteur déterminant de l'attachement au statut cadre.

Modèle logit sur la résistance au déclassement et l'attachement à la norme d'emploi typique

Variable et modalités de référence Probabilités en %	Veut rester dans la CSP cadre	Accepte le « déclassement » (profession intermédiaire)	Accepte la « chute » (ouvrier ou employé)	Cherche exclusivement un CDI - temps complet
Situation de référence	53%	37%	7%	70%
Sexe :				
Homme				
Femme	-13**	-1	+9***	-29***
Diplôme :				
Diplôme sup.				
Pas le bac	-13**	-3	+14***	- 2
Bac seul	-10	+9	+7**	- 5
Bac + 2	-10	- 1	-2	-1
Durée de chômage :				
< 1 an				
Chômage de longue durée < 2 ans	- 5	+10	0	-8
Plus de 2 ans de chômage	-18***	-3	+3	-13**
Profession antérieure :				
Administratif et commercial				
Ingénieurs et cadres techniques	+8**	-17 ***	+3	-1
Tranche d'âge :				
30-39 ans				
20-29 ans	+10	+10	-6 *	-9
40-49 ans	0	0	-2	-1
50 et +	+7	+1	-3	-18 ***

Règles de lecture :
Les probabilités du Logit sont * = significativement non nulles à 10 %, ** = à 5 %, *** = à 1 %.
Le modèle économétrique de Logit binomial permet d'analyser l'influence de variables « toutes choses égales par ailleurs ». En fixant une valeur de référence à chaque variable (homme, diplômé du supérieur, au chômage depuis moins d'un an, entre 30 et 39 ans, ancien cadre administratif et commercial), on peut tester l'influence des autres variables (femme, peu diplômée, ingénieur et cadre technique) une par une sur la variable à expliquer.

Ne pas préciser la profession principale recherchée peut être interprété comme une absence de projet professionnel précis. Quelles sont les caractéristiques de ces cadres ? Ils cherchent en majorité plusieurs professions, mais très rarement n'importe quel emploi. Ils ont comme particularité d'être plus souvent au chômage de longue durée, depuis un, voire deux ans, et d'être souvent âgés de plus de 50 ans. Mais ils ne sont pas tous « découragés », car ils ont en majorité des démarches effectives de recherche d'emploi. Leur non-réponse peut indiquer une difficulté à appréhender le champ des possibles, ou au contraire une recherche avec plusieurs projets menés de front. On peut avancer que ces cadres cherchent plus un emploi que véritablement une profession, étant donnés leurs difficultés à se réinsérer sur le marché du travail.

Les cadres sont encore fortement attachés à la norme d'emploi typique, puisque seuls 6 % d'entre eux cherchent un temps partiel en priorité ou ex-

clusivement, et seulement 2 % cherchent un CDD en priorité ou exclusivement. Ils sont cependant capables de faire des concessions à cette norme, puisque 43 % d'entre eux cherchent uniquement un emploi en CDI à temps plein et n'accepteraient rien d'autre. Sur l'attachement à la norme d'emploi, la variable explicative de premier niveau semble être le sexe, devant la durée de chômage et l'âge. Les femmes cadres sont pratiquement uniquement concernées par le temps partiel en pratique, plus souvent « souhaité » pour gérer la conciliation travail / famille dans des couples homogames que « contraint » dans cette catégorie (Galtier, 1999). Cela expliquerait en partie leur moindre attachement au CDI-temps plein. Les plus de 50 ans et les chômeurs de très longue durée (plus de deux ans) accepteraient également de ne pas reprendre un emploi dans les conditions typiques des cadres afin de réintégrer le marché du travail.

La durée de chômage entraîne-t-elle une diminution linéaire des exigences ?

L'analyse de l'évolution des projets d'emploi entre t et t+1 sur l'échantillon longitudinal montre une diminution générale des exigences relatives au statut pour la majorité et même un abandon des projets d'emploi pour certains. La faiblesse des effectifs amène cependant à être prudent sur l'interprétation et à raisonner en effectifs réels et non en pourcentage. Sur 127 individus qui avaient un projet d'emploi cadre et qui sont toujours sans emploi un an après, la moitié cherchent toujours un emploi cadre, mais 19 font un projet de déclassement (profession intermédiaire), 13 un projet de chute (employé ou ouvrier), 12 n'ont plus de projet précis et enfin 14 ont abandonné le projet de retour à l'emploi. Ne pas avoir cité de profession principale recherchée en t semble être un signe de découragement, puisque près de la moitié de ces individus abandonne la recherche d'emploi un an après. Cependant, une petite partie de l'échantillon relève ses exigences un an après, probablement du fait des difficultés à trouver un emploi déclassé. Ou en raison d'une confrontation pratique trop douloureuse à la réalité des offres d'emplois déqualifiées. Ceux qui avaient un projet d'indépendance qui n'a pas abouti au bout d'un an reviennent sur des projets d'emploi salariés. Comme les caractéristiques objectives des individus ne se sont modifiées que sur la durée de chômage, cela montre que le projet d'emploi est le résultat d'une interprétation du champ des possibles et des contraintes.

Les trajectoires des cadres au chômage : le déclassement des autodidactes et l'exclusion des cadres âgés

Le suivi longitudinal des trajectoires des chômeurs cadres permet de montrer leurs difficultés dans le retour à l'emploi, et l'installation dans un chômage durable. Deux ans après la première interrogation, moins de la moitié de l'échantillon a retrouvé un emploi (44 %), tandis que 22 % sont

Evolution du projet en terme de résistance au déclassement entre t et t+1 (en effectifs)

PROJET en t %	PROJET en t+1						
	Cadre	Déclas-sement	Chute	Indépen-dance	Non précisé	Abandon du projet	Total
Cadre	59	19	13	1	12	14	118
Déclassement	10	34	10	1	6	20	81
Chute	7	5	18	1	7	8	46
Indépendance	1	3	0	1	0	2	7
Non précisé	3	6	2	0	2	9	22
Total	80	67	43	4	27	53	274

Source : Echantillon longitudinal, chômeurs et inactifs en t+1, sans emploi qui commence ultérieurement.

classés désormais inactifs au sens du BIT (ou chômeurs découragés). Le risque de rester sans emploi en t+2 est plus élevé de façon significative « toute chose égale par ailleurs » si le cadre a plus de 50 ans, ou si la durée de chômage en t est supérieure à deux ans ou si ce cadre est de sexe féminin. Par contre le niveau de diplôme n'est pas un facteur déterminant de la sortie du chômage, ce qui réjoint les résultats d'une autre étude sur les cadres au chômage : « Un diplôme élevé n'est pas nécessairement la garantie d'un retour plus rapide à l'emploi » (André-Roux, Le Minez, 1997, p.7).

Un des résultats importants de cette analyse longitudinale est l'ampleur du déclassement, puisque parmi ceux qui retrouvent un emploi, seuls 44 % se reclassent cadres en t+1 et 45 % en t+2 [2]. Parmi ceux qui se reclassent non-cadres en t+2, ils n'occupent pas tous une profession intermédiaire (25 % contre 12 % ouvriers ou employés). Il est beaucoup plus probable de perdre son statut cadre si on n'est pas diplômé du supérieur, au chômage de longue durée et si l'on est une femme. On remarque une forte différence selon l'âge : les « quadras » ont un taux de reclassement cadre très élevé, alors qu'il est très bas pour les « quinquas ». Mais ces deux catégories semblent relativement moins concernées par le déclassement que les plus jeunes. On peut remarquer que ce fort déclassement des cadres ayant retrouvé un emploi interroge la théorie de la « logique de l'honneur », puisque des entreprises ont accepté de recruter des anciens cadres à des postes de moindre qualification. Enfin le reclassement sur un statut indépendant deux ans après est plus fréquent que le nombre de cadres ayant évoqué ce projet en début d'enquête (15 % des individus ayant retrouvé un emploi, en majorité commerçants ou chefs d'entreprise individuelle). Le projet d'indépendance

2 Ces résultats semblent confirmer l'enquête « Suivi des chômeurs » de 1986-88, selon laquelle « 18 mois après avoir été inscrits à l'ANPE, seulement la moitié des cadres retrouvent un emploi de niveau équivalent, plus d'un quart occupent des professions intermédiaires et 20 % deviennent employés ou ouvriers » (Voisin, 1989).

est donc peut-être une solution de sortie si la recherche d'emploi salarié n'atteint pas son objectif, donc un projet secondaire. Cela expliquerait le faible taux de réponses à la question sur la profession principale recherchée.

Modèle logit sur les trajectoires d'emploi deux ans après la première interrogation

Variable et modalités de référence Probabilités en %	Etre en emploi cadre en t+2	Etre en emploi non cadre en t+2	Etre chômeur ou inactif
Situation de référence	36%	19%	39%
Sexe :			
Homme	réf.	réf.	réf.
Femme	-17***	-3	+18***
Diplôme :			
Pas le bac	-22***	+32***	-6
Bac seul	-17**	+21***	-1
Bac + 2	-22***	+23***	0
Diplôme sup.	réf.	réf.	réf.
Durée de chômage :			
< 1 an	réf.	réf.	réf.
Chôm. de longue durée (1 à 2 ans)	-13**	+2	+10
Plus de 2 ans de chômage	-25***	+3	+15**
Tranche d'âge :			
20-29 ans	réf.	réf.	réf.
30-39 ans	-4	+6	-3
40-49 ans	+16**	-11***	+8
50 ans et plus	-17**	-16***	+42***
Profession antérieure :			
Administratif et commercial	réf.	réf.	réf.
Ingénieurs et cadres techniques	+10	-8*	+4
Profession principale recherchée :			
Cadre	réf.	réf.	réf.
Non cadre	-9 *	+4	+4
Précision du projet :			
Cherche une profession	réf.	réf.	réf.
Cherche plusieurs professions	-9	0	+6
Cherche dans une gamme large ou n'importe quoi	-3	-10**	+17**
Contrat recherché :			
CDI - temps complet uniquement	réf.	réf.	réf.
Accepterait un CDD ou au temps partiel si nécessaire	-2	+4	-3

Règles de lecture :
Les probabilités du Logit sont * = significativement non nulles à 10 %, ** = à 5 %, *** = à 1 %.
La probabilité théorique de référence de se retrouver sans emploi en t+2 dans le modèle Logit suivant est de 39 %, inférieure à la probabilité moyenne de l'échantillon (55 %), en raison des caractéristiques de l'individu de référence (homme, bac+4, au chômage depuis moins d'un an, âgé entre 30 et 39 ans, cadre administratif et commercial, cherchant une profession cadre précise à CDI (temps complet uniquement).

Mais les variables subjectives semblent des facteurs secondaires dans les trajectoires de déclassement et de retour à l'emploi

L'introduction de variables subjectives dans le modèle logit permet d'évaluer le poids relatif de ces variables par rapport aux handicaps structurels, comme l'a déjà réalisé Rouault-Galdo (1992) sur l'ensemble des chômeurs. Le fait d'avoir un projet d'emploi cadre en t, et d'accepter des conditions d'emploi plus précaires ne semble pas jouer un rôle significatif sur la sortie du chômage. Par contre ne pas avoir ciblé sa recherche (chercher dans une gamme large ou n'importe quoi), ce qui revient à dire ne pas avoir de projet professionnel, semble être un handicap dans le retour à l'emploi. On retrouve donc ici les résultats de Huygues-Despointes (1991) : avoir un projet ciblé est un facteur parmi d'autres dans la sortie du chômage. Il faudrait donc aider les chômeurs à mieux cibler leurs démarches, ce qui semble légitimer toutes les actions d'accompagnement de la recherche d'emploi, comme le préconise le Pare. Même s'il faut garder à l'esprit que cette variable subjective ne semble jouer qu'en troisième niveau et ne peut compenser les handicaps structurels. Par contre, les exigences en terme de contrat (CDI-temps plein) ne semblent pas avoir d'impact sur les trajectoires des cadres au chômage.

Avoir des exigences élevées en terme de statut, résister au déclassement permettrait d'augmenter ses chances d'éviter le déclassement « toutes choses égales par ailleurs » (mais là aussi ce n'est qu'une variable de troisième niveau). Ce qui pourrait relativiser la théorie de P. D'Iribarne : avoir une « logique de l'honneur » semble être efficace, dans le sens où cela permet d'avoir plus de chances de se reclasser cadre. Mais adopter une stratégie de déclassement ne semble pas handicaper la personne vis-à-vis de la réinsertion. Le projet révèle ainsi l'arbitrage de l'individu qui interprète le champ des possibles différemment selon son histoire et son environnement (économique, familial, social …).

Pour analyser la genèse des projets professionnels, il nous a semblé intéressant d'essayer de confronter cette analyse longitudinale avec des entretiens rétrospectifs de cadres au chômage. Tout en sachant les difficultés auxquelles se heurte ce genre d'exercice, et le risque de tomber dans la posture illustrative (entretiens illustrant le quantitatif) ou restitutive (entretiens juxtaposés au quantitatif livrés presque en totalité à la sagacité du lecteur) (Demazière, Dubar, 1997). Les projets appréhendés au niveau qualitatif sont évidemment plus diversifiés que l'alternative : rester sur un emploi cadre / accepter le déclassement / créer ou reprendre une entreprise. Les projets de cadres au chômage peuvent être classés en trois grands types : les projets en continuité avec la carrière passée ; les projets en rupture avec la carrière ; l'absence de projet (pas encore construit ou abandonné). Les va-

riables déterminantes de la résistance au déclassement qui ont été détectées dans l'analyse quantitative (durée de chômage, diplôme, profession, sexe) se retrouvent-elles dans l'analyse qualitative ?

Comment expliquer la diversité des projets des cadres au chômage ? Une analyse en terme de transaction biographique

Dans une approche économique, P. Béret définit le projet professionnel comme une combinaison difficile entre attentes individuelles et opportunités offertes sur le marché, qui « synthétise aussi bien les déterminants du cursus passé de l'individu que l'orientation de sa stratégie » (Béret, 1994). La notion de « transaction biographique » de C. Dubar (1991) permet d'indiquer que chacun construit son identité dans un dialogue entre son histoire passée et l'avenir qu'il anticipe, dans une « trajectoire subjective ». Des récits de recherche d'emploi auprès d'une quarantaine de cadres au chômage nous ont permis d'étudier les modes de transaction biographique, plus ou moins en continuité avec l'identité professionnelle passée. Cette transaction est aussi relationnelle, souvent avec des intermédiaires de l'emploi (spécialistes du conseil ou du recrutement), et parfois avec le conjoint. Mais nous n'évoquerons pas cette dimension dans cet article, pour des contraintes évidentes de place.

Encadré 2.
Méthodologie : des « récits de recherche d'emploi » de cadres

Pour saisir la transaction biographique, des « récits de vie » ont été récoltés entre 1996 et 1999 auprès d'une quarantaine de cadres au chômage, vingt-six hommes et treize femmes, rencontrés par l'intermédiaire de différents intermédiaires de l'emploi cadres (APEC, associations de recherche d'emploi cadres, caisses de retraite cadres). Ces cadres confirmés sont diversifiés au regard de caractéristiques objectives (sexe, âge, diplôme, carrière, durée de chômage, ancienne profession), mais cet échantillon n'a pas été construit avec des critères de représentativité stricts. Les entretiens abordent notamment la carrière professionnelle, la vie familiale, les conditions de la mise au chômage, la recherche d'emploi, et les réactions de l'entourage familial à l'épreuve du chômage.

Cette technique permet donc d'avoir un « récit de recherche d'emploi », avec l'évolution des moyens employés, des projets, les différents entretiens d'embauche et les raisons de leur échec et surtout l'auto-analyse du cadre sur toutes ces évolutions. Lors de l'entretien, le CV de la personne était aussi commenté, ce qui permettait à la fois de contrôler le récit de la carrière et de commenter les choix éventuels de présentation de soi dans le CV (non-évocation de certains postes, ou de l'âge).

Les projets construits dans la continuité de la trajectoire passée

Pour des cadres ayant déjà réalisé une partie de leur carrière sur un ou deux métiers, la première réaction après le choc du départ de l'entreprise passé, est d'essayer de retrouver le même type de poste. Une faible durée de chômage est fortement liée aux projets consistant à rester sur le même métier, avec le même statut. Des échecs répétés aux annonces et aux entretiens, des discussions avec des conseilleurs de l'emploi peuvent les amener à diminuer leurs exigences en terme de salaire, de statut ou à changer de stratégie. Mais au delà de la durée de chômage, les variables de diplôme et de profession antérieure nous semblent largement expliquer la différenciation entre ces projets.

« Je veux rester sur le même métier et le même statut cadre »

Ce projet dans la continuité se trouve fréquemment chez les cadres diplômés depuis peu de temps au chômage, qui sont assez confiants dans leurs chances de réussite. Leur titre scolaire a officialisé leur appartenance au statut. Les ingénieurs diplômés et les diplômés universitaires de deuxième ou troisième cycle envisagent rarement de perdre leur statut, contrairement aux cadres peu diplômés promus. Ce rôle central des études et du diplôme dans la construction de l'identité sociale et professionnelle est particulièrement marqué chez les ingénieurs (Duprez, Grelon, Marry, 1991). Leur identité professionnelle pourrait être définie comme une « identité de réseau » (Dubar, 1991). Le filtre de la certification scolaire les rend moins dépendants de l'entreprise et plus mobiles que des cadres promus. Les diplômés du supérieur ont d'ailleurs beaucoup de difficultés à intégrer la dévalorisation progressive de leur titre, notamment les niveaux BTS-DUT. Ils sont en général d'ailleurs surpris par les questions sur leur attachement au statut cadre, qui leur paraît automatique, surtout quand ils sont jeunes et depuis peu de temps au chômage, comme Martin.

Fils d'un cadre technique ayant fait carrière à EDF et d'une mère au foyer, Martin est un « ingénieur universitaire ». Diplômé d'un DESS d'informatique, il a eu des responsabilités techniques, notamment chef de projet, chez un constructeur et dans une SSII. Mais après avoir échappé à plusieurs restructurations, la SSII est en liquidation judiciaire et à 36 ans, il commence sa recherche d'emploi depuis un mois. Martin attend beaucoup des techniques de recherche d'emploi, car il doute de son CV et de ses compétences. « J'ai un gros problème, je ne pratique plus l'anglais et je ne me sens plus à la hauteur, donc il faut que je me remette à niveau. (…) Je ne suis pas vieux, j'ai 36 ans, mais soit on se positionne à un niveau plus élevé et on passera, soit on se positionne à un moindre niveau et ils prendront des plus jeunes parce qu'ils seront moins chers ». S'il n'a pas vraiment de four-

chette de salaire arrêtée : « ça dépend des perspectives et de l'intérêt du travail », il considère comme une évidence que ce sera un poste cadre. « Je n'ai jamais eu de postes autres que cadres, c'est même pas une question, j'y attache aucune importance, les postes que je peux faire sont des postes cadres (…) Quand je recrutais des gens, il y avait des ingénieurs qui venaient pour un boulot de techniciens, c'est désolant, déprimant qu'ils se dévalorisent et fassent de tels sacrifices pour trouver du travail ». Il considère déjà que travailler dans une PME comparativement à une grande entreprise est un déclassement, puisque cela diminue les opportunités de carrière, ce qui explique sa réticence par rapport à l'indépendance. Ma femme me conseille de prendre n'importe quoi ici, mais je ne veux pas m'enfermer dans n'importe quoi, car si je fais quatre ou cinq ans de petite boite encore, je suis fini ».

Dans les professions techniques traditionnellement en France, la distinction entre ingénieur et technicien est forte, notamment dans les grandes entreprises. Ceux qui expriment le plus fortement leur attachement à cette frontière symbolique sont justement ceux qui ont acquis le titre scolaire d'ingénieur en cours de vie professionnelle : les ingénieurs de la formation permanente. Ces « quasi-ingénieurs » (Gadéa, Loubet, Roquet, 1996), anciens ouvriers ou techniciens, sont plutôt atypiques, puisque la filière technique de promotion est assez fermée, contrairement à la filière administrative et commerciale (Chapoulie, 2000). Ils vivent d'autant plus mal l'épreuve du chômage qu'elle remet en question leur stratégie de carrière et leur trajectoire de mobilité inter-générationnelle.

Dans nos entretiens, les femmes diplômées ne semblent pas avoir moins d'attachement au statut cadre que les hommes, contrairement aux résultats de l'enquête statistique. Elles paraissent cependant attacher moins d'importance à la carrière en tant qu'accès à des postes de pouvoir et avoir un rapport plus distancié à l'entreprise. « La carrière est souvent vécue comme un élargissement de compétences, une progression horizontale plutôt que verticale » (Belle, 1991, p.115). Mais quand elles sont en couple, elles évoquent plus souvent que les hommes la non-mobilité géographique comme un obstacle important par rapport au type de postes qu'elles briguent, en raison de la carrière de leur conjoint.

« J'essaye de transférer mes compétences en restant cadre »

Mais tous les cadres ne sont pas attachés à leur ancien métier sur le mode de la vocation, et ils peuvent envisager de changer de profession en essayant de transférer leurs compétences sur des métiers proches. Cette possibilité se trouve notamment développée par les cadres administratifs et commerciaux, qui ont des compétences moins marquées en terme de secteur ou de spécialité, par rapport aux cadres techniques et ingénieurs.

L'attachement au statut cadre peut être ici justifié en partie par les cotisations aux caisses complémentaires de retraite cadres, puisque les anciens cadres qui perdent ce statut ne peuvent plus y cotiser. Ces institutions ont participé fortement de la constitution du groupe cadre (Boltanski, 1982) et semblent parfois être le seul lien objectif entre des individus aux ressources et aux situations très différentes. Elles semblent jouer le rôle d'une force de rappel symbolique aussi en cas de crise économique. Ce projet s'inscrit dans cette optique dans un projet de vie à long terme : préserver son pouvoir d'achat au moment de la retraite.

« J'essaye de continuer le même métier en indépendant »

Certains cadres âgés aux compétences techniques actualisées peuvent évoquer le projet de s'installer comme experts consultants. Mais des cadres plus jeunes peuvent aussi être tentés de continuer leur métier en statut indépendant, dans des professions de services aux entreprises (formation, ressources humaines, qualité), quand ils ont déjà travaillé dans des petites structures. Le projet d'installation dans l'indépendance est un projet secondaire, car il revient à abandonner la protection du salariat, contre la possibilité de continuer le même métier. Le risque financier d'un tel projet n'est pas négligeable et la clientèle d'anciens clients ou fournisseurs ne suit pas toujours les promesses. Les conditions financières du ménage influencent fortement ce type de projet. Etre propriétaire de son logement, avoir un conjoint ou une conjointe qui travaille, ne pas être endetté, avoir des capitaux propres sont des facteurs favorisant la prise de risque. Ces projets peuvent être aussi encouragés par les entreprises rencontrées lors des entretiens d'embauche, comme c'est le cas pour Simon.

Fils d'un fonctionnaire à la sécurité sociale et d'une infirmière, Simon se découvre une passion pour la chimie au lycée et s'oriente vers un BTS. Il devient technicien de laboratoire dans l'industrie pétrochimique, secteur qu'il ne quittera plus. Il fait une formation d'ingénieur au CNAM en cours du soir pendant dix ans, à son initiative, afin de prouver à ses responsables qu'il en était capable. Une fois diplômé à 38 ans, il demande une promotion qui lui est refusée et démissionne. Il devient ensuite responsable de laboratoire puis responsable qualité dans deux bureaux d'études. Les restructurations dans ce secteur l'amènent cependant à connaître deux licenciement en deux ans, et à 49 ans, il cherche un emploi depuis six mois. Devant les difficultés du secteur pétrochimique, et ses difficultés à retrouver un emploi d'ingénieur à 49 ans, il s'oriente vers l'installation comme consultant qualité ou vers la création d'entreprise. Il est pour lui impensable de répondre à des annonces de technicien, parce qu'il est ingénieur à vie désormais. « A un moment je me suis rendu compte que je pouvais faire expert en qualité, parce que j'ai rencontré de futurs employeurs et au vu de mon CV, ils me disaient : Mais pourquoi vous ne vous installez pas à votre compte ? J'ai

senti qu'ils voulaient plutôt me prendre en tant qu'expert sur une mission, en se disant il a de l'expérience, il va être cher, moi je suis une PME, je peux pas l'embaucher à temps plein, et c'est des gens qui ont été honnêtes, parce qu'ils auraient pu me prendre à cher et me virer. C'est une idée qui vient petit à petit … »

Ce projet ne correspond pas en général à un projet antérieur à l'épreuve du chômage, mais est un moyen de continuer à exercer son métier sous un autre statut. On retrouve donc la distinction entre la création d'entreprise interprétée comme une contrainte liée à l'épreuve du chômage (« licenciement-chômage ») et la création d'entreprise comme une opportunité de réaliser un projet antérieur (« licenciement-opportunité »). Cette typologie avait été élaborée par C. Harzo et M-P. Clerget (1987) dans leur étude sur les chômeurs créateurs d'entreprise.

« J'accepte d'être déqualifié et j'essaierai de monter en interne »

Les cadres autodidactes (non diplômés du supérieur) prennent rapidement conscience que l'absence de diplôme supérieur est un signal négatif pour les entreprises, dans un contexte d'afflux de jeunes diplômés. Les technico-commerciaux notamment, souvent des techniciens promus ou des diplômés universitaires (BTS-DUT), pensaient être cadres à vie, mais découvrent avec la perte d'emploi, que cette reconnaissance dépendait de cette entreprise. Ce projet n'est pas obligatoirement lié à la durée du chômage, mais aussi à la manière d'interpréter le chômage. Certains cadres autodidactes ayant un rapport au travail très fort préfèrent chercher un emploi déqualifié pour ne pas rester au chômage, situation qu'ils ne supportent pas.

Ce lien entre acceptation du déclassement et absence de diplôme peut être interprété de manière positive ou négative : les autodidactes semblent ne pas se sentir cadres en dehors de l'entreprise qui leur a donné ce titre, et douter de leurs compétences vis-à-vis de la concurrence des jeunes diplômés. Leur identité professionnelle selon la terminologie de C. Dubar (1991) est en effet une « identité d'entreprise », notamment l'entreprise où ils ont vécu la plus grande progression de carrière. Mais comme la mobilité interne leur a été favorable une première fois, l'acceptation du déclassement ne signifie pas toujours un renoncement à la carrière, mais parfois aussi un nouvel essai de mobilité interne.

Paul, fils d'un agent EDF et d'une mère au foyer, avec son BEP de comptabilité, a le profil typique du cadre autodidacte, qui est monté en interne dans plusieurs entreprises du secteur du transport. Il reste huit ans dans un poste de comptable responsable risque-client, qu'il quitte volontairement après avoir été démarché par des chasseurs de tête, mais l'entreprise est rachetée par un groupe américain et il fait partie de la première « charrette ». Il monte ensuite une cafétéria avec sa femme comptable qui a été li-

cenciée une semaine après lui, mais ils la revendent au bout de deux ans, à cause des problèmes de santé de sa femme liés au surmenage.

Après six mois de recherche infructueuses, il essaye de retrouver le même type de poste de responsable contentieux client, mais accepterait le statut non cadre sans problème apparent : « Si on me le propose, j'accepterai, je ne veux pas être trop difficile, je ne veux pas qu'on me mette la casquette cadre et puis peut-être j'aurais l'opportunité de monter de nouveau en interne comme cadre... mais c'est peut-être une différence d'éducation, de génération, je préfère travailler plutôt qu'attendre un poste cadre pour cotiser pour ma retraite, mais par contre je ne descendrai pas en dessous de 9 000 F par mois ». Il essaye pour l'instant de retrouver un emploi salarié, mais comme il a 47 ans, et sa femme 51 ans, ils seront peut-être obligés de se relancer dans la création d'entreprise pour retrouver un emploi, mais sur un nouveau projet de services de proximité.

Dans les professions administratives et commerciales, la frontière entre cadre et non-cadre est beaucoup plus poreuse, aussi bien dans le sens de la promotion que dans le sens du déclassement. Les professions administratives sont fortement alimentées par une filière de promotion interne, qui permet d'évoluer d'employé administratif à cadre administratif, notamment pour les femmes et dans les PME. Mais les risques de déclassement des cadres y sont aussi plus forts que dans les professions techniques (Chapoulie, 2000). De plus dans les professions commerciales, les non cadres peuvent atteindre des salaires élevés en raison des commissions, donc les différences sont moins flagrantes que dans les professions techniques.

Certains cadres font un arbitrage entre déclassement et mobilité géographique, certains préférant accepter un poste déqualifié plutôt que de se séparer de leur famille ou de déménager. Cette négociation conjugale du projet d'emploi se réalise surtout si le conjoint ou la conjointe travaille et n'envisage pas pour l'instant de faire passer sa carrière derrière celle d'*ego*, interrompue actuellement. Les femmes cadres sont particulièrement concernées par cette contrainte de l'immobilité géographique, puisqu'elles sont en général en couple avec des hommes cadres, alors que les hommes cadres peuvent être en couple avec des femmes moins qualifiées. D'autres arguments comme l'attachement affectif à une région, la volonté de rester proche géographiquement de ses amis ou de sa famille étendue, un investissement immobilier peuvent justifier ce refus de la mobilité géographique.

Sylvie est ainsi en grande partie coincée en raison du travail de son mari dans une région où paraissent très peu d'annonces pour son profil, mais elle ne peut ni envisager de déménager (à un moment où elle souhaite faire un enfant) ni de changer de métier

Après un cursus universitaire de droit, Sylvie passe un DESS de juriste-conseil d'entreprise et trouve aussitôt un emploi dans un organisme d'assurances pour le commerce extérieur, à Paris, où elle reste sept ans.

Quand son mari technico-commercial qui espère passer cadre est muté dans le Sud, elle refuse de ne le voir que les week-ends et démissionne pour suivi de conjoint, persuadée qu'elle va retrouver très vite. Après deux ans de chômage, à 31 ans, son principal problème est selon elle son immobilité géographique, dans une région où les grandes entreprises qui pourraient avoir besoin d'un juriste d'entreprise sont rares.

Elle a donc progressivement répondu aussi à des postes non cadres. « Le statut de cadre allait de soi pour moi, mais je me suis rendu compte que c'était pas si évident, même avec un niveau d'études supérieures et de l'expérience (…) J'aurais du mal de le perdre, c'est aussi de l'image, la retraite aussi, et puis c'était de l'acquis, c'était normal. Mais si c'est un travail intéressant et permettant d'évoluer, le statut sera secondaire, car souvent à terme on peut l'obtenir dans une grande structure ». Mais les entreprises sont réticentes à l'embaucher sur des postes non cadres, d'assistante juridique par exemple : « Ils me disent que je suis trop qualifiée, que je vais m'embêter, que je regarderai ailleurs, que je serai mal payée, que je chercherai mieux … même si je leur dis le contraire. Je leur avais même dit qu'à terme cela me permettrait de mieux concilier travail et vie familiale, le type avait été sensible à l'argument : d'accord c'est un poste moins intéressant, c'est de moins bonnes conditions financières, mais c'est aussi du temps, des horaires de sortie calés sur les horaires scolaires ».

Les cadres pensent souvent que les entreprises vont respecter cette hiérarchie de la dignité, en ne recrutant pas quelqu'un de surqualifié, de peur qu'il prenne cet emploi en attendant de meilleures opportunités. Mais avec l'afflux de jeunes diplômés surqualifiés, et le thème de la polyvalence, les entreprises sont peut-être moins réticentes au déclassement.

« J'accepte n'importe quel emploi pour remettre le pied à l'étrier »

Des diplômés comme des autodidactes sont parfois obligés au bout d'une durée de chômage importante de postuler sur des postes non-cadres qui correspondent à la même activité de travail, notamment dans les professions administratives et commerciales. Cependant, ils considèrent cet emploi comme un emploi d'attente, une déqualification temporaire, acceptée dans le cadre d'une stratégie à plus long terme de reconquête du statut cadre. Cette acceptation du déclassement se justifie pour différentes raisons selon les individus : se refaire un réseau, interrompre un chômage de longue durée, faire face à des difficultés financières.

Annie par exemple accepte d'interrompre une formation pour accepter un poste déqualifié dans son ancien secteur, les assurances, parce qu'elle a très envie de retravailler et de réactualiser ses compétences au bout d'un an et demi de chômage.

Cette ancienne cadre technique des assurances, diplômée de Sciences Politiques Aix, accepte un CDD de six mois comme rédacteur de contentieux niveau employé, payé d'un même montant que les Assedic, parce que « d'un côté ras-le-bol d'être au chômage, et de l'autre très très envie de travailler ! C'est un peu de dignité retrouvée, parce que gagner sa vie, c'est une valeur importante pour moi, et c'est retrouver tout le circuit social, les relations sociales, et se remettre dans le bain, parce que c'est une profession où les choses changent très vite, ça faisait pratiquement deux ans que je ne travaillais plus, il fallait remettre le pied à l'étrier ». Mais pour elle, ce déclassement n'est que temporaire, elle cherche à retrouver son statut de cadre : « Pour le provisoire, on s'en fout du statut, mais je tiens à mon poste de cadre, j'estime que je le mérite, de toute façon, c'est normal ». Elle refuse de postuler sur des emplois trop déqualifiés qui ne correspondent pas à ses compétences. « Je n'ai pas envie de rechercher un boulot dans n'importe quoi où je ne suis pas compétente. Ou ce sera l'assurance, ou l'hôtellerie, ou avocat, mais j'ai pas envie d'aller vendre des radiateurs, ou même des encyclopédies juridiques ! ». A 46 ans, elle a aussi un projet alternatif de monter un hôtel au Québec avec son mari, actuellement technicien. Mais ils n'arrivent pas à vendre leur villa pour s'en servir comme apport personnel.

Certains au bout de très longues durées de chômage sont prêts à accepter n'importe quel emploi, même des emplois aidés comme des CES pour réintégrer le marché du travail. B. Appay (1998) donne elle aussi un exemple d'acceptation de la « chute » professionnelle d'une femme cadre au chômage depuis quatre ans, finalement prête à accepter n'importe quel travail pour n'importe quel salaire. « Martine s'est construite en cohérence avec une histoire sociale qui pendant trois décennies a permis à des femmes autodidactes, jeunes et entreprenantes d'entrer dans le salariat et d'y faire carrière. Mais sa chute révèle crûment que l'âge, le sexe, l'absence de diplôme et la santé dégradée sont devenus, et plus que jamais en cette période de précarisation sociale, des facteurs d'élimination » (Appay, 1998, p.99).

Les récits de recherche d'emploi permettent de voir l'évolution non linéaire des projets, qui se transforment en fonction des opportunités, des rencontres et de la situation financière. Souvent le projet s'élargit progressivement à partir du métier antérieur, en terme de fonctions, puis de secteur, et les projets de reconversion puis de création d'entreprise sont envisagés, et enfin les projets de déclassement, souvent après au moins deux ans de chômage. La durée de chômage semble donc expliquer en partie la diminution progressive des exigences, mais les autodidactes peuvent accepter plus facilement de remobiliser des identités professionnelles antérieures, notamment dans les professions administratives et commerciales. Les projets peuvent se construire aussi à travers des identités d'aspiration moins en lien avec la trajectoire passée, que ce soit à travers la création d'entreprise ou le changement radical de métier, que nous appellerons « reconversion ».

Les projets construits dans la rupture : les bifurcations de carrière

Les chômeurs adultes se retrouvent parfois dans une nouvelle adolescence, cherchant le type de métiers dans lequel ils aimeraient pouvoir se reconvertir, sans savoir si ce projet est réaliste ou utopique. Une enquête sur les trajectoires de chômeurs avait elle aussi montré l'importance de la reconversion ou de l'attachement à son ancien métier perdu (Pignoni, Poujouly, 1999).

« Je cherche à créer ou à reprendre une entreprise »

Le statut de créateur d'entreprise est valorisé par les cadres au chômage, renvoyant à l'image positive et dynamique de l'entrepreneur, en accord avec les valeurs libérales dominantes dans le groupe. La création d'entreprise semble être le projet principal d'anciens cadres administratifs et commerciaux de PME, quel que soit leur âge, dès le début de la recherche d'emploi. La distinction entre cadre salarié et patron est assez floue dans les professions administratives et commerciales. Elle englobe de nombreux cadres qui dirigent une petite unité, un centre de profit à l'intérieur d'un grand groupe, une filiale, avec parfois le statut de DAF (Directeur Administratif et Financier). L'expérience de la direction de petites unités, sur un statut salarié, peut donc inciter à passer à l'acte sur un autre statut. Les hommes semblent plus tentés par la création d'entreprise que les femmes, notamment quand leur conjointe est inactive, et leur a donné son aval [3]. Ils pourront ainsi déléguer la gestion de la vie familiale et se consacrer uniquement à leur projet. Les femmes sont plus réticentes en raison du risque financier, mais surtout de l'investissement en temps et en énergie nécessaire, difficile à concilier avec la vie familiale dans un couple bi-actif. Elles envisagent beaucoup plus souvent la création d'entreprise comme un projet de couple permettant de travailler à deux, notamment dans le cadre de l'hôtellerie-restauration ou des services aux particuliers.

Ces projets, qui sont davantage des projets de reprise d'entreprise, plus que de création, sont justifiés comme un moyen de lutter contre la fragilité de la situation des cadres liés aux résultats commerciaux dans les PME en situation concurrentielle difficile. Ce projet permettrait d'avoir une situation stable, d'avoir la rétribution de ses efforts, d'être investi dans un projet d'entreprise, d'avoir une retraite assurée (vision patrimoniale de l'entreprise) … ce qui correspond aux attributs classiques de l'emploi de cadre. Il permettrait aussi parfois de ne pas déménager, dans le cas où les offres cadres proposées nécessitent une mobilité géographique non désirée.

3 « En dépit de l'évolution économique, l'installation à son compte demeure une décision qui plus que toute autre requiert l'aval du conjoint. (…) Il s'agit alors de convaincre une conjointe réticente, même si celle-ci n'est pas amenée à travailler directement dans l'entreprise » (Testenoire, 2000, p.109).

Julien veut ainsi créer une entreprise pour être « maître de son destin et parce que la situation ne va pas s'arranger »

Fils d'un médecin et d'une conseillère juridique, Julien a eu une progression de carrière très rapide à plusieurs postes de direction de PME, et a déjà vécu deux licenciements pour mésentente avec les propriétaires et un dépôt de bilan. A 36 ans, il a depuis trois ans un projet de reprise d'entreprise, il a monté trois dossiers jusqu'à la phase définitive, mais s'est heurté au refus des banques. « Ca fait trois ans que j'essaye de reprendre une entreprise, mais les motivations initiales, ce n'est pas de faire fortune, mais d'assurer l'avenir à moyen terme et aussi si possible de rester dans la région. Je recherche dans presque tous les secteurs, sauf BTP, informatique et sous-traitant de la grande distribution. Je recherche des entreprises de taille moyenne, que je pourrais dominer en terme de chiffres d'affaire et de nombre de personnes. Mais je suis obligé de changer de secteur, parce que dans la carte postale, il y a surcapacité de production. J'ai pu me payer ce luxe parce que j'ai 500 000 F de fonds propres, c'est un matelas sécurisant ». Mais depuis six mois, il recommence à rechercher un emploi salarié, directeur de filiale d'un groupe important ou n°2 d'une PME, surtout si le patron a 60 ans et n'a pas de succession prévue. Il prend sa recherche d'emploi salarié comme une phase passagère, contrainte, « pour mieux faire le grand saut plus tard ! ».

Dans nombre de cas, le projet de création d'entreprise correspond à une solution de secours, au cas où le chômage se prolonge, pour se créer son propre emploi. Une enquête sur les bénéficiaires de l'ACCRE (Aide aux Chômeurs Créateurs d'Entreprise) avait elle aussi montré que la création d'entreprise apparaissait comme la seule solution pour plus de la moitié de cette population, voie de sortie du chômage plus contrainte que désirée (Aucouturier, 1993). Ces créateurs potentiels ne sont en effet pas des innovateurs, leurs projets sont plus proches de la petite boite ou du petit commerce (hôtel, restaurant, vignoble …) que de la start-up sur une niche technologique. Finalement parmi ces porteurs de projets peu deviendront de véritables créateurs, pour des raisons de rentabilité du projet, d'enveloppe financière (pas assez de fonds propres ou de soutien des banques), de manque de compétences. Nous avons rencontré plusieurs cadres ayant monté un projet d'entreprise pendant un an ou plus, qui reviennent finalement à la recherche d'emploi classique salariée.

« Je cherche à me reconvertir, quel que soit le statut »

Devant l'obligation de « faire le deuil de son ancien emploi », et d'avoir un autre projet, des cadres peuvent reprendre des projets de primo-insertion non aboutis, ou construire des projets en lien avec leurs hobbies, ou avec leurs valeurs. De plus, pour certaines professions (commerciales et techni-

co-commerciales, publicité, communication), la reconversion est obligatoire pour les plus de 45 ans s'ils veulent retrouver un emploi. Ces projets peuvent être aussi ceux de cadres d'une trentaine d'années qui anticipent la difficulté des fins de carrière dans ces professions ou lassés qui sont par l'ambiance de concurrence acharnée entre commerciaux. Ces projets de reconversion concernent donc particulièrement les cadres fragilisés par la dévaluation de leur diplôme, que ce soit les techniciens promus ou les diplômés de petites écoles de commerce. S'il est difficile d'accepter un déclassement contraint dans son ancien métier, il semble plus facile d'accepter un déclassement « choisi » (sous contrainte) dans un autre domaine professionnel.

A la faveur de son licenciement, Jacques a ainsi pensé pouvoir concrétiser une passion de jeunesse pour les voitures

Après son bac G, Jacques rentre dans le secteur vinicole « presque par hasard, on ne se posait pas de question, de l'emploi il y en avait plein » au poste de contremaître. Il fait une carrière de cadre-maison, puisqu'il devient au bout de 18 ans cadre responsable de production. Quand le site de production ferme, il se lance à 43 ans dans un projet de reconversion. « A la limite, vous allez dire c'est un peu ridicule, mais avant d'être responsable de production, j'aurais aimé être commercial dans la vente de véhicules automobiles, ce sera toujours une passion. Et je l'ai pas fait, je ne sais pas pourquoi et là je me suis retrouvé en recherche d'emploi, donc j'ai postulé et j'ai pris des revers ... par des directeurs de ventes, certains sympas, d'autres pas sympas du tout et comme argument, on m'a sorti que je n'avais pas de formation commerciale déjà et de plus, quand on prenait des débutants, en général on les prenait jeunes ! ». Au bout de trois mois de recherche, il envisage même une formation courte de commercial (BTS de force de vente) pour passer cette barrière du diplôme. « J'espère avoir un diplôme, pour pouvoir lever cet obstacle, je serai peut-être débutant, mais je pense pouvoir m'en sortir, j'aurai quand même un diplôme qui montre que j'ai suivi des études commerciales ».

Une fois construit, ce projet se heurte souvent au problème d'absence d'expérience professionnelle dans le domaine, et donc de crédibilité. Ces cadres expérimentés en changeant de profession et même parfois de secteur se retrouvent dans la même position que les jeunes en primo-insertion, puisqu'ils sont « débutants » dans une nouvelle profession, sans expérience professionnelle en son sein, parfois sans aucun réseau relationnel. Peuvent aussi se poser des problèmes de solvabilité ou de débouchés de ce projet individuel idéal, par exemple dans les secteurs de la formation, du culturel ou de l'associatif. Parfois, ce projet de reconversion doit même passer par une acquisition de compétences, par un détour par une formation, diplômante ou non, par un stage. Mais que d'énergie parfois dépensée comparative-

ment à la probabilité de réussite du projet, comme des reconversions avec formation à partir de 50 ans !

Catherine essaye ainsi depuis deux ans de quitter le secteur bancaire pour le secteur des arts et de la culture, pour « faire quelque chose qui me plaise vraiment »

Après une école de commerce, Catherine s'est beaucoup investie dans sa carrière, et était très fière de n'avoir jamais été plus d'un mois au chômage en 10 ans et cinq entreprises différentes (acheteur dans l'édition, directrice d'agences d'intérim, directrice d'agence dans un organisme de crédit). Mais une restructuration modifie les conventions collectives, diminuant fortement son salaire, et comme elle de signer ce nouveau contrat, elle est licenciée. Son projet de reconversion est fortement influencé par un stage « Comment bâtir son projet professionnel », qu'elle a réalisé après une année sabatique. « Et moi ce qui est ressorti est le bien-être de l'humain, où y a culture, loisirs, tourisme, mode, produits naturels, médecine parallèle, et les services en voie de secours ».

Cette célibataire de 37 ans essaye tout d'abord de transférer ses compétences de commerciale dans les métiers de la création artistique et de la culture. « Mais je me suis aperçu que c'est mieux d'avoir fait histoire de l'art, qu'en plus les postes existants sont archi-politisés, donc qu'il vaut mieux avoir des recommandations pour rentrer là dedans ». Elle se rend compte de la nécessaire maîtrise des langues, donc fait un stage d'anglais commercial à l'AFPA. Mais après n'avoir reçu aucune réponse à ses lettres, elle se lance alors dans l'analyse « de la piste Mode », pour être commerciale dans le prêt-à-porter, elle rencontre beaucoup de gens, mais elle ne trouve que des propositions de travail au noir. Puisqu'elle n'arrive pas à se faire embaucher, elle envisage de s'installer en consultante indépendante pour promouvoir de jeunes créateurs, à travers des *shows-rooms* et un site Internet, mais elle hésite à passer à l'acte en raison des risques financiers. « La chance que j'ai, c'est de ne pas être trop vieille, si j'avais plus de 40 ans, je n'aurais pas pu le faire, mais à moins de 40 ans, on peut se le permettre. Je n'ai pas les charges familiales, la maison à payer, etc… ». Elle commence cependant à rechercher un emploi salarié dans son ancien secteur, le crédit immobilier, un boulot alimentaire au cas où ses projets de reconversion ne débouchent pas, un « PTT (Petit Travail Tranquille) ».

« Je vais passer un concours de la fonction publique »

Une autre possibilité de reconversion pour éviter le déclassement pourrait être aussi théoriquement le passage au statut public, notamment comme cadre A. Cependant, parce qu'il nécessite une préparation à un concours où la concurrence est très vive, ce projet est assez rarement évoqué. Pour les cadres plus âgés, ce projet est à la fois ardu au niveau intellectuel et peu aisé

à mener de front avec une recherche d'emploi classique. Seuls trois cadres sur quarante dans l'échantillon qualitatif avaient déjà passé un concours de la fonction publique, dans des domaines proches de leurs anciennes professions (droit ou ingénierie), et tentaient une seconde fois de le passer, mais sans grande illusion. A la fois en raison de valeurs différentes entre les « gens du public » et les « gens du privé », et aussi en raison d'une sélection à l'entrée (concours et parfois limites d'âge), ce projet séduit moins les cadres que le projet d'indépendance.

Les projets de création d'entreprise ou de reconversion sont évoqués par une grande partie des cadres rencontrés, notamment quand la recherche d'emploi dure depuis six mois. Mais tous les cadres au chômage n'ont pas un projet précis, soit parce qu'ils n'ont pas encore vraiment commencé leurs recherches, soit parce qu'ils sont progressivement découragés devant l'échec de leurs différentes tentatives. Les circonstances du départ de l'entreprise, mais surtout l'âge sont des facteurs explicatifs de l'absence de projet.

L'absence de projet : à la recherche de motivations ou le découragement

« Je me suis pris une année sabbatique pour me retrouver »

Ceux qui n'ont pas encore commencé leurs recherches sont souvent depuis moins d'un an au chômage et en quelque sorte prennent un peu de temps avant de se relancer dans un autre projet d'activité. En général, les circonstances du licenciement expliquent cette pause dans la recherche d'emploi, le départ de l'entreprise s'étant passé dans de mauvaises conditions (pressions au départ, licenciement pour faute grave, négociations tendues ...). On retrouve souvent ce que L. Boltanski (1982) nomme le « processus d'éviction » : l'entreprise essaye de pousser le cadre à la faute, pour éviter un licenciement individuel, et souvent le différent se règle aux prud'hommes. Certains cadres affirment ainsi avoir eu besoin de quelques mois pour souffler après le divorce avec l'entreprise et n'ont donc pas effectué de démarches pendant un petit moment. Ces cadres restent focalisés sur cet échec passé, sur un emploi que souvent ils idéalisent et ils n'arrivent pas à comprendre l'enchaînement de circonstances qui a entraîné leur départ dans un climat douloureux. Ils n'ont donc en général pas l'envie, ni la motivation pour se relancer dans une nouvelle recherche d'emploi, et prennent du temps pour « se restructurer ».

Luc a ainsi besoin de prendre un an de « vacances » pour se remettre de son licenciement, de prendre du temps pour réaliser des activités de loisir et pour réorganiser sa vie personnelle

Après un début de carrière comme ingénieur en informatique, Luc s'est reconverti dans le commercial après un passage par l'IAE et un DESS à 30

ans, il a ensuite fait une carrière comme directeur des ventes France de plusieurs constructeurs informatiques. Il ne comptait pas son temps, ni ses déplacements, et c'est sa femme institutrice en trois quarts temps qui se chargeait de l'éducation de son fils. Mais à la suite d'une restructuration, l'entreprise veut se débarrasser de lui, mais comme elle se targue de ne jamais licencier, il subira des pressions pour le pousser à la faute ou à la démission pendant un an, auxquelles il résistera.

A 49 ans, cela fait 4 ans qu'il a quitté cette entreprise, et n'a réussi qu'à obtenir un CDD dans une entreprise d'insertion qui s'est terminé 6 mois auparavant. « Je me suis dit : je vais me replacer sur le marché du travail très facilement, j'ai une bonne base de formation, une bonne expérience professionnelle, mais avant tout il m'a fallu reprendre pied, émerger du fond de l'eau où j'étais et je ne sais pas dire, mais je ne crois pas que j'ai pensé tout de suite à rechercher du travail, en me disant "Bon, je vais le faire tout de suite : les petites annonces, les machins, les trucs...". J'ai eu besoin de me retrouver, de me restructurer, j'étais perdu, j'avais pris vraiment des coups de poing de partout, j'étais défiguré. Et donc j'ai rien fait la première année, ou plutôt je me suis occupé de moi... j'ai bougé, j'ai été voir des amis, j'ai fait du vélo, j'ai fait du bricolage, je lisais beaucoup, je ne lisais plus la presse depuis longtemps, je me suis occupé de classer mes affaires chez moi, j'avais des choses qui traînaient depuis vingt ans et dont je ne m'étais jamais occupé, donc j'ai classé tout ça : les photos par exemple, j'avais tout mis ça dans des boites à chaussures, tout était mélangé, j'ai fait des albums. J'ai eu en fait envie de réorganiser ma vie ».

Le projet dépend aussi de la manière dont le cadre interprète cet événement qu'est le chômage. Pour certains, il peut être interprété comme l'échec d'une vie antérieure consacrée au travail, puisque le résultat de cet investissement énorme en temps et en énergie débouche sur un licenciement. Passé le choc du départ de l'entreprise, le début du chômage peut être présenté aux autres (et parfois à soi-même) comme un temps de vacances, de longues vacances, ce qui leur est arrivé très peu, voire même jamais depuis le début de leur carrière. Dans cette période de découverte du temps libre, certains essayent de réaliser des activités sportives, culturelles ou de prendre du temps avec leur famille ou leurs amis, ce qu'il était difficile de faire en activité. A tout âge, la période de chômage peut être interprétée comme un moyen de prendre un peu de distance avec la valeur-travail et de cultiver d'autres pôles d'activités.

« De toute façon, vu mon âge, je n'ai plus aucune chance de retrouver »

Avoir plus de 50 ans signifie ne plus être dans les normes du cadre « recrutable », et dans certaines professions commerciales, le seuil-limite peut descendre à 40-45 ans. Le chômage des cadres âgés et des fins de carrière est un problème récurrent dans le groupe cadre, qui réapparaît de façon cy-

clique avec les restructurations du système économique (Pochic, 2001). Il est lié à des facteurs économiques : les salaires élevés des cadres expérimentés, qui deviennent cibles privilégiées lors de restructurations ; mais aussi technologiques, en particulier l'informatisation et l'accélération des évolutions technologiques, sans une formation continue adaptée luttant contre l'obsolescence des compétences ; et enfin sociologiques, le mythe de la jeunesse valorisant le dynamisme, la malléabilité et la corvéabilité des jeunes cadres. Les cadres âgés essayent donc de dissimuler leur âge en ne l'indiquant pas sur leur CV, mais sans grand succès : un CV où l'âge n'est pas indiqué est en général un CV d'un cadre de plus de 45 ans !

Si avec l'allongement de la durée du chômage, ces cadres âgés ont diminué leurs exigences en terme de poste et de salaire, ils cumulent deux handicaps : leur âge (qui a augmenté d'ailleurs pendant cette recherche) et leur durée de chômage. Certains peuvent donc demander à être dispensés de recherche d'emploi, ce qui permet de toucher les allocations jusqu'à l'âge de la retraite (sous certaines conditions) et de disparaître des chiffres du chômage. Mais cet abandon de la recherche d'emploi est pour la majorité d'entre eux difficile, car elle heurte le rôle considérable qu'a joué leur activité professionnelle dans leur existence.

Au premier abord, Charles est à 55 ans un chômeur actif, depuis trois mois au chômage, puisqu'il envoie des lettres, passe des entretiens pour des postes de directeur général de PME, participe à un service emploi d'une caisse de retraite. Mais l'envie de se battre s'est émoussée.

Après avoir interrompu ses études jeune en raison du décès de son père ouvrier, et commencé à travailler comme ouvrier, Charles s'est investi dans les cours du soir et obtient son diplôme d'ingénieur CNAM à 31 ans. Il fait ensuite une carrière dans le secteur thermique / climatique, et devient directeur général d'une PME pendant presque 20 ans. Il en est licencié pour faute grave au moment où le fils du propriétaire reprend la succession, histoire qui se règle actuellement aux prud'hommes. S'il retrouve très rapidement le même poste grâce à ses relations dans le secteur, cette situation stable ne dure que six mois, car cette PME ferme pour raisons économiques.

« Moi je vais être catégorique, quand vous avez dépassé les 50 ans, y a plus de boulot, puisqu'on vous largue parce que vous gagnez déjà trop, c'est pas pour vous réembaucher ... (…) Mais j'ai l'idée que je retrouverai jamais plus de boulot, voilà, pour vous le dire et j'ai fait toute ma planification pour arriver à 60 ans, l'âge de ma retraite, sur le plan financier ». Accepter un poste d'ingénieur climaticien, comme au début de sa carrière, est envisagé comme le dernier recours s'il a des besoins financiers avant la retraite. « Je vais toucher environ 16 ou 17 000 net aux Assedic, il me faudrait donc un salaire de plus de 20 000 pour que ça soit intéressant. Alors du boulot, je vais peut-être en trouver, mais au ras des pâquerettes, quand je se-

rai au SMIC en fin de droits, j'irai faire le boulot d'ingénieur climaticien, vous savez les petits calculs, les trucs à 12 000 bruts par mois ! Je pourrai peut-être bricoler deux trois CDD par rapport au SMIC que j'aurai dans les deux dernières années de 58 à 60 ans, parce que vous savez que c'est dégressif, bof, je bricolerai ». Il envisage de demander à être dispensé de recherche d'emploi, si cela lui permet de conserver un certain niveau de vie.

Conclusion : Relativiser le poids du projet dans le retour à l'emploi

La « logique de l'honneur » semble expliquer le comportement de certains cadres au chômage, notamment les ingénieurs diplômés, mais explique moins bien le comportement des cadres autodidactes, qui acceptent parfois un déclassement avec l'espoir d'une nouvelle mobilité interne. De même cette « logique de l'honneur » serait plus prégnante dans les professions techniques, alors que dans les professions administratives et commerciales, la hiérarchie entre les emplois serait plus de l'ordre du continuum que de la barrière séparant les cadres des non-cadres. Pourtant les cadres au chômage sont beaucoup plus conscients de la différenciation du groupe en terme d'âge, avec les difficultés de retour à l'emploi des cadres de plus de 45 ans, que de la différenciation en terme de diplôme, avec les risques de déclassement des non-diplômés du supérieur.

Cette étude a montré que ne pas avoir de projet semble être un handicap dans la recherche d'emploi. Cela semble donc aller dans le sens du discours des « conseilleurs de l'emploi » (Divay, 1998), qui présentent le projet et la motivation comme les facteurs principaux de retour à l'emploi. Ces intermédiaires sont porteurs de ce nouvel esprit du capitalisme que L. Boltanski et E. Chiapello (1999) ont appelé « la Cité par projets ». Cette rhétorique fait l'apologie du changement et de la mobilité, du « cadre nomade ». Mais le projet et les techniques de recherche ne peuvent modifier l'âge, l'absence de diplôme ou le sexe. Le projet n'a qu'un faible impact par rapport aux variables objectives. Il faut rappeler ici que le discours de redynamisation peut avoir pour effet pervers de rendre le cadre au chômage responsable de sa situation (Boissard, Vennat, 1996). Mettre l'accent sur les comportements des chômeurs comme condition d'accès à l'emploi reflète aussi l'incapacité des intermédiaires de l'emploi de peser sur les critères de recrutement des employeurs.

Nous avons montré que deux stratégies peuvent permettre de contourner la menace du déclassement : la création d'entreprise et la reconversion, deux options fortement valorisées par les intermédiaires de l'emploi cadre. Or la culture de la reconversion, forte en Suède, expliquerait en partie le faible taux de chômage de ce pays. « Si les individus sont quasiment assurés de trouver un emploi, c'est au prix d'une précarité de leurs identités pro-

fessionnelles qui paraîtrait difficilement acceptable dans maints pays, dont le nôtre » (D'Iribarne, 1990, p.70). De même la stratégie de l'indépendance semble être fortement utilisée au Royaume-Uni pour contourner la menace du chômage ou du déclassement. « Etre travailleur indépendant avec de maigres profits ne déclasse pas autant que d'être salarié avec un maigre salaire » (D'Iribarne, 1990, p.80). Les Français seraient-ils progressivement moins centrés sur la logique du « rang » dans une hiérarchie de la dignité ?

La « logique de l'honneur » est aussi fortement portée par les entreprises, et les critères de sélection des employeurs n'ont pas été étudiés dans cette enquête. Pour que la reconversion soit véritablement possible, il faudrait qu'une bifurcation de trajectoire ne soit pas un signal négatif pour les employeurs, et que l'absence de diplôme dans une spécialité ne soit pas une entrave au transfert des compétences. Dans cette perspective, une véritable politique de validation des acquis professionnels permettrait peut-être aux cadres autodidactes de faire reconnaître leurs compétences en dehors des marchés internes. De même, il faudrait revaloriser les diplômes de formation continue. Le détour par une formation dans le cadre de reconversion peut pour l'instant être un piège pour certains cadres, augmentant leur durée de chômage sans leur donner un diplôme valorisé. La création d'entreprise est plus souvent la seule voie envisageable pour retrouver un emploi, notamment pour les plus âgés et ne correspond pas à un désir d'entreprendre et à un projet antérieur. Dans cette perspective de soutien des projets d'indépendance ou de création d'entreprise, la prise de risque financier et la peur de perdre ses droits Assedic freinent souvent le passage à l'acte. Des structures publiques ou privées, sur le modèle du portage salarial pourraient encadrer le passage d'un statut salarié à un statut indépendant, tout en conservant les droits sociaux des individus et en évitant leur précarisation.

Références bibliographiques

André-Roux V., Le Minez S. (1997), « Dix ans d'évolution du chômage des cadres : 1986-1996 », *Premières synthèses*, DARES, n°29.2, juillet.

Appay B. (1998), « Femmes au chômage : entre révolte et résistance », *Cahiers du GEDISST*, n°23, 1998, p. 87-108.

Aucouturier A-L. (1993), « Du chômage à la création d'entreprise », *Travail et emploi*, n°58, pp.9-24.

Belle F. (1991), *Etre femme et cadre*, Paris, L'Harmattan.

Beéret P. (1994), « Investissement et interactions d'emploi : le temps du longitudinal », *Document Séminaire CEREQ*, n°99, septembre, pp. 51-61.

Boisard P., Vennat M. (1996), « Le cadre en personne sur le marché du travail », in Eymard-Duvernay F., Marchal E., *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Métailié, pp. 196-223.

Boltanski L. (1982), *Les cadres. La formation d'un groupe social*, Paris, Minuit.

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

Bourdieu P. (1978), « Classement, déclassement, reclassement », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales,* n°24, pp.2-22.

Chapoulie S. (2000), « La nouvelle carte de la mobilité professionnelle », *Economie et statistiques,* n°331, pp.25-45.

Chiapello E. (1999),

Coquelle C. (1998), « Attention projet ! », *Formation-Emploi*, n°45, pp.25-32.

Demaziere D. (1995), *La sociologie du chômage*, Paris, Repères La Découverte.

Demaziere D., Dubar C. (1997), *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion,* Paris, Nathan Essais et Recherches.

Divay S. (1998), *L'aide à la recherche d'emploi*, Paris, L'Harmattan.

Dubar C. (1991), *La socialisation, construction des identités professionnelles et sociales*, Paris, A. Colin.

Duprez J-M., Grelon A. et Marry C. (1991), « Les ingénieurs dans les années 90 : mutations professionnelles et identités sociales », *Sociétés contemporaines*, n°6, pp.41-64.

Forgeot G. et Gautié J. (1997), « Insertion professionnelle et processus de déclassement », *Economie et statistiques*, n°304-305, pp.53-74.

Freyssinet J. (2000), « Plein emploi, droit au travail, emploi convenable », *Revue de l'IRES*, n°34/3, pp.27-58.

Gadea C., Loubet P., Rouquet P. (1996), « Ingénieurs en puissance. Formation professionnelle des techniciens et ordre négocié de la sélection », *Formation-Emploi,* n°55, pp.43-57.

Galtier B. (1999), « Les temps partiels : entre emplois choisis et emplois faute de mieux », *Economie et statistique*, n°321-322, pp.57-77.

Harzo C., Clerget M-P. (1987), *Du chômage à la création d'entreprise*, Recherche pour le Commissariat au Plan, Facultés Catholiques de Lyon.

Huygues-Despointes H. (1991), « Etre disponible et savoir cibler sa recherche : deux clés pour trouver un emploi », *Economie et statistique*, n°249, pp.67-87.

d'Iribarne Ph. (1989), *La logique de l'honneur*, Paris, PUF Economie en liberté.

d'Iribarne Ph. (1990), *Le chômage paradoxal,* Paris, PUF Economie en liberté.

Pignoni M-T., Poujouly C. (1999), « Le parcours des chômeurs récurrents », *Document Séminaire Cereq*, n°142, mai, pp.271-288.

Pochic S. (2001), « Le chômage des cadres : quelles déstabilisations ? », in sd. Bouffartigue P., *Cadres la grande rupture ?,* Paris, La Découverte, pp.189-206.

Pochic S. (2000), *L'honneur des cadres à l'épreuve de chômage*, Rapport IRES-CFU-CGC,septembre.

Rouault-Galdo D. (1992), « Chômage de longue durée : les handicaps structurels peuvent-ils être compensés par les comportements ? », in Coutrot L. et Dubar C., *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, IRESCO - La Documentation Française.

Testenoire A. (2000), « Un compromis de coexistence : négociation conjugale des trajectoires professionnelles », *Document Séminaire CEREQ, n°148,* mai, pp.107-119.

Tresmontant R. (1991), « Chômage : les chances d'en sortir », *Economie et statistiques,* n°241, mars, pp.41-52.

Voisin M-J. (1989), « Les difficultés d'insertion des chômeurs », *Economie et statistiques*, n°220, avril, pp.23-32.