L'honneur des cadres à l'épreuve du chômage

Sophie Pochic

▶ **To cite this version:**

Sophie Pochic. L'honneur des cadres à l'épreuve du chômage. [Rapport de recherche] IRES/CFE-CGC. 2000. halshs-00742939

HAL Id: halshs-00742939
https://shs.hal.science/halshs-00742939

Submitted on 17 Oct 2012

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.

INSTITUT
DE RECHERCHES
ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

AGENCE D'OBJECTIFS

L'HONNEUR DES CADRES À L'ÉPREUVE DU CHÔMAGE

CFE CGC

DONNONS DE LA FORCE
À VOS COMPÉTENCES

L'HONNEUR DES CADRES À L'ÉPREUVE DU CHÔMAGE

Sophie POCHIC*

Décembre 2000

* Doctorante en Sociologie de l'emploi
LEST-CNRS
35, avenue Jules-Ferry - 13626 Aix-en-Provence
Tél. : 04 91 90 93 20 - Fax : 04 42 26 79 37

Recherche effectuée dans le cadre d'une convention conclue
entre l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES)
et la C.F.E.-CGC

DONNONS DE LA FORCE
À VOS COMPÉTENCES

MAISON DE LA C.F.E.-CGC – 63 RUE DU ROCHER – 75008 PARIS • www.cfecgc.fr
Tél. 01.55.30.12.12 • Fax 01.55.30.13.13 • E-mail : economie@cfecgc.fr

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CGC

SOMMAIRE

INTRODUCTION : LA LOGIQUE DE L'HONNEUR EN QUESTION 5

1. – LE CHÔMAGE RÉVÉLATEUR DE L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DU GROUPE CADRES ? 9

1.1 – Des taux de chômage très inégaux selon les professions cadres 11

1.2 – Les professions administratives et commerciales plus exposées, cadres ou professions intermédiaires 13

1.3 – La jeunesse ou la vieillesse sont un handicap ou un atout suivant les professions ? .. 14

1.4 – Le diplôme supérieur joue-t-il toujours son rôle de protecteur ? 19

1.5 – Les femmes concentrées dans des professions fragilisées 21

1.6 – Les durées de chômage en hausse surtout pour les cadres administratifs et commerciaux 24

2. – LES PROJETS DES CADRES : LA LOGIQUE DE L'HONNEUR CONTRE LA LOGIQUE COMPÉTENCES ? 29

2.1 – L'abandon du projet d'emploi : l'intériorisation du probable ? 30

2.2 – Le bilan de compétences ou comment retrouver confiance en soi 34

2.3 – Logique de l'honneur ou logique de l'ingénieur ? 37

2.4 – La durée de chômage facteur principal d'évolution des projets ? 43

2.5 – La reconversion ou le difficile transfert des compétences 50

2.6 – L'indépendance ou le projet de secours alternatif 51

2.7 – Un attachement moins fort au contrat CDI – temps complet ? 56

3. – LES « MODES » DE LA RECHERCHE D'EMPLOI : LE RÉSEAU AVANT TOUT ? 59

3.1 – Une « sur-recherche d'emploi » qui s'intensifie et se diversifie 59

3.2 – Les annonces : le recrutement à distance favorise la discrimination 61

3.3 – Les gens du privé jugent le système public d'emploi 62

3.4 – Il y a réseau et réseau : la redécouverte des liens faibles 63

4. – LES TRAJECTOIRES DE RECLASSEMENT/DÉCLASSEMENT 69

4.1 – Quel devenir pour un échantillon de cadres au chômage 3 ans après ? 69

4.2 – Les projets d'emploi ont-ils un effet sur les trajectoires de réinsertion ? 72

4.3 – Quelles sont les démarches de recherche d'emploi efficaces ? 77

5. – CONCLUSION : LA NOTION DE « PROJET » DANS LA RÉINSERTION 79

INTRODUCTION

Les cadres dans les années 80 semblaient être les rares privilégiés épargnés par la crise de l'emploi, et leur stabilité dans l'emploi, ainsi que des rémunérations élevées et des perspectives de carrière, semblaient être les caractéristiques de leur statut. Contrairement aux autres catégories de travailleurs, l'entreprise cherchait à créer des liens d'attachement entre elle et « les travailleurs de confiance » (Bouffartigue, 1999), qui ne semblaient pas menacés collectivement par la précarité de l'emploi. Cette situation privilégiée a été perturbée à partir de 1990, puisque le taux de chômage des « cadres et professions intellectuelles » a plus que doublé en 4 ans, passant de 2,6 % en 1990 à 5,4 % en 1994, et s'est stabilisé entre 4 % et 5 % depuis (1). A l'intérieur de cette catégorie, de façon logique, les « cadres d'entreprise » (salariés du secteur privé) sont les plus touchés, ce taux est passé de 3,4 % à 7,9 % pour les cadres d'entreprises entre 1990 et 1994, pour demeurer à 6,1 % en 1998.

« Enfants gâtés par la croissance pendant les Trente Glorieuses, ils ont découvert brutalement, avec stupeur parfois, que le chômage et l'insécurité existaient aussi pour eux, malgré leur adhésion, voire leur dévouement aux valeurs de l'entreprise » (Nortier, 2000). C. Cumunel, ancienne présidente de l'APEC (Association Pour l'Emploi des Cadres) parle de désenchantement des cadres : « Au début des années 90, on notait de l'incompréhension et surtout du désenchantement, car les cadres découvraient que les restructurations et la recherche de productivité pesaient désormais sur leurs propres postes »(cité dans Spielman, 1997, p. 122). Même si le marché de l'emploi s'est amélioré depuis 1995, on n'a pas encore retrouvé les taux de 1990. Ainsi en 1998, selon les données de l'Apec, le nombre annuel de recrutements cadres (160 000) dépasse le nombre des départs (138 000), qui reste élevé.

Tableau 1
Évolution du taux de chômage des cadres

1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
2,6 %	3 %	3,4 %	4,9 %	5,4 %	5 %	4,6 %	5,1 %	4,5 %	4,5 %	3,7 %

Source : Enquête Emploi, population « cadres et professions intellectuelles » au chômage BIT.

Cette analyse est guidée par l'envie de tester l'hypothèse avancée par R. Castel (1995) selon lequel la société salariale traverse une crise qui touche même désormais son noyau dur. Selon lui, les cadres ont constitué pendant les Trentes Glorieuses le pôle attracteur de cette société, l'aboutissement des désirs de mobilité sociale, illustrée par l'explosion quantitative de cette catégorie. « Le problème actuel n'est donc pas seulement celui que pose la constitution d'une "périphérie précaire", mais aussi celui de la "déstabilisation des stables". Le processus de précarisation de l'emploi traverse certaines zones anciennement stabilisées de l'emploi. Remontée de cette vulnérabilité de masse dont on a vu qu'elle avait été lentement conjurée avec la constitution de la société salariale. » (Castel, 1995). Peut-on parler de déstabilisation des cadres en raison de ces turbulences de l'emploi et de l'apparition du chômage comme un accident « normal » dans une carrière ?

Nous commencerons cette étude par une analyse socio-démographique des cadres au chômage, « cadres » au sens de l'INSEE entre 1990 et 1998, afin d'actualiser les analyses de l'INSEE (Goux et Maurin, 1993 ; André-Roux et Le Minez, 1997) et d'avancer des facteurs explicatifs de l'augmentation du chômage de cette catégorie. Cela afin de montrer que le chômage concerne principalement une partie de la catégorie « cadres », en fonction de la profession antérieure, de la catégorie d'âge, et du type de qualification. Nous avons fait le choix de prendre comme définition statistique du groupe cadres la définition de la PCS « cadres et professions intellectuelles supérieures », sans rentrer dans le débat sur les frontières de la catégorie. Elle est notamment plus restrictive que la définition de l'AGIRC ou de l'APEC, puisqu'elle ne comprend pas les cadres assimilés

(1) Tous les traitements statistiques sont réalisés à partir de l'enquête Emploi de l'INSEE, mais n'engagent que la responsabilité de l'auteur du rapport.

(« articles 4 bis »), classés eux dans les « professions intermédiaires ». Les discours alarmistes sur le chômage des cadres sont liés à l'impact symbolique sur l'ensemble de la société de la déstabilisation des « privilégiés ». Le noyau dur de la société salariale commence-t-il lui aussi à se désagréger ? Ou s'agit-il seulement d'un chômage de restructuration, lié aux transformations du système productif ? Tous les « stables » sont-ils touchés ou assiste-t-on plutôt à une restriction du noyau dur sur les ingénieurs diplômés entre 30 et 45 ans ? (Partie I)

On pourrait expliquer l'augmentation du taux de chômage des cadres (et notamment du chômage de longue durée) par la « logique de l'honneur » qui empêcherait les Français d'accepter un emploi qu'ils considèrent comme déshonorant, eu égard à leurs compétences. En effet, en France, un emploi n'est pas seulement défini par un salaire, mais surtout par une position sociale, un « rang » dans une hiérarchie de la dignité et de nombreux comportements sur le marché du travail peuvent s'expliquer si l'on tient compte de cette « logique de l'honneur ». « Ce rang n'est pas une simple place dans une échelle de l'argent et du pouvoir. Il se situe dans un registre du plus ou moins noble, où le « cadre » s'oppose au « non-cadre » comme le notable s'oppose au « peuple », où l'aristocratie ouvrière des « vrais professionnels » s'estime d'une autre essence que le vulgaire OS. » (d'Iribarne, 1990).

Les cadres préféreraient souvent le chômage d'attente plutôt que le déclassement, et les entreprises respecteraient cette « dignité » dans le recrutement (en ne recrutant pas des personnes trop qualifiées par rapport au poste par exemple). « Il semble qu'un cadre vieillissant qui a perdu son emploi n'aura pas seulement du mal à retrouver du travail dans une position et un salaire « normaux » (à ce niveau, il se verra préférer un cadre plus jeune). Il aura également du mal à trouver un emploi dans une position plus faible et à un salaire inférieur. » (d'Iribarne, 1990). Cette « logique de l'honneur » typiquement française (logique de l'état cadre, avec ses droits et ses devoirs) ne serait entamée que par la durée du chômage, qui amènerait les cadres à diminuer leurs exigences. « Les rigidités en terme de salaires et de positions tendent à être atténuées par l'expérience du chômage. Mais il faut du temps pour se résigner à renoncer au type de position qui devrait légitimement vous échoir ; et il existe des cas limites où un renoncement suffisant pour retrouver un emploi est impossible. » (d'Iribarne, 1990).

Or les projets d'emploi des cadres au chômage semblent plus diversifiés que l'alternative : rester cadre sur le même type de poste et de salaire, ou accepter le déclassement. Leurs projets sont souvent multiples et évolutifs avec la durée du chômage : rester cadre, accepter un emploi non-cadre, s'installer comme indépendant, reprendre une formation. Cette catégorie socio-professionnelle est très « encadrée » dans l'épreuve du chômage par diverses institutions (ANPE Cadres, APEC, associations de chercheurs d'emploi, consultants), qui permettent à ces demandeurs d'emploi d'avoir des informations sur le marché du travail, dans chaque secteur. Ces institutions, qui accompagnent le cadre dans la reconstruction d'un « projet professionnel », valorisent fortement la création d'entreprise comme un mode de sortie « honorable » du chômage, ainsi que la mobilité géographique et fonctionnelle. Ces institutions spécifiques aux cadres évoquent très rarement de la possibilité d'un déclassement.

Nous avons donc eu envie d'analyser les projets de retour à l'emploi des cadres, et leurs stratégies de recherche d'emploi, afin de tester cette résistance au déclassement, « cette logique de l'honneur » à l'épreuve du chômage. Le projet d'emploi est le résultat d'une combinaison difficile entre attentes individuelles et opportunités offertes sur le marché, et « synthétise aussi bien les déterminants du cursus passé de l'individu que l'orientation de sa stratégie » (Béret, 1992). Nous définirons ici le déclassement, non pas dans une comparaison formation / emploi (diplôme a priori supérieur à celui requis pour l'emploi, comme Forgeot et Gautié, 1997), mais dans la comparaison emploi antérieur / emploi obtenu, en référence à la norme sociale et à la dimension psychosociologique du déclassement. Pour interroger la « logique de l'honneur », nous avons construit un échantillon longitudinal de cadres au chômage à partir des enquêtes Emploi de l'INSEE (1990-1997), afin de comprendre les facteurs explicatifs des stratégies de retour à l'emploi, l'attachement au statut cadre et au type d'emploi symbole de la société salariale (CDI à temps complet) des cadres au chômage. Nous avons complété cette analyse par des entretiens auprès d'une quarantaine de cadres d'entreprise au chômage, afin de saisir à travers des « récits de recherche d'emploi », les logiques de construction / reconstruction des projets d'emploi.

Si la durée de chômage joue fortement sur la « logique de l'honneur », peut-on montrer le processus dynamique de diminution progressive des exigences des individus ? Les projets de création d'entreprise sont-ils avant tout des projets de sortie du chômage par la création de son propre emploi ? Comment expliquer des projets de déclassement, notamment des autodidactes, sont-ils seulement interprétables comme des projets de « déchéance sociale » ? (Partie II)

Les intermédiaires spécialisés dans le conseil aux chômeurs (Divay, 1998) incitent aussi énormément les cadres à mobiliser leur réseau relationnel et à réaliser des candidatures spontanées, surtout pour les cadres autodidactes ou âgés, qui passent difficilement les sélections sur CV. Nous avons voulu analyser l'évolution depuis 1990 des modes de recherche d'emploi, afin de tester l'hypothèse d'une « sur-recherche d'emploi » des cadres. Sont-ils majoritairement dans un « chômage différé » (Schnapper, 1994), envisageant la recherche d'emploi comme une activité à temps plein, en tout cas les premiers mois de chômage ? Nous essayerons ensuite de détecter les démarches-types des cadres (notamment suivant leurs professions) afin de montrer leurs stratégies de retour à l'emploi. Les cadres sont-ils tous égaux dans la mobilisation de leur « réseau » ? (Partie III)

Enfin la déstabilisation des stables doit être analysée en dynamique, en suivant des trajectoires de réinsertion de cadres au chômage. Plusieurs analyses à partir de l'enquête Emploi montrent que les cadres au chômage sont concernés par le « déclassement », défini comme la perte du statut et du salaire cadre. « Au cours de la période 1991-1992, 210 000 cadres ont perdu leur emploi sans retrouver un statut comparable : 150 000 exercent des fonctions de niveau inférieur et 60 000 sont au chômage. D'une année sur l'autre, plus de 8 % des cadres d'entreprises perdent ainsi leur statut contre 3,5 % en 1986. » (Goux, Maurin, 1993). Cependant ces travaux analysent rarement la nature et la dynamique de ce déclassement. Ce déclassement concernerait selon P. d'Iribarne (1990) surtout les jeunes diplômés (en raison de l'inflation des diplômes) et les cadres de plus de 50 ans, confrontés à la fois à la concurrence des plus jeunes et à l'obsolescence de leurs qualifications. Quelles sont les variables objectives qui favorisent la perte du statut cadre lors du retour à l'emploi salarié ? La création d'entreprise est-elle un moyen d'éviter ce déclassement ? Même si les projets d'emploi sont fortement déterminés, nous montrerons qu'ils semblent avoir un effet propre sur les trajectoires, ce qui justifie l'intérêt d'inclure les variables subjectives dans l'analyse des processus d'insertion ou de réinsertion (Partie IV).

CHAPITRE 1

LE CHÔMAGE RÉVÉLATEUR DE L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DU GROUPE CADRES ?

Le chômage des années 90 n'a pas touché de manière similaire l'ensemble de la catégorie « cadres et professions intellectuelles », et a révélé l'hétérogénéité de cet ensemble flou, malgré sa cohésion symbolique (Boltanski, 1982). Se trouvent particulièrement vulnérables tous ceux qui ne font pas partie du « noyau central » de la représentation de la catégorie : les cadres autodidactes, ou les techniciens promus cadres, les cadres à carrière unique dans une seule entreprise, les cadres âgés (jugés moins dynamiques, moins malléables et surtout plus chers que leurs jeunes collègues). « Les différences liées aux générations, au capital social et scolaire, aux trajectoires professionnelles, réapparaissent en force et portent atteinte à l'image de relative homogénéité du groupe qui prévalait au sein des Trente glorieuses » (Pichon, 1999, p. 59). Cette catégorie sociale « cadres » est très hétérogène, et suivant la profession antérieure, le risque de se retrouver au chômage est différent. L'effet de variables classiques (sexe, âge, niveau de diplôme) est-il similaire dans ces différentes professions ?

Si l'on parle de « déstabilisation » des cadres, ou vulnérabilité, cela peut signifier aussi que la frontière entre les cadres et les non-cadres devient moins ténue. En effet, contrairement au modèle allemand (Maurice, Sellier, Silvestre, 1982), la barrière cadres/non-cadres semblait être une spécificité du système français, qui permettait à certains de devenir cadres par la promotion interne (« les cadres autodidactes »), mais dont le titre de cadre semblait être acquis à vie. La « déstabilisation » de ce groupe socio-professionnel ne provient-elle pas plutôt du brouillage des frontières, les différences de statut et de trajectoires étant moins flagrantes qu'avant ? Pour répondre à cette hypothèse, il nous a semblé pertinent de confronter (quand cela était possible) les cadres à la catégorie qui au niveau statistique est juste en-dessous de la frontière que sont les professions intermédiaires (appelés jusqu'en 1982 « cadres moyens »). Cette comparaison nous permettra de relativiser le rôle du statut « cadre » vis-à-vis du chômage, et d'accentuer plutôt l'influence de certains secteurs ou spécialités, de certaines caractéristiques démographiques sur l' « employabilité » des cadres.

Encadré 1

Présentation de l'échantillon qualitatif de « récits de carrière et de recherche d'emploi » et de ses limites

Les extraits d'entretiens présentés dans cet article ont été réalisés entre 1996 et 1999 auprès d'une quarantaine de cadres au chômage, 26 hommes et 13 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 présenté en Annexe 2 n'a pas été construit avec des critères de représentativité stricts. On trouve par exemple une sur-représentation des femmes célibataires et mères seules, une sur-représentation des cadres commerciaux et une localisation géographique ciblée : Aix-Marseille. Il possède cependant une certaine diversité qui permet d'essayer d'articuler méthode qualitative et quantitative, puisque les entretiens réalisés avant et après l'enquête statistique ont orienté la construction de la problématique.

Les entretiens, sous la forme de récits de vie, abordent notamment la carrière professionnelle, les conditions de la mise au chômage, la recherche d'emploi, et les réactions de l'entourage familial et amical. Cette technique permet donc d'avoir un « récit de recherche d'emploi », avec l'évolution des moyens employés, des projets d'emploi, les différents entretiens d'embauche et les raisons de leur échec… et surtout l'auto-analyse du cadre sur toutes ces évolutions. Elle permet d'analyser la construction des projets d'emploi de ces cadres, et de montrer comment ils intègrent à la fois l'histoire de vie individuelle et les opportunités du marché du travail, et sont le résultat d'un arbitrage complexe entre les souhaits d'emploi et les conditions objectives (notamment ressources financières). 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, dissimulation de périodes de recherche d'emploi antérieure…).

Encadré 2

Caractéristiques de l'échantillon des cadres au chômage dans l'enquête Emploi

L'Enquête Emploi se déroule en mars de chaque année, sur un échantillon considéré comme représentatif de la population Française, au 1/300e. En mars 1997, environ 75 000 ménages ont répondu à cette enquête, soit environ 150 000 personnes ayant 15 ans et plus. Dans les différents tableaux et graphiques suivants, nous donnons **la fréquence non pondérée** (c'est-à-dire le nombre de cadres réels interrogés dans l'enquête Emploi) et **le pourcentage pondéré** (c'est-à-dire représentant le nombre de cadres estimés, lié à la pondération de chaque individu). La pondération change très peu de choses au niveau du pourcentage, environ 0,1 à 0,3 %. Nous préférons cependant laisser la fréquence non pondérée, qui montre bien la petitesse de la taille de l'échantillon des cadres au chômage dans l'enquête INSEE, ce qui permet de tempérer les généralisations abusives. Cet échantillon a déjà été utilisé dans plusieurs études statistiques de l'INSEE sur le chômage des cadres (Goux et Maurin, 1993 ; André-Roux, Le Minez, 1997).

Dans la lignée des conventions de l'INSEE, nous appelons « chômeur » quelqu'un au chômage au sens du BIT, sans emploi, disponible immédiatement et ayant effectué des démarches dans le mois précédent. Son ancienne profession était classée dans la catégorie « cadres INSEE », défini par une formation de niveau supérieur ou par une expérience professionnelle équivalente. La définition des *cadres d'entreprise* est aussi proche que possible de celle des conventions collectives (appartenance au 3e collège) et celles des *cadres du public* (État et collectivités locales) regroupe la catégorie A. À ces deux catégories, l'INSEE a rajouté des professions qui demandent elles aussi une formation spécifique, une certaine autonomie dans le travail : *les professions libérales* (celles qui demandent un niveau de diplôme équivalent aux cadres – en sont exclues infirmières et kinésithérapeutes, etc.), *les professeurs et professions scientifiques* (qui font souvent partie de l'université ou de la recherche, donc du secteur public), et *les professions de l'information, des arts et du spectacle* (considérées comme des professions intellectuelles). En revanche, en sont exclus les « assimilés cadres », car même s'ils cotisent à une caisse de retraite cadre, ils ne répondent pas aux critères précédents. Ces derniers sont compris dans la catégorie « professions intermédiaires », dont nous nous servirons pour révéler les spécificités du chômage des cadres. Il faut remarquer que les statistiques de l'AGIRC portent par exemple sur ces deux catégories et aboutissent logiquement à un taux de chômage plus élevé, sans cependant comparer la différence entre ces deux groupes (Nortier, 2000).

Nous nous centrerons à l'intérieur de ce groupe socio-professionnel sur trois catégories spécifiques (celles qui sont le plus touchées par le chômage) : les « cadres d'entreprise » (cadres administratifs et commerciaux ; ingénieurs et cadres techniques) et les « cadres de l'information, des arts et du spectacle » (qui comprend essentiellement des journalistes et des artistes). Même si cette dernière catégorie, créée ex nihilo en 1982, est plus éloignée de la représentation sociale des « cadres », il nous semble important de la conserver dans l'échantillon. Tout d'abord parce qu'elle est la catégorie dont le taux de chômage est le plus élevé. Mais aussi afin d'évaluer la différence de projets d'emploi et de trajectoires de ce groupe qui se situe sur un marché du travail structurellement différent. Nous nous attarderons moins sur les autres catégories, très faiblement touchées par le chômage : les professions libérales (médecins, avocats…), les professeurs et professions scientifiques et les cadres de la fonction publique, notamment pour des problèmes de représentativité statistique.

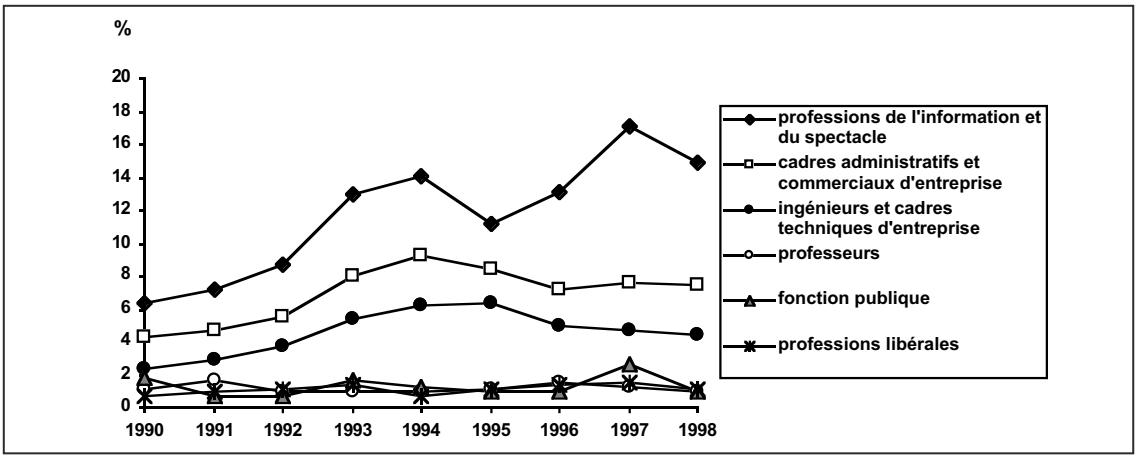
Le fait d'avoir défini comme « cadres au chômage » ceux qui ont déjà exercé un emploi cadre exclut logiquement les jeunes diplômés qui peuvent prétendre à un emploi de cadre, mais n'ont jamais été en emploi. Cependant, étant donné qu'une inflation des diplômes s'opère depuis quelques années, l'adéquation formation/emploi n'est pas aussi mécanique pour les jeunes, qui n'obtiendront peut-être pas un emploi cadre pour leur premier poste (Martinelli, 1997). Une enquête de l'APEC (Cottave, 1998) sur l'insertion d'un échantillon de 5 400 jeunes diplômés inscrits à l'APEC en 1996 montre ainsi qu'ils sont seulement 66 % à avoir obtenu un emploi à statut cadre en 1998, fortement lié à l'obtention d'un CDI (86 % des jeunes cadres sont en CDI). Prendre arbitrairement les jeunes diplômés Bac + 4 comme des « cadres potentiels » au chômage pourrait donc gonfler artificiellement l'échantillon et prédire de l'insertion future de ces jeunes. Les jeunes diplômés bac + 4 ont d'ailleurs la possibilité de s'inscrire à l'APEC seulement pendant un an après l'obtention de leur diplôme. D'autre part, le CEREQ analyse déjà de façon extrêmement détaillée l'insertion des jeunes diplômés dans les emplois cadres, et le lien entre diplôme et déclassement (comme Kirsch, Desgoutte, 1996).

1.1 - DES TAUX DE CHÔMAGE TRÈS INÉGAUX SELON LES PROFESSIONS CADRES

Dans la catégorie « cadres INSEE », ce sont les cadres de l'information, des arts et du spectacle qui sont les plus touchés, avec un taux qui atteint 17,1 % en 1997 et 15 % en 1998. On peut avancer l'hypothèse que ce sont à la fois des professions où la concurrence est rude et le marché du travail structurellement plus précaire (notamment pour les intermittents du spectacle). « En 1992, les deux tiers des professionnels employés dans le spectacle n'étaient ni permanents, ni saisonniers, ni intérimaires, mais intermittents ». (Menger, 1997).

Parmi les cadres d'entreprise, ce sont les cadres administratifs et commerciaux qui ont été les plus touchés (avec un taux de chômage maximum en 1994 : 9,3 % qui redescend à 7,4 % en 1998). Cette plus grande difficulté des cadres administratifs, comptables et financiers et plus encore des cadres de la communication et de la communication comparativement aux ingénieurs et cadres techniques avait déjà été révélée par une étude sur le risque de chômage par famille professionnelle en 1997 (Lerenard, Marioni, 1998). De la même manière, D. Goux et E. Maurin (1993) expliquaient le plus fort risque de chômage des cadres de la vente et des technico-commerciaux ainsi : « Souvent mieux rémunérées, le risque et la mobilité sont en fait parties intégrantes de ces professions de la vente ou de la communication ».

Graphique n° 1
Évolution du taux de chômage des cadres INSEE par profession



Les ingénieurs et cadres techniques avaient été très protégés du chômage dans les années 80, ce qui change dans les années 90. Ils ont cependant en moyenne été plus épargnés, avec un taux de chômage maximal en 1995 de 6,3 % qui redescend en 1998 à 4,4 %. Ces derniers semblent avoir mieux bénéficié de la relance des embauches cadre de 1996 et contrairement aux commerciaux et administratifs, leur taux de chômage est toujours en diminution depuis 1995.

Comme on pouvait s'y attendre, les cadres de la fonction publique, les professeurs et les professions scientifique ont par contre très peu connu le chômage, étant fonctionnaires pour une grande partie d'entre eux. Leur taux de chômage est stable, avec simplement une petite pointe pour les cadres de la fonction publique en 1997 (à 2,5 %). On peut imaginer que ce sont essentiellement des contractuels dont les CDD n'ont pas été renouvelés, ni transformés en emplois définitifs. Les professions libérales ont été également relativement protégées par le chômage (inférieur à 1,5 % sur toute la période).

La forte augmentation du chômage des cadres depuis 1991 est donc due en grande partie à l'augmentation du chômage des cadres d'entreprise, et notamment des cadres commerciaux et administratifs d'entreprise. Certains pensent que l'origine de ces phénomènes est à rechercher dans l'évolution de l'organisation technique et humaine des entreprises, qui dans les années 1990 ont réduit les lignes hiérarchiques, se sont informatisées et dans l'inflation des diplômes, notamment de bac + 2 avec la croissance des IUT (André-Roux, Le Minez, 1997). « Les services commerciaux ont souvent vu disparaître les

lignes horizontales de directeurs ou d'animateurs régionaux, parfois les deux. L'autorité hiérarchique remontait alors vers le siège où le directeur des ventes reprenait le flambeau en s'astreignant à des séjours beaucoup plus fréquents en province. Les services financiers pouvaient simplifier leur structure en regroupant direction financière et direction comptable. Dans les usines, direction technique, direction d'exploitation et direction de production qui formaient trois niveaux superposés pouvaient être regroupés en un seul niveau de fonction. (...) Mais la crise n'est pas la cause du changement de l'architecture de l'entreprise. Elle n'en est que le prétexte. Pendant les « Trente glorieuses », les organisations n'avaient cessé d'enfler » (Spielman, 1997). Les vagues de rachat/fusion/restructuration qui affectent l'ensemble des secteurs (industriel et tertiaire), liées à la mondialisation et à la financiarisation de l'économie, ont aussi joué un rôle central, puisqu'elles entraînent une réorganisation à tous niveaux hiérarchiques et souvent la suppression des services doublons.

La répartition des cadres au chômage selon leur profession antérieure est assez stable sur la période étudiée, et les cadres au chômage sont environ 2/3 à être « cadres d'entreprise » (soit cadre administratif et commercial d'entreprise ; soit ingénieur et cadre technique d'entreprise). Depuis 1997, les cadres de l'information des arts et du spectacle au chômage sont en proportion plus forte que les ingénieurs et cadres techniques, contrairement aux années antérieures, ce qui est sûrement lié à l'amélioration du marché de l'emploi des ingénieurs. La présentation en effectif pondéré permet de rappeler la prudence nécessaire dans l'interprétation de ces chiffres, étant donnée la taille de l'échantillon.

Tableau 2
Structure socio-professionnelle des cadres au chômage

Fréquence *% pondéré*	**Profession libérale**	**Cadre fonction publique**	**Professeur & profession scientifique**	**Profession de l'information & des arts**	**Cadre administratif & commercial**	**Ingénieur & cadre technique**	**Total**
Cadres **1990**	6 *3,3 %*	12 *6,4 %*	18 *9,4 %*	31 *16,9 %*	83 *45,1 %*	34 *19,0 %*	184 *100 %*
Cadres **1991**	8 *3,6 %*	5 *2,2 %*	24 *11,0 %*	37 *17,1 %*	99 *46,3 %*	43 *19,8 %*	216 *100 %*
Cadres **1992**	10 *3,6 %*	5 *1,8 %*	18 *6,6 %*	45 *17,5 %*	128 *46,6 %*	64 *24,0 %*	270 *100 %*
Cadres **1993**	12 *3,1 %*	14 *3,6 %*	18 *4,7 %*	65 *16,9 %*	186 *48,4 %*	89 *23,2 %*	384 *100 %*
Cadres **1994**	7 *1,6 %*	11 *2,2 %*	15 *3,3 %*	79 *18,1 %*	221 *49,3 %*	113 *25,5 %*	446 *100 %*
Cadres **1995**	10 *2,4 %*	8 *2,0 %*	20 *4,7 %*	63 *15,2 %*	205 *48,1 %*	120 *27,6 %*	426 *100 %*
Cadres **1996**	14 *3,5 %*	8 *1,9 %*	30 *7,1 %*	77 *20,2 %*	181 *44,0 %*	96 *23,3 %*	406 *100 %*
Cadres **1997**	14 *3,2 %*	18 *4,4 %*	22 *5,1 %*	104 *25,0 %*	180 *42,3 %*	86 *20,1 %*	424 *100 %*
Cadres **1998**	10 *2,6 %*	11 *2,3 %*	22 *5,0 %*	86 *23,2 %*	179 *47,1 %*	75 *19,7 %*	383 *100 %*

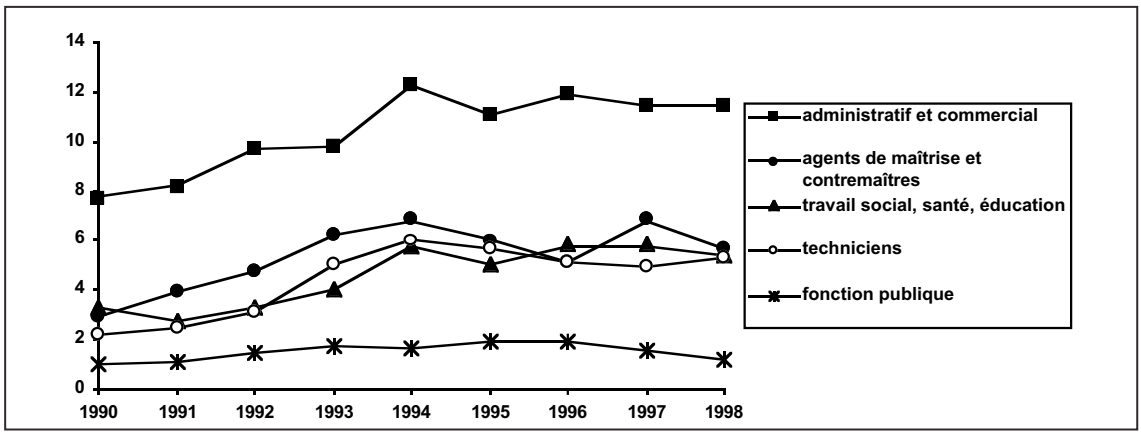
Source : enquête Emploi INSEE,
population « cadres et professions intellectuelles » au chômage BIT.

1.2 - LES PROFESSIONS ADMINISTRATIVES ET COMMERCIALES PLUS EXPOSÉES, CADRES OU PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

Sur toute la période étudiée, les cadres sont moins touchés par le chômage que les professions intermédiaires, mais avec un différentiel de taux de chômage inférieur à 2 %, et qui atteint même seulement 1 % en 1991 et 1993 (1). Pour les deux groupes, le taux de chômage augmente progressivement entre 1990 et 1994, et diminue ensuite, en se stabilisant toutefois à un niveau plus élevé qu'en 1990.

Proportionnellement sur la période, le taux de chômage des cadres a doublé (passant de 2,6 % en 1990 à 4,5 % en 1998), alors que celui des professions intermédiaires a augmenté d'environ 70 % (de 4,1 % à 6,8 %). L'écart entre les taux de chômage de ces deux catégories s'est donc rapproché.

Graphique n° 2
Taux de chômage des professions intermédiaires

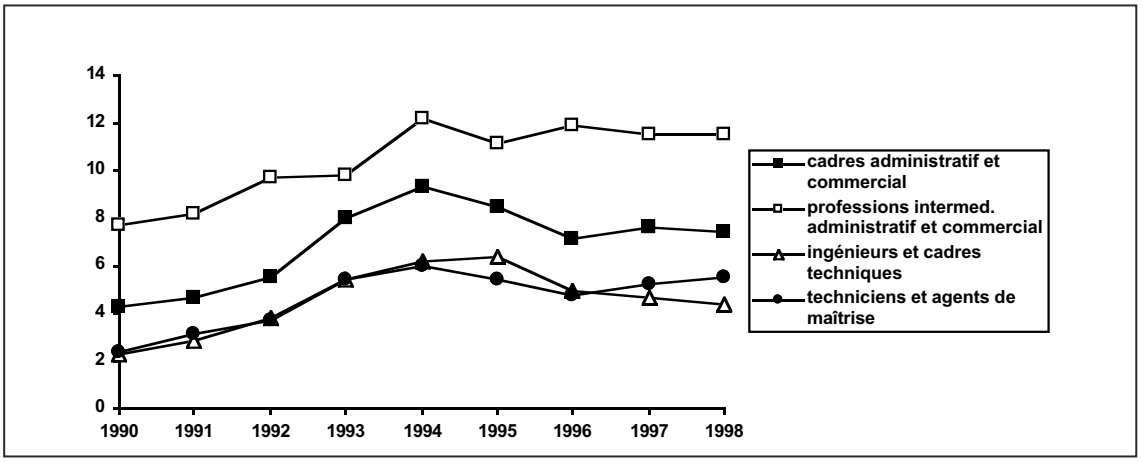


Les professions administratives et commerciales, dans lesquelles sont classés les « assimilés cadres », sont de loin plus vulnérables que les autres professions intermédiaires. On peut remarquer la relative protection des techniciens, et agents de maîtrise et contremaîtres. Ces derniers cependant ont connu un nouveau pic de chômage en 1997, qui atteint 6,8 %, le même niveau qu'en 1994. Les professions du travail social, de la santé et de l'éducation, ont un taux de chômage relativement faible, mais qui augmente progressivement sur toute la période (de 2,7 % à 5,8 % de 1991 à 1997), tandis que les professions intermédiaires de la fonction publique sont très protégées du risque de chômage.

Dans les professions administratives et commerciales, qui ont été les plus touchées par le chômage dans cette période, le fait d'être cadre semble être un facteur de protection, puisque le taux de chômage des professions intermédiaires est toujours supérieur à celui des cadres, avec une différence de 2 à 4 points. La différence entre cadre et profession intermédiaire est par contre très faible dans les professions techniques, puisque leur taux de chômage est pratiquement similaire, avec un léger désavantage pour les cadres en 1995 et l'inverse en 1997-1998.

(1) Il faut remarquer que dans les professions intermédiaires sont présents des assimilés cadres (article 4 bis) considérés comme faisant partie du groupe cadre selon l'AGIRC et l'APEC.

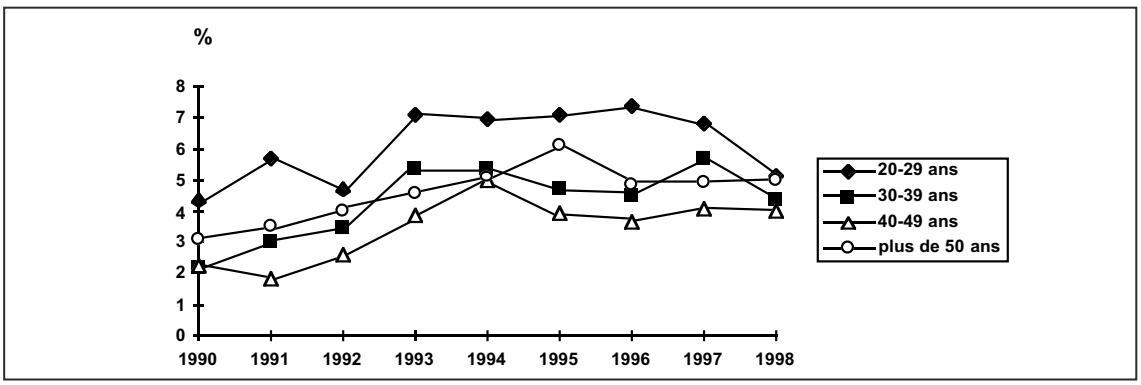
Graphique n° 3
Comparaison des taux de chômage de différentes professions, cadres et professions intermédiaires



1.3 - LA JEUNESSE OU LA VIEILLESSE SONT UN HANDICAP OU UN ATOUT SUIVANT LES PROFESSIONS ?

Pour l'opinion publique, le chômage concerne surtout les cadres âgés, et il est communément admis qu'avoir plus de 45 ans est un handicap très fort pour retrouver un emploi cadre. Lors des entretiens, les cadres de plus de 40 ans évoquent leur âge comme principal handicap. Il existe même des guides d'aide à la recherche d'emploi spéciaux pour les cadres de plus de 45 ans (2). La France se distingue en effet en Europe par le très faible taux d'activité des plus de 50 ans qui est passé de 73 % en 1971 à 38 % en 1997.

Graphique n° 4
Taux de chômage par âge des cadres INSEE



Jusqu'en 1992, les catégories les plus touchées par le chômage sont assez classiquement les jeunes de moins de 29 ans et les cadres âgés de plus de 50 ans, comme pour la plupart des catégories socio-professionnelles. Mais entre 1992 et 1994, avec la diffusion du chômage des cadres, de nouvelles catégories d'âge sont touchées, et en 1994, les cadres trentenaires ont un taux de chômage supérieur à celui des cadres âgés de plus de 50 ans, et les « quadra » ont un taux équivalent. Cette situation spécifique aux cadres, qui a déjà été mis en lumière à travers l'analyse du risque de chômage par âge (André-Roux, Le Minez, 1997), a été analysée comme la conséquence de l'introduction de nouvelles technologies, qui a intensifié le renouvellement du personnel.

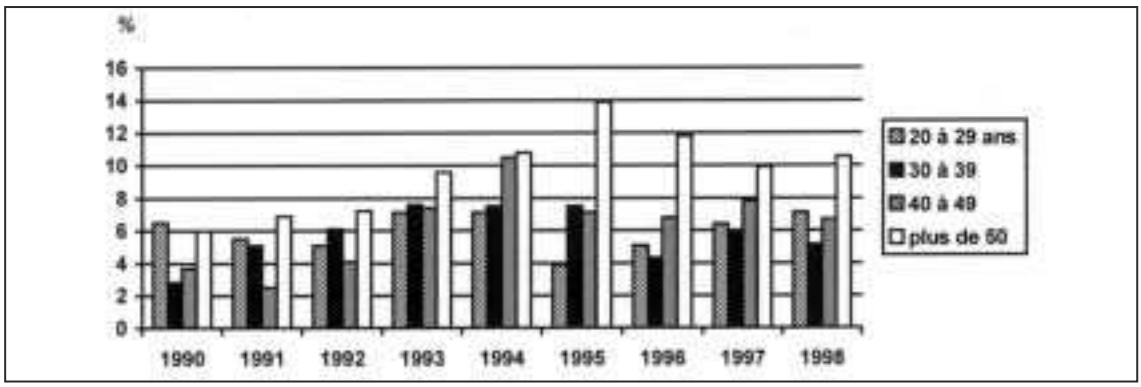
Paradoxalement, depuis 1996, la stabilisation du taux de chômage des cadres s'est traduit par une diminution du taux de chômage des jeunes et une stabilisation de celui des plus âgés, tandis que le taux des catégories d'âge intermédiaire est remonté (passant ainsi de 4,5 % en 1996 à 5,7 % en 1997 pour les trentenaires). Cette sensibilité diffuse au chômage

(2) Comme D. BARD, *Trouver un emploi après 45 ans,* Éditions Rebondir, 1996.

dans toutes les catégories d'âge traduit-elle une déstabilisation de l'ensemble de la catégorie ? L'âge (jeunesse ou vieillesse) n'est-il pas un handicap ou un atout différemment suivant les professions ?

Chez les cadres administratifs et commerciaux, l'âge semble être un handicap fort, puisque les plus de 50 ans ont un taux de chômage très au-dessus de la moyenne (13,9 % en 1995), tandis que la différence entre moins de 30 ans et plus de 30 ans n'est pas très marquée (7,1 % pour les 40-49 ans et 7,5 % pour les 30-39 ans en 1995). Alors que les plus de 40 ans semblaient moins vulnérables que les trentenaires jusqu'en 1992, après 1993, avoir plus de 40 ans semble fonctionner comme un signal de moindre employabilité. On peut imaginer que dans les professions commerciales, où le dynamisme et les compétences relationnelles sont les compétences premières exigées, où le paraître joue énormément, les plus âgés sont largement désavantagés face aux jeunes. Les jeunes diplômés et les cadres ayant de l'expérience sont en concurrence en période de pénurie d'emploi, mais le recrutement de l'encadrement parmi les jeunes diplômés peut présenter un triple avantage : « un niveau de formation plus élevé, des possibilités d'adaptation plus rapide aux changements techniques et surtout des coûts salariaux moindres » (Pohl, Soleihavoup, 1981).

Graphique n° 5
Évolution du taux de chômage selon l'âge des cadres administratifs et commerciaux



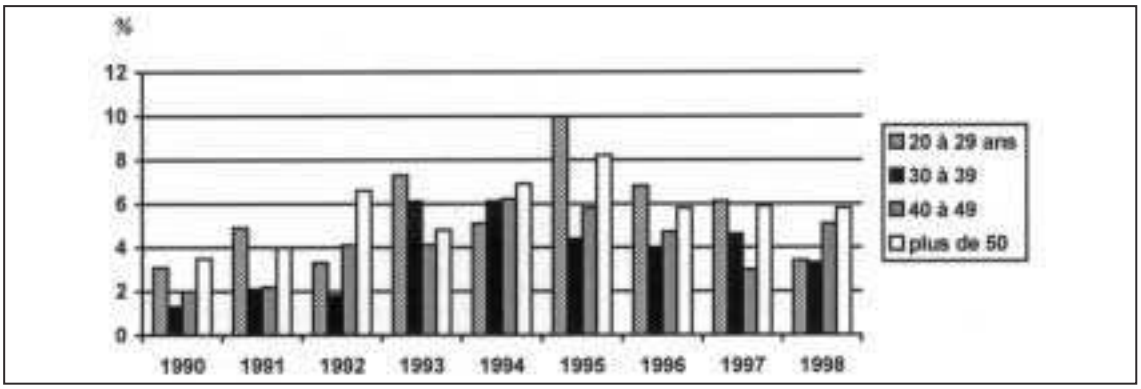
Franck, « à 39 ans, j'ai franchi un stade dans le commercial »

Issu d'une famille bourgeoise, Franck se rebelle contre le modèle familial et arrête le lycée avant le bac pour aller travailler comme animateur de centres de vacances pendant plusieurs années. Il rentre ensuite dans la profession commerciale où il va faire une carrière d'autodidacte, de VRP à directeur adjoint d'une PME puis directeur d'une agence d'intérim. Pour obtenir des postes de direction, une entreprise lui a financé une formation continue d'Administration des Entreprises à l'IAE. Quand nous le rencontrons, il est encore en préavis de licenciement avec l'agence d'intérim social dont il était le directeur depuis un an, licenciement négocié à son initiative, parce qu'il a été très déçu par l'état d'esprit des gens du social, lui qui venait de la grande distribution.

« J'ai un CV qui est dix fois meilleur qu'il y a 4 ans, où pour 4 lettres, j'avais 4 réponses, dont 3 positives. Là, depuis le début de mon préavis, en ciblant j'envoie 10 lettres, mais j'ai 10 réponses négatives. C'est uniquement un problème d'âge, à 39 ans, j'ai franchi un stade (...) Je ne descendrai pas en-dessous de 235 KF brut, je ne veux pas me positionner en-dessous, travailler pour le SMIC, c'est le long chemin de croix qui arrive. (...) Je m'oriente vers la création d'entreprise, je l'ai déjà fait et tant qu'à travailler beaucoup d'heures, autant se dire qu'on ne peut pas être débarqué. (...) Je vais faire jouer le réseau, parce que la barrière de l'âge peut être sautée si on rencontre la personne et je ne vais plus mettre mon âge sur mon CV, parce qu'à ce moment-là on m'appelle ».

L'âge intervient différemment chez les ingénieurs et cadres techniques, puisque les moins de 30 ans ont un désavantage sur toute la période, leur taux de chômage étant supérieur à celui de plus de 50 ans, notamment en 1995 et 1996. On peut avancer l'hypothèse que la compétence technique résiste mieux aux affres du temps que les compétences relationnelles et le dynamisme. Pour être validée, cette compétence technique doit être accompagnée d'une expérience professionnelle, ce qui expliquerait les difficultés d'emploi des jeunes ingénieurs et cadres techniques qui n'ont pas encore cette expérience, et n'ont souvent que leur diplôme comme signal de compétence. Certains pics de chômage pour les jeunes peuvent d'ailleurs venir d'une concurrence entre jeunes diplômés, dans une période d'augmentation du niveau de scolarité et d'augmentation des difficultés d'insertion (Kirsch et Desgouttes, 1996). Mais ces chiffres sont à prendre avec précaution, vu la faiblesse de l'échantillon, puisque l'enquête du CNISF (Conseil National des Ingénieurs et Scientifiques de France) avance que le taux de chômage des jeunes (de moins de 30 ans) est de 8 % en 1995, contre un taux de 16 % pour les ingénieurs de plus de 50 ans.

Graphique n° 6
Évolution du taux de chômage selon l'âge des ingénieurs et cadres techniques



Martin, la « lutte contre la montre » en informatique

Même si Martin est resté ingénieur informatique dans la même entreprise pendant 9 ans, après son DESS et un stage, cela n'a pas été de tout repos. Après une mutation géographique interne, chaque année amène un rachat ou une fusion avec sa restructuration, qui donne une impression de « bordel généralisé ». *« Toutes les années, les directeurs du centre changeaient. Moi ça ne me gênait pas, parce que je dépendais de Paris (...) Une fois toute l'équipe de Paris a été virée, sauf moi, j'ai eu l'impression d'avoir été oublié ».* Lorsque le centre de profit ferme, les anciens salariés montent une structure sous-traitante de l'ancien constructeur, qui est 4 ans après en liquidation judiciaire à cause de la holding financière qui les a utilisés pour financer d'autres structures, *« on ne maîtrisait pas les rênes, on a beaucoup donné, mais on s'est fait avoir ! ».* Quand nous le rencontrons à 36 ans, il commence sa recherche d'emploi depuis un mois.

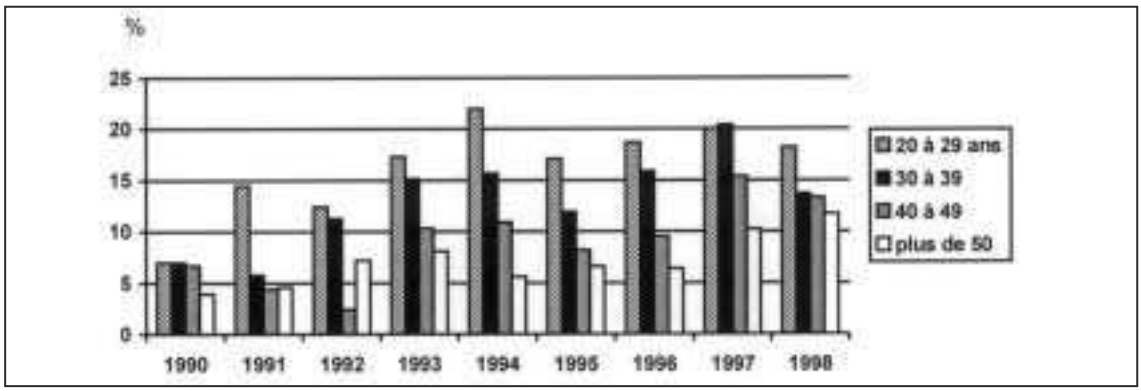
« A 36 ans, je ne suis pas encore vieux, mais soit on se positionne à un niveau plus élevé et on passera ; soit on se positionne à un moindre niveau et ils prendront des jeunes parce qu'ils sont moins chers. Soit on intègre un poste de management, soit on intègre un poste technique, il faut que je me positionne (...) En plus jusque là j'avais toujours un cran d'avance au niveau technologique, c'était payant parce que j'étais déjà sur les marchés quand ça arrivait à maturité, ce qui fait que j'ai jamais eu de problèmes avant, alors que j'ai eu des collègues qui ont fait des mauvais choix et se sont retrouvés sur des voies de garage ».

Comme nous l'explique Martin, si la compétence technique résiste mieux aux affres du temps que le paraître, il faut cependant toujours réactualiser ses connaissances techniques pour éviter l'obsolescence, ce qui est plus facile dans une grande entreprise qui offre des possibilités de formation continue que dans une PME.

Chez les artistes et cadres du spectacle, l'âge semble au contraire être un avantage, puisque le taux de chômage diminue progressivement avec l'âge, les moins de 40 ans

ayant un taux supérieur à la moyenne (19,6 % pour les moins de 30 ans et 20,8 % pour les 30-40 ans en 1997), contrairement au plus de 40 ans (respectivement 14,7 % pour les 40-49 ans et 9,8 % pour les plus de 50 ans). Deux types d'interprétation sont possibles. Soit ce sont des professions où la réputation, le capital social et symbolique jouent beaucoup, ainsi que l'expérience, deux facteurs liés à l'âge. Mais ce sont aussi des professions assez fluctuantes, où il n'est pas facile de faire carrière. Certains jeunes essayent d'y faire carrière, mais au bout de quelques années, abandonnent et retournent à d'autres métiers. « Le turn-over est considérable : chaque année, les entrants représentent autour de 15 % des effectifs. Parmi ces entrants, la moitié environ aura quitté ce secteur d'emploi au cours des deux ans qui suivent » (Menger, 1997).

Graphique n° 7
Évolution du taux de chômage selon l'âge des cadres de l'information, des arts et du spectacle



Les plus de 50 ans dans les professions administratives et commerciales semblent avoir des difficultés sur cette période, leur taux de chômage atteignant des pics de 14 % en 1995 et de 12 % en 1996. S'agit d'un phénomène récurrent, la crise des cadres autodidactes de plus de 40 ans, qui aurait seulement changé d'échelle ? X. Gaullier (1990) avance que par rapport au risque vieillesse traditionnel, se développe un risque « fin de carrière », qui va progressivement concerner toutes les catégories de salariés. Mais ce risque « fin de carrière » est signalé dès l'entre-deux-guerres, et dans les années 50, « C'est dire que la question de la gestion de la fin de carrière est un problème récurrent, intégré dans la mémoire collective du groupe des ingénieurs et que ce souvenir est régulièrement réactivé » (Duprez, Grelon, Marry, 1991, p. 56).

Sous l'influence du mythe de l'homogénéité des cadres, on oublie en effet souvent que ces difficultés des fins de carrière cadre ne sont pas nouvelles. Ainsi A. Lecompte, vice-président de la CGC et président de l'APEC expliquait **en 1967** que « le chômage des cadres s'accroît, puisque le nombre de chômeurs a pratiquement doublé depuis 1963 et qu'en même temps, sa durée augmente depuis 1965, surtout après 45 ans, où il n'est pas rare qu'il atteigne plus d'un an, quand il n'est pas définitif après 55 ans » (3). Il attribuait ce chômage des cadres âgés à des facteurs économiques, techniques et psychologiques. Le facteur économique : « L'accélération de la mise en place de la Communauté européenne s'accompagne des exigences discrètes, mais pressantes du Kennedy Round. Les entreprises françaises prennent conscience d'un certain retard d'organisation et d'un défaut de taille qui pourraient leur être préjudiciables. En même temps, le V^{e} plan et les discours officiels vantent les mérites des **fusions et concentrations** qui apparaissent alors comme la panacée. La mode rend le mouvement plus rapide et on assiste jour après jour à des réorganisations brutales, à des fusions, qui la veille encore semblaient impossibles à concevoir, le tout aboutissant à des licenciements qui frappent les cadres de tous niveaux, comme si les appointements des cadres ne pouvaient être considérés que sous l'angle frais généraux dont la compression est le premier remède qui s'impose ». Le facteur technique : « Le machinisme, l'automation, **l'ordinateur** suppriment aveuglement des milliers d'emplois chaque année. Ils en créent d'autres, moins nombreux, mais de qualification différente. Les nouvelles techniques exigent un personnel d'encadrement très qualifié, une organisation repensée faisant une large place au secteur tertiaire ». Le facteur

(3) Extraits de la revue de l'ANDCP, *Personnel,* n° 106, mai 1967, pp. 20-22.

psychologique : « **Le mythe de la jeunesse** est bien celui qui entraîne une grande partie des licenciements en même temps qu'il ferme les portes des entreprises aux plus de 45 ans sans emploi (…) Il n'est pas envisagé pour ceux-là de formation complémentaire ou de reconversion car leur esprit est réputé fermé ou incapable d'apprendre.(…) Le mythe de la jeunesse est trompeur. La jeunesse est un état physique et intellectuel. Il y a des vieux jeunes et des jeunes vieux. La sclérose de l'esprit se prévient et se guérit. L'amortissement des frais d'adaptation d'un jeune cadre n'est pas forcément d'une durée plus longue que celui d'un quinquagénaire.(…) [Les amateurs de statistiques] oublient que le sentiment d'insécurité qui gagne de plus en plus le cadre dès qu'il atteint 45 ans est partagé par la grande majorité des cadres dès qu'ils arrivent à cet âge. Ce sentiment, cette psychose même sont préjudiciables à l'esprit d'initiative et d'efficacité de ceux pour qui la politique du parapluie ou du citron pressé sont un épouvantail qui les paralyse et les empêche d'être eux-mêmes ».

On pourrait sans conteste reprendre cette analyse aujourd'hui. Le chômage des cadres de plus de 45 ans est lié à des facteurs économiques (notamment les salaires élevés des cadres expérimentés, qui ont fortement augmenté dans les années 80 (4) et deviennent cibles privilégiées lors de restructurations), à des facteurs technologiques (l'informatisation et l'accélération des évolutions technologiques, sans une formation continue adaptée luttant contre l'obsolescence des compétences) et enfin au « mythe de la jeunesse » (valorisant le dynamisme, la malléabilité et la corvéabilité des jeunes cadres, dévalorisant l'expérience et la mémoire de l'entreprise, ce qui n'est pas sans poser parfois de problème aux entreprises privées de références au passé). Les facteurs économiques des restructurations ont cependant évolué, avec la prédominance de la logique des actionnaires sur les gestionnaires de l'entreprise, « la prédominance du financier et la dominante du court-termisme » selon l'expression de P. Bézier (directeur de *Personnel,* cité dans Spielman, 1997, p. 149). Les récits de carrière montrent que les fusions/restructurations sont souvent à l'origine de licenciements de cadres âgés, à partir d'une comparaison des salaires entre les postes similaires dans les entreprises d'origine, ce qui confirmerait l'idée de « manager jetable » (Villette, 1996).

Simon, « je l'ai pris comme une trahison »

Après un BTS de chimie, Simon est rentré comme technicien de laboratoire dans l'industrie pétro-chimique, secteur qu'il ne quittera plus. Il devient responsable de laboratoire après une formation d'ingénieur au CNAM en cours du soir pendant dix ans, formation à son initiative et ensuite responsable assurance-qualité dans différentes entreprises. Il est à 49 ans depuis 6 mois au chômage et nous raconte les circonstances de son licenciement.

Deux ans auparavant, dans l'entreprise Pétro qui venait d'être rachetée, il échappe à une première vague de restructurations, après un audit de son activité, *« j'étais tendu, tout le monde était tendu ».* Se pose un problème de positionnement de son laboratoire dans la nouvelle entreprise : *« Nous on était la société qui était rachetée, donc on était les anciens, l'ancienne équipe avec les ancienne habitudes, l'ancienne culture, c'était vraiment très net. Et mon directeur, c'était la nouvelle culture, on n'était pas en position de force ».* Son nouveau directeur veut le pousser à la démission, exemple typique de la « procédure d'éviction », décrite par L. Boltanski (1982) : *« J'ai eu le droit à toutes les vexations qu'on peut avoir, on a passé 6 mois à s'échanger des lettres en recommandé, il a essayé de me coincer sur tout. Fausse promotion, avec une mutation au Havre, sans condition, je n'avais même pas les conditions dans lesquelles j'étais muté, j'ai refusé, donc ça a été échange de courrier. Il s'est montré très maladroit, parce que dans son courrier souvent il se contredisait, un jour il me menaçait de faute professionnelle : « Vous avez fait un manquement à la déontologie du travail ! », puis après c'était une lettre de félicitations, où il me disait : « On a pensé à vous, étant donné que vous avez beaucoup d'expérience, pour diriger le laboratoire du Havre ». Le problème c'est qu'il ne se faisait pas conseiller ! Ça a duré 6 mois, c'était très long, il fallait que je fasse attention à tout, à ne faire aucune faute, ça met une pression très dure. A la fin il m'a remplacé et il m'avait mis au placard, il m'avait même remplacé sur l'organigramme par une autre personne extérieure, qu'il avait présentée à la clientèle alors que j'étais encore en poste, c'était vraiment très dur ».*

Il réussit à quitter Pétro l'année dernière pour une autre entreprise Chimia, mais au bout de 6 mois, il découvre avec stupéfaction qu'elle a aussi des problèmes de trésorerie, et qu'elle aussi

(4) « De 1989 à 1992, le traitement moyen des hommes ingénieurs a augmenté d'environ 1 % par an en francs constants, alors qu'il avait augmenté d'environ 3 % par an entre 1986 et 1989 » (DEMAILLY, 1994).

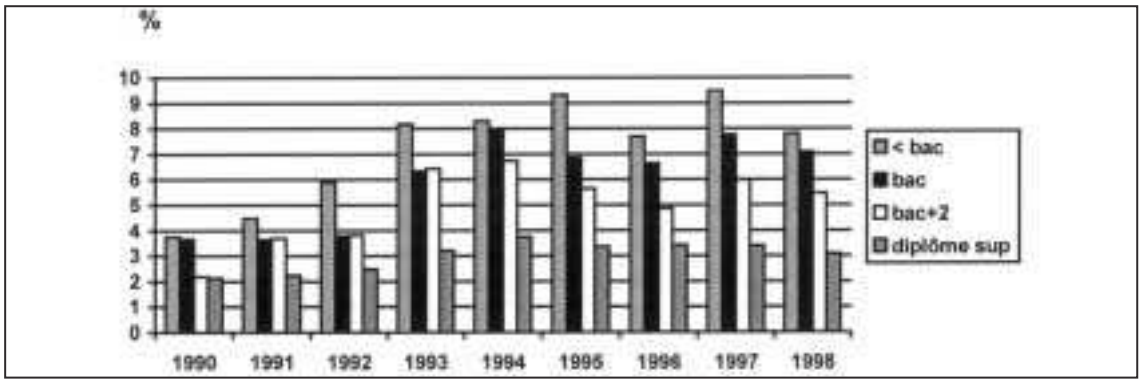
est rachetée. *« Sans m'avertir, un jour j'ai reçu une lettre comme quoi j'étais licencié, je ne sais pas trop pourquoi, ni par qui. On était racheté par une boîte qui avait son responsable qualité, que je connaissais très bien, il avait un autre profil que moi, mais c'était un ancien de la boîte, et en plus il gagnait deux fois moins que moi. C'est l'excuse qu'ils m'ont dit : tu étais en trop dans l'organigramme (...) Je l'ai pris très mal, comme une trahison, je n'ai pas trop compris, parce qu'en plus sans qu'on me le demande, j'avais été un rapporteur d'affaires, puisque j'ai réussi à convaincre la clientèle de Pétro de me suivre, et j'ai payé mon salaire avec les clients. Même si on se donne à fond, ça ne rentre pas en considération, il n'y a plus de reconnaissance, puisque là j'ai payé mon salaire avec ma clientèle ».*

Si les facteurs explicatifs du risque « fin de carrière » sont semblables à ceux des années 60-70, l'étendue du phénomène est cependant différente, puisqu'il concerne beaucoup plus de cadres numériquement et ne touche plus exclusivement les autodidactes, mais aussi des cadres seniors diplômés.

1.4 - LE DIPLÔME SUPÉRIEUR JOUE-T-IL TOUJOURS SON RÔLE DE PROTECTEUR ?

La répartition par diplôme des cadres au chômage reste assez stable pendant cette période, environ 1/4 n'ont pas le bac et 1/3 ont un diplôme supérieur. Il semblerait que le diplôme supérieur (bac + 4) joue relativement son rôle de protecteur du chômage (taux de chômage inférieur à 4 % sur toute la période), même si malheureusement l'échantillon est trop restreint pour comparer suivant l'institution : université ou petite/grande école. On peut imaginer que les diplômes des grandes écoles jouent un rôle protecteur plus fort que les diplômes de petites école, à la fois par le prestige de ces formations élitistes, mais aussi par le réseau structuré que forment les anciens de ces écoles.

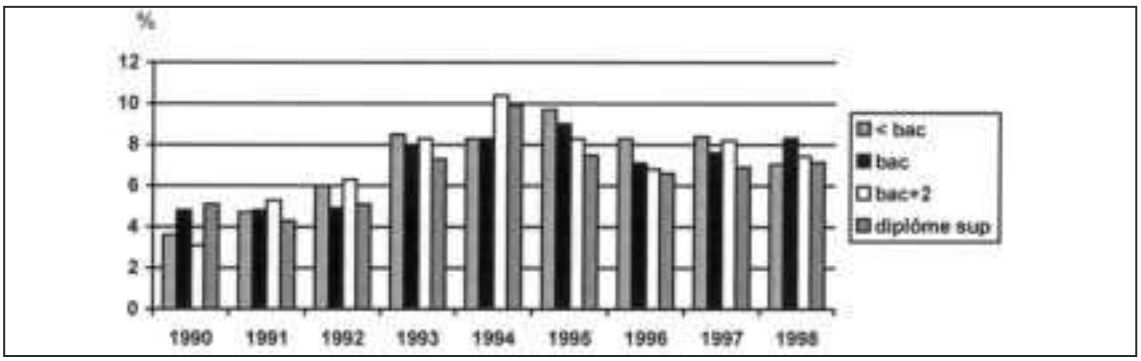
Graphique n° 8
Taux de chômage par diplôme des cadres INSEE



Les cadres non diplômés du supérieur semblent être en décalage par rapport aux normes du recrutement, qu'ils soient « autodidactes » (pas de diplôme ou seulement le bac), ou qu'ils soient des « techniciens promus » (niveau bac + 2, souvent BTS ou DUT). Ils ont accédé au titre de cadre par la promotion au sein des marchés internes des entreprises, souvent dans un même secteur, et se retrouvent fragilisés par la réduction des lignes hiérarchiques et les restructurations. On peut présager qu'ils feront partie du noyau des chômeurs de longue durée, en raison de ce signal négatif qu'est l'absence de diplôme du supérieur dans un contexte d'augmentation du niveau de diplôme par génération.

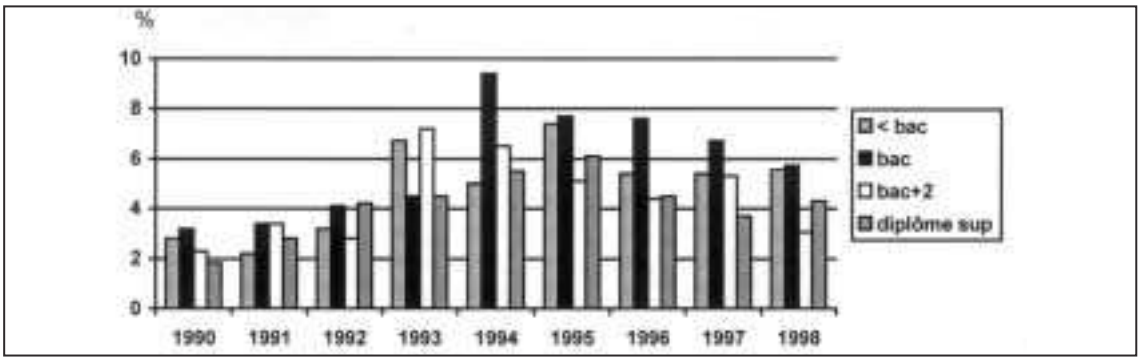
Mais ce constat général sur le rôle protecteur du diplôme doit être nuancé suivant les types de professions exercées. Chez les cadres administratifs et commerciaux, le diplôme semble beaucoup moins être protecteur, puisque les taux de chômage selon les niveaux de diplôme sont assez ténus, le diplôme supérieur apparaît comme une protection très faible contre le chômage. Les diplômés Bac + 2 sont même parfois plus touchés par le chômage que les niveaux Bac (1991-1994 et 1997). Cela peut être expliqué par la coupure peu marquée contre cadre et non-cadre dans cette profession, ce que L. Boltanski (1982) a déjà mis en lumière sur la profession d'ingénieur technico-commercial : « Le technico-commercial bénéficie souvent d'une plus-value nominale : l'entreprise lui accorde le titre de « cadre » ou d'ingénieur sans qu'il soit nécessairement issu d'une école d'ingénieurs, la relation entre le titre dans l'entreprise et le titre scolaire étant ici relativement arbitraire. Aussi cette profession ignore-t-elle pratiquement la différence entre techniciens et ingénieurs qui est si puissante dans les ateliers et les bureaux d'études ». Cela peut s'expliquer aussi par la dévalorisation progressive des diplômes de BTS et d'écoles de commerce, notamment de province, lié à l'inflation du nombre d'écoles ouvertes dans les années 80.

Graphique n° 9
Taux de chômage par diplôme des cadres administratifs et commerciaux



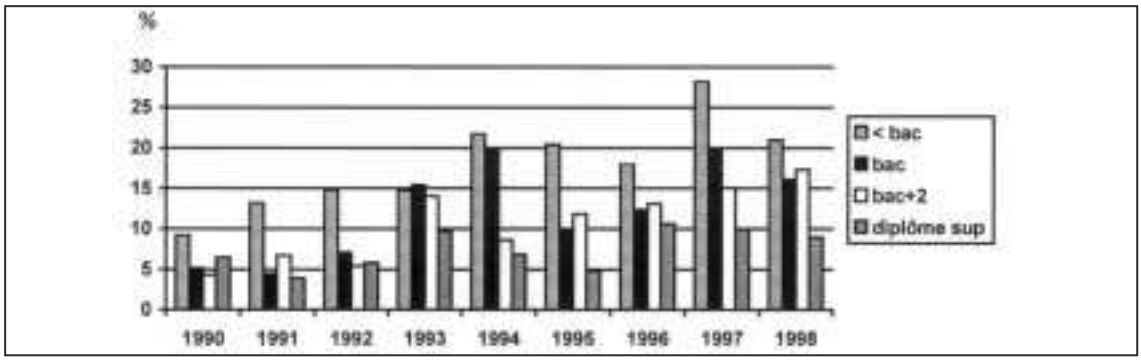
Par contre, pour les cadres techniques et les ingénieurs, les niveaux Bac et Bac + 2 ont été surexposés au risque de chômage pendant cette période, ce qui est peut-être lié à la diffusion de nouveaux diplômes (BTS, IUP).

Graphique n° 10
Taux de chômage par diplôme des ingénieurs et cadres techniques



Dans les professions intellectuelles par excellence que sont les cadres des arts et du spectacle, la non possession du niveau baccalauréat est un fort handicap (leur taux de chômage atteint 28,2 % en 1997 pour un taux de chômage de cette profession de 17,1 %). Les individus d'un niveau inférieur à Bac + 2 sont surexposés au chômage, contrairement à ceux qui sont plus diplômés, et cela sur toute la période 1990-1997.

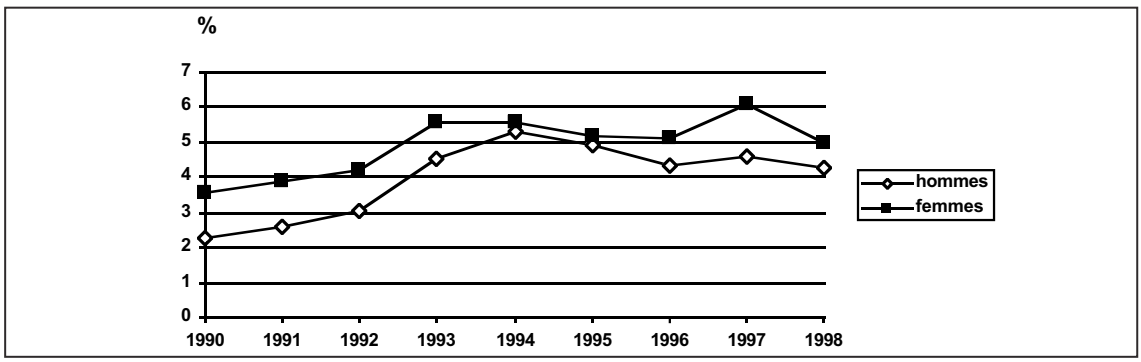
Graphique n° 11
Taux de chômage par diplôme des cadres de l'information, des arts et du spectacle



1.5 - LES FEMMES CONCENTRÉES DANS DES PROFESSIONS FRAGILISÉES

La féminisation du groupe cadres ne s'est pas réalisée de manière homogène suivant les professions (Alexandre, 1995 ; Bouffartigue, Gadéa, 2000). Si elles sont fortement présentes dans les fonctions administratives et commerciales (comptabilité – gestion financière, personnel, administration – gestion, communication – création), les fonctions techniques restent très masculines (la proportion de femmes y passant de 6 % en 1982 à 11 % en 1997). Dans le secteur technique, les femmes sont d'ailleurs très fortement concentrées dans l'informatique, puisque « Plus un secteur correspond à des technologies nouvelles et moins il a été investi et structuré selon des normes masculines, plus le nombre et la place des femmes à des niveaux de responsabilités élevées et des fonctions similaires à celles des hommes y seront importants » (Aubert, Enriquez, Gaulejac, 1986, p.140).

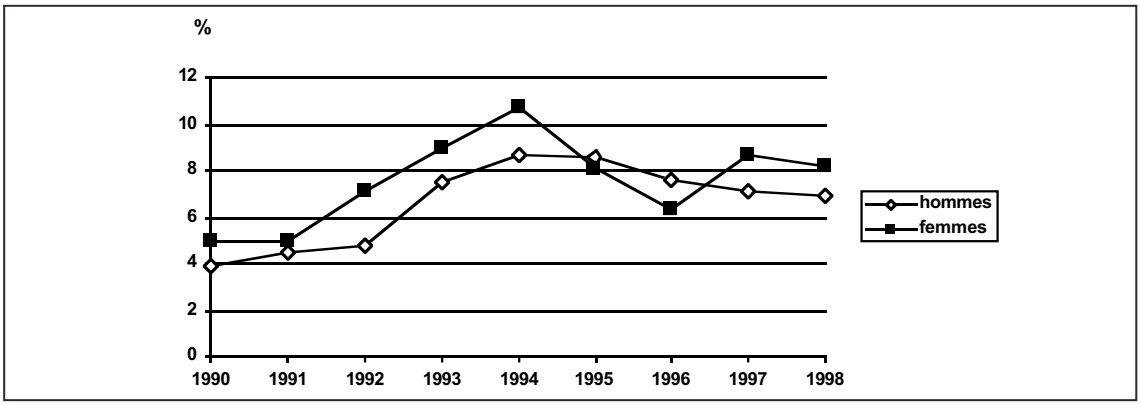
Graphique n° 12
Taux de chômage par sexe des cadres INSEE



Les femmes cadres ont sur toute la période un taux de chômage plus fort que les hommes, même si l'écart entre le taux de chômage féminin et masculin a fortement diminué pendant les deux années les plus difficiles (1994 et 1995). Cet écart s'accentue avec la reprise des embauches cadres en 1996-1997, les hommes profitant plus de cette reprise que les femmes. Cette différence de taux de chômage entre hommes et femmes se retrouve dans toutes les catégories sociales, mais l'écart chez les cadres est assez restreint (toujours inférieur à 2 %). Les femmes constituent entre 30 % et 40 % des cadres au chômage, ce qui est supérieur à la répartition sexuée des cadres en emploi.

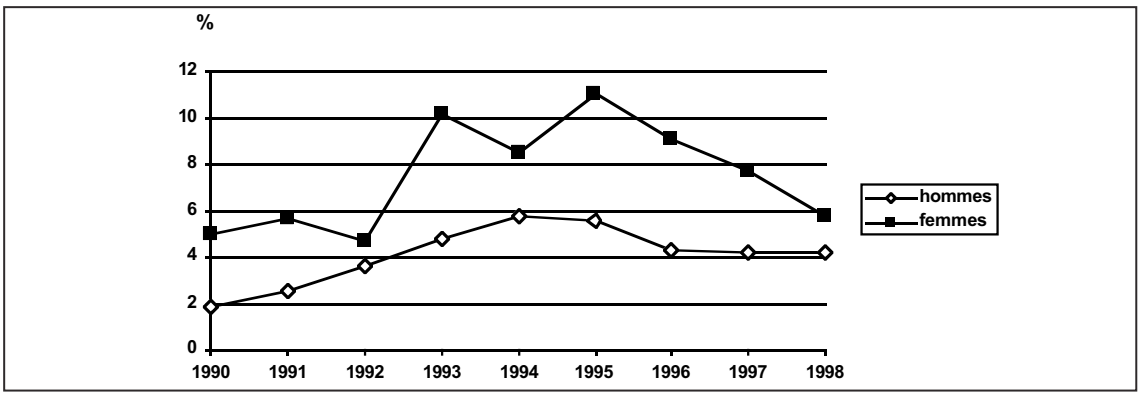
Selon les professions, l'écart entre hommes et femmes est plus ou moins prononcé, et tend à montrer que les femmes ingénieurs et cadres techniques ont des difficultés à faire reconnaître leurs compétences à l'égal des hommes. Ce qui semble moins vrai pour les femmes cadres administratifs et commerciaux, dans des professions plus féminisées.

Graphique n° 13
Évolution du taux de chômage selon le sexe des cadres administratifs et commerciaux



Cette catégorie de profession semble plus égalitaire dans sa manière de traiter les différences de sexe, puisque l'écart entre les taux de chômage est beaucoup moins marqué (entre 1 à 2 points de taux de chômage sur la période), et même à la défaveur des hommes en 1995 et 1996 (7,6 % contre 6,3 % pour les femmes), qui étaient plus exposés au chômage. Cela peut-être au fait que les femmes entrées plus tardivement dans ces professions sont en moyenne plus jeunes et souvent en conséquence plus diplômées que leurs collègues masculins, ou peut-être à la difficulté de professions plus « masculines » comme les commerciaux. Par contre depuis la reprise, la situation est redevenue plus favorable pour les hommes.

Graphique n° 14
Évolution du taux de chômage selon le sexe des ingénieurs et cadres d'entreprise



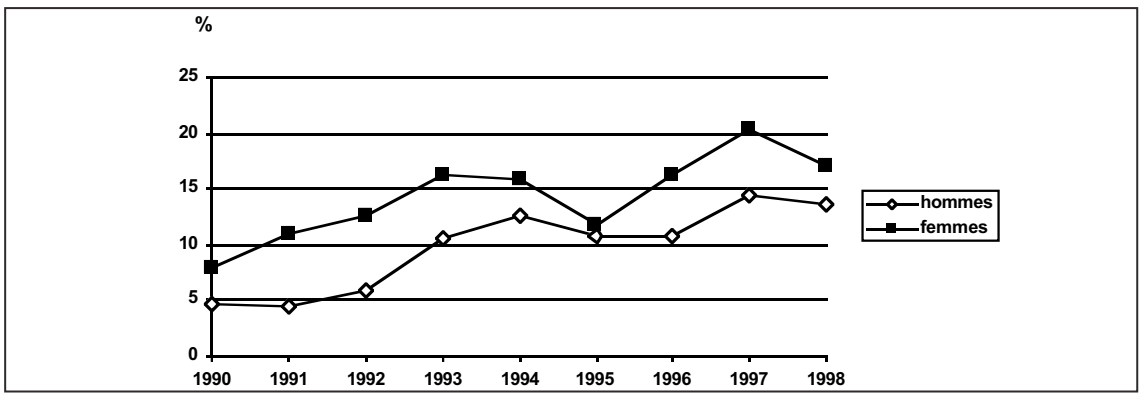
Dans la catégorie traditionnellement « masculine », les ingénieurs et cadres techniques, le fait d'être une femme semble demeurer un véritable handicap, puisque l'écart de taux de chômage peut atteindre plus de 5 points (en 1993, hommes 4,8 % / femmes 10,1 % et en 1995 hommes 5,6 % contre femmes 11 %). L'écart semble diminuer progressivement depuis 1995. On peut espérer qu'à terme, étant donnée la présence croissante des jeunes filles dans les écoles d'ingénieurs et techniques, ce milieu masculin progressivement intégrera de manière similaire hommes et femmes (Marry, 1992). On peut aussi avancer comme explication du fort taux de chômage des femmes cadres les démissions ou licenciements provoqués par le suivi de la carrière du conjoint. En effet, les femmes cadres sont très souvent mariés à des cadres, et souvent à niveau égal, en raison des rapports sociaux de sexe, notamment après la naissance des enfants, la carrière du mari prime sur celle de la conjointe.

La distinction entre professions administratives et commerciales versus professions techniques et ingénieurs semble rejoindre les études sur la différence hommes/femmes chez les cadres. Selon F. Belle (1991), l'entreprise technicienne hiérarchisée correspond à « la féminité neutralisée », où l'on trouve une forte distinction entre ingénieurs diplômés d'école et non diplômés ; entre cadres à potentiel ou non ; peu de femmes ingénieurs.

« Ce type d'organisation, dominé par les hommes, tend à proposer des filières de carrière étanches et structurées, qui garantissent la reconnaissance de la différence entre l'homme et la femme » (Belle, 1991, p. 37). Au contraire, l'entreprise à productivité passionnelle correspond à la « féminité concurrentielle », où l'on retrouve des relations de type maternel ou religieuse à l'entreprise, et où les qualités valorisées sont le pragmatisme, le dynamisme, les capacités à évoluer, les valeurs. « Entreprise dans laquelle les femmes occupent plus fréquemment des postes similaires à ceux des hommes et où les rapports masculins-féminins sont moins réglés par la tradition » (Belle, 1991, p. 56).

Sur toute la période, les femmes cadres du domaine arts et spectacle sont plus exposées au chômage que les hommes, l'écart de taux de chômage étant compris entre 1 point en 1995 et 6 points en moyenne (1991-1992 et 1996-1997). Contrairement à l'hypothèse de départ, être dans une profession fortement féminisée ne veut pas toujours dire diminution du handicap pour les femmes.

Graphique n° 15
Évolution du taux de chômage selon le sexe des professions de l'information, des arts et spectacle



Le faible impact de la variable sexe qui semblait découler de l'analyse sur la catégorie « cadres INSEE » entière est donc à relativiser, puisqu'il joue différemment selon les mondes professionnels (et leur culture de la différence de sexe pourrait-on avancer). On peut toutefois avancer que les femmes ont le désavantage d'être concentrées dans les professions plus exposées au chômage, et de cumuler parfois aussi le handicap de la jeunesse (notamment dans les professions techniques). Ceci rejoint donc l'analyse de l'APEC sur le chômage des cadres : la fonction est plus discriminante que le sexe. « Cette double polarisation – fonctionnelle et sectorielle – est au fondement de la plus grande fragilité des femmes cadres face au chômage, ainsi que des écarts de rémunération observés par ailleurs » (Alexandre, 1995). Mais la concentration de ces femmes dans ces formations, puis dans ces professions s'explique par une analyse en terme de « rapports sociaux de sexe », qui révèle notamment la limitation de l'accès des femmes aux positions de cadres dirigeants et aux sphères du pouvoir (Aubert, Enriquez, de Gaulejac, 1986).

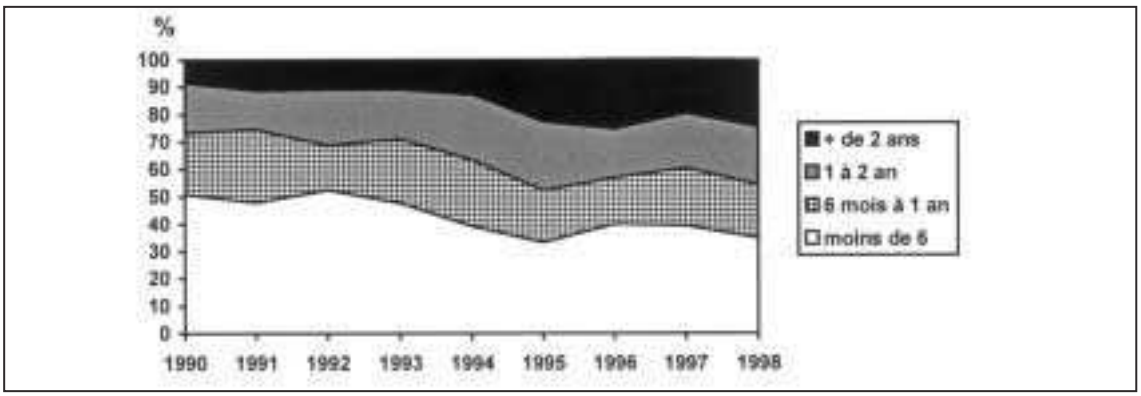
Cette interprétation semble confirmée par les femmes cadres elles-mêmes, qui dans les fonctions administratives ou commerciales, ne pensent pas que le fait d'être une femme puisse être pour elles un handicap pour retrouver un emploi, puisqu'elles se destinent à des professions féminisées. Par contre, l'âge semble être selon elles le facteur principal de discrimination à l'embauche.

Les cadres au chômage se distinguent aussi par l'ancienneté moyenne au chômage et la forte proportion de chômeurs de longue durée, qui peut être expliquée par plusieurs phénomènes : la durée du recrutement d'un poste cadre (environ 4 mois), une indemnisation élevée (fonction du salaire antérieure) qui permet les premiers 6 mois d'avoir des exigences en terme de salaire et de statut élevé, et enfin l'écart entre le profil des cadres au chômage et les « normes » du marché de l'emploi cadre.

1.6 - LES DURÉES DE CHÔMAGE EN HAUSSE SURTOUT POUR LES CADRES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX

Comme permet de le constater ce graphique, le nombre de cadres au chômage de longue durée (plus d'un an) a fortement augmenté pendant cette période, ce qui traduit des difficultés de reclassement croissantes. Entre 1990 et 1995, il y a presque eu inversion de la composition par ancienneté de chômage : de 1/2 à moins de 6 mois et 1/4 à plus de un an en 1990, on est passé en 1995 à 1/3 à moins de 6 mois et 1/2 à plus de un an de chômage en 1995. Une durée de chômage élevée devient ensuite un stigmate, un signal d'une employabilité moindre pour les recruteurs et diminue les chances de sortir du chômage.

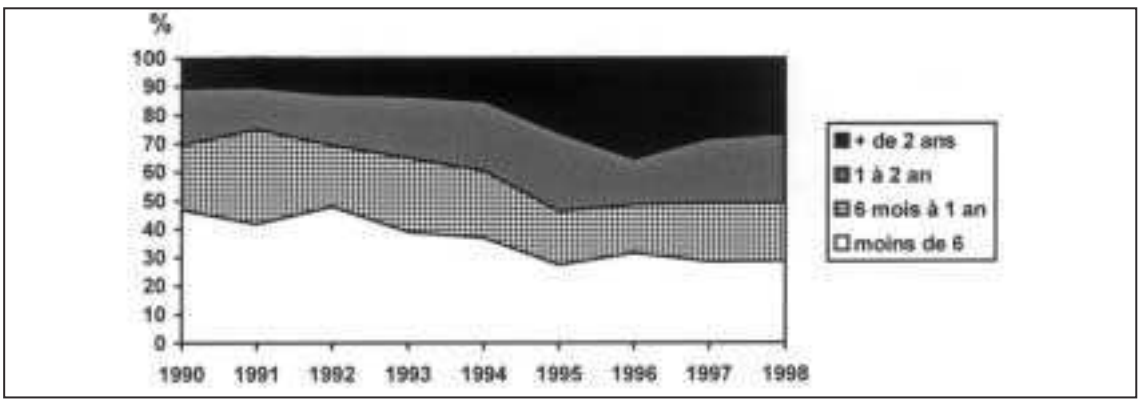
Graphique n° 16
Répartition par ancienneté de chômage des cadres INSEE



Si la durée de chômage n'a cessé d'augmenter de 1990 à 1995, ce mouvement s'est inversé depuis 1996 (les chômeurs de très longue durée – plus de deux ans – sont passés de 25,5 % à 19,6 %), et est revenu au niveau de 1995 en 1998. Le chômage de longue durée touche principalement les plus de 40 ans, avec un triste record pour les plus de 50 ans, dont l'ancienneté au chômage est passée de 13 mois en 1990 à 20 mois en 1998.

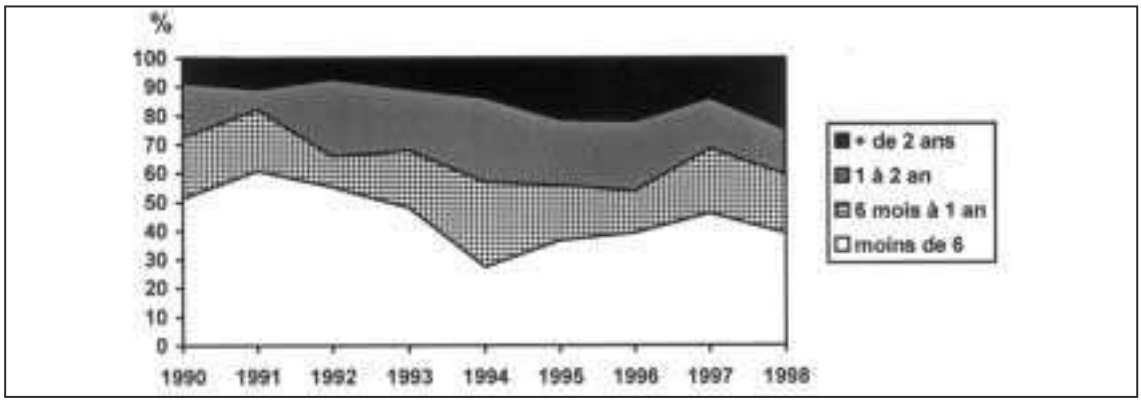
Par comparaison, les cadres administratifs et commerciaux ont beaucoup plus de difficultés à retrouver un emploi, puisque le chômage de très longue durée concerne jusqu'à 35 % de l'échantillon en 1996 et reste quand même à 26 % en 1998. La part des chômeurs de courte durée (moins de 6 mois) diminue depuis 1990 et reste assez faible, autour de 28 % en 1997-1998. Par contre, avec l'amélioration du marché de l'emploi, la part des chômeurs de longue durée a diminué depuis 1996. Mais au-delà de ce constat, il faudra s'interroger sur la signification du chômage de longue durée pour les cadres administratifs et commerciaux. Cela reflète-t-il des professions plus fortement touchées par les restructurations économiques ? ou des professions où les critères d'employabilité (âge et diplôme) sont très sélectifs ? ou enfin des professions où les individus s'accrochent à la norme d'emploi et au statut cadres alors que leurs caractéristiques ne leur permettent pas objectivement de telles exigences ?

Graphique n° 17
Répartition par ancienneté de chômage des cadres administratifs et commerciaux



La part des chômeurs de courte durée (moins de 6 mois) chez les ingénieurs et cadres techniques est comparativement plus forte (39 % de l'échantillon contre 28 % chez les cadres commerciaux en 1998). Entre les deux catégories « cadres d'entreprise », la différence s'est accentuée autour de 1994-1995 ; le chômage de longue durée des ingénieurs et cadres techniques diminue, et le niveau de chômage de courte durée revient à un niveau proche de celui de 1990. On peut avancer l'idée que tous les emplois qui se sont créés dans l'informatique (notamment autour du bug de l'an 2000 et d'Internet) ont été accessibles aux ingénieurs et cadres techniques, même au chômage de longue durée et spécialistes d'autres domaines. Par contre les cadres commerciaux et administratifs n'ont pu prétendre à ce genre de postes, et le chômage de longue durée a tendanciellement augmenté sur toute la période.

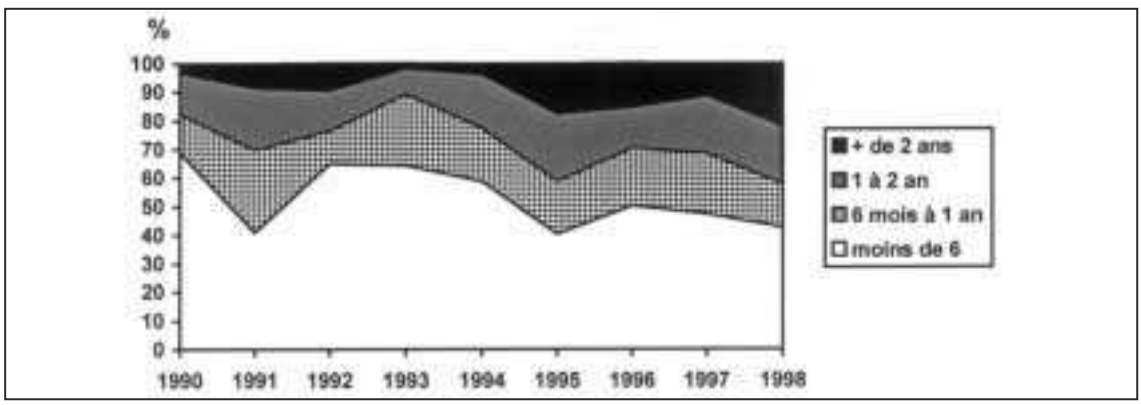
Graphique n° 18
Répartition par ancienneté de chômage des ingénieurs et cadres techniques



La forte augmentation du chômage de longue durée des cadres au sens de l'INSEE est donc avant tout liée au poids important des cadres administratifs et commerciaux dans les cadres au chômage, puisque ceux-ci sont les principales victimes du chômage de longue durée, qui semble moins toucher les ingénieurs et cadres techniques, et encore moins les cadres des arts et du spectacle.

Ces derniers sont sur un marché beaucoup plus précaire que les autres professions, où la norme d'emploi n'est pas CDI-temps plein, mais qui a recours depuis longtemps à des formes atypiques d'emploi (intermittence, CDD, piges, stages, etc.). Il paraît donc normal de voir une structure par ancienneté de chômage très différente des autres professions, où chômage de courte durée (moins de 6 mois) concerne 40 à 64 % des chômeurs, alors que le chômage de très longue durée (plus de 2 ans) était marginal jusqu'en 1994 (de 1,6 % en 1993 contre 22 % en 1995).

Graphique n° 19
Répartition par ancienneté de chômage des cadres de l'information, des arts et du spectacle



Derrière l'image du cadre au chômage sans problèmes financiers, car il part souvent avec une prime de licenciement importante et a des allocations élevées (liées à son ancien salaire), l'analyse des situations financières des cadres au chômage montre des situations plus contrastées. Le nombre de cadres dont les droits aux allocations sont épuisés augmente sur la période (de 5 % à 13 %), phénomène lié à l'augmentation du chômage de longue durée, notamment à partir de 1994.

Tableau 3
Situation vis-à-vis des allocations des cadres au chômage

% pondéré	A des allocations	Ne touche pas d'allocations				Total
		Droits épuisés	Demande rejetée	En attente	Autres	
1990	*45,9 %*	*5,7 %*	*3,3 %*	*20,0 %*	*25,1 %*	*100 %*
1991	*58,9 %*	*5,6 %*	*3,8 %*	*11,9 %*	*19,8 %*	*100 %*
1992	*54,4 %*	*4,7 %*	*2,6 %*	*16,4 %*	*21,9 %*	*100 %*
1993	*63,8 %*	*4,0 %*	*1,8 %*	*14,4 %*	*16,1 %*	*100 %*
1994	*66,4 %*	*5,2 %*	*1,6 %*	*11,2 %*	*15,6 %*	*100 %*
1995	*58,4 %*	*9,7 %*	*3,2 %*	*11,7 %*	*17,0 %*	*100 %*
1996	*56,6 %*	*13,2 %*	*3,5 %*	*10,5 %*	*16,2 %*	*100 %*
1997	*58,7 %*	*11,2 %*	*1,6 %*	*10,4 %*	*18,1 %*	*100 %*
1998	*60,0 %*	*13,6 %*	*1,1 %*	*7,8 %*	*17,5 %*	*100 %*

Source : enquête Emploi INSEE, population « cadres et professions intellectuelles » au chômage BIT.

Il est très difficile de savoir quel est le montant des allocations Assedic des cadres au chômage, puisqu'en France, les personnes aiment peu révéler le montant de leurs ressources. A la question du montant du dernier versement de l'allocation chômage, le taux de non-réponse est toujours supérieur à 40 %. La répartition en fonction du montant montre bien des situations éclatées, puisque 24 % en 1998 touche plus de 10 000 F par mois d'allocation, contre 18 % qui touchent moins de 2 500 F. Les situation individuelles peuvent être très difficiles, puisque les dépenses incompressibles (crédit immobilier par exemple) sont adaptées au revenu antérieur, et peuvent mettre en péril l'équilibre financier familial s'il s'agit du seul salaire du ménage.

Tableau 4
Montant du dernier versement de l'allocation chômage chez les cadres

% pondéré	Moins de 2 500 F	De 2 500 à 5 000 F	De 5 000 à 7 500 F	De 7 500 à 10 000 F	Plus de 10 000 F	Total	Taux de non-réponses
1990	*18,2 %*	*22,0 %*	*15,8 %*	*15,5 %*	*28,6 %*	*100 %*	*56,2 %*
1991	*17,3 %*	*19,8 %*	*19,8 %*	*19,8 %*	*23,1 %*	*100 %*	*43,9 %*
1992	*20,4 %*	*17,5 %*	*17,5 %*	*17,5 %*	*27,0 %*	*100 %*	*49,2 %*
1993	*14,0 %*	*15,2 %*	*22,9 %*	*16,1 %*	*31,7 %*	*100 %*	*38,5 %*
1994	*14,8 %*	*23,8 %*	*19,7 %*	*14,2 %*	*23,2 %*	*100 %*	*54,3 %*
1995	*15,5 %*	*24,5 %*	*19,6 %*	*14,3 %*	*26,1 %*	*100 %*	*42,5 %*
1996	*15,0 %*	*19,5 %*	*21,3 %*	*13,2 %*	*26,3 %*	*100 %*	*45,8 %*
1997	*19,1 %*	*21,0 %*	*18,2 %*	*18,0 %*	*23,7 %*	*100 %*	*42,2 %*
1998	*18,0 %*	*18,9 %*	*24,7 %*	*14,7 %*	*23,7 %*	*100 %*	*43,8 %*

Source : enquête Emploi INSEE, population « cadres et professions intellectuelles » au chômage BIT.

L'analyse des circonstances d'entrée en chômage des cadres montre le faible taux des démissions, qui se réduit d'ailleurs à 3,6 % en 1994, année où il était périlleux de partir d'un poste sans avoir la certitude d'en retrouver un ailleurs. Les départs en pré-retraite amènent les cadres à se déclarer inactifs, puisque moins de 2 % des cadres au chômage au sens du BIT sont partis en pré-retraite. Enfin, la fin d'un CDD est pour plus de 20 % des cadres au chômage sur l'ensemble de la période la raison avancée pour l'entrée au chômage. Mais ces CDD concernent avant tout les professions de l'information, des arts et du spectacle. Le CDD pour les cadres d'entreprise est assez peu développé, puisque ces professions sont encore construites sur le modèle CDI-temps plein. Les cadres qui acceptent un emploi en CDD se retrouvent sur un modèle de trajectoire professionnelle plus chaotique.

Tableau 5
Circonstances d'entrée en chômage des cadres

% pondéré	Fin de CDD	Licenciement	Démission	Pré-retraite et retraite	Cessation pour santé ou raisons personnelles	Autres raisons (dont appel au service)	Total
1990	*22,7 %*	*52,3 %*	*7,2 %*	*1,6 %*	*7,7 %*	*8,5 %*	*100 %*
1991	*29,6 %*	*43,4 %*	*7,9 %*	*1,4 %*	*11,5 %*	*6,2 %*	*100 %*
1992	*22,9 %*	*55,7 %*	*6,5 %*	*1,5 %*	*8,1 %*	*5,4 %*	*100 %*
1993	*24,8 %*	*57,1 %*	*6,0 %*	*1,6 %*	*5,1 %*	*5,4 %*	*100 %*
1994	*26,6 %*	*60,2 %*	*3,6 %*	*0,7 %*	*4,7 %*	*4,2 %*	*100 %*
1995	*25,7 %*	*60,6 %*	*5,0 %*	*1,0 %*	*4,6 %*	*3,2 %*	*100 %*
1996	*25,0 %*	*57,5 %*	*4,8 %*	*0,2 %*	*6,8 %*	*4,6 %*	*100 %*
1997	*34,3 %*	*49,1 %*	*5,4 %*	*1,7 %*	*4,7 %*	*4,8 %*	*100 %*
1998	*28,2 %*	*53,3 %*	*5,7 %*	*0,2 %*	*7,0 %*	*5,5 %*	*100 %*

Source : enquête Emploi INSEE, population « cadres et professions intellectuelles » au chômage BIT.

L'analyse des circonstances d'entrée dans l'inactivité des cadres inactifs au sens du BIT montre bien ce glissement vers l'inactivité de chômeurs découragés, puisque sur la période 1990-1998, entre 6 % et 9 % avancent le licenciement comme circonstance d'entrée dans l'inactivité. Comme pour l'ensemble des salariés, la pré-retraite reste sur la période un canal important d'entrée dans l'inactivité pour les cadres, entre 11 % et 13 % des entrées en inactivité. En France, dans les années 80, un consensus a réuni patronat et syndicats autour de l'idée de privilégier l'emploi des 25-55 ans, et a modifié la sortie de la vie active, qui s'étale sur une période entre 50 et 65 ans, avec des formes variables : chômage, pré-retraite, inactivité forcée. Comme le dit X. Gaullier (1999), « la politique de la vieillesse est une politique de l'emploi », qui explique que la France ait le plus faible taux d'activité des 55-65 ans de tous les pays de l'OCDE.

CHAPITRE 2

LES PROJETS DES CADRES : LA LOGIQUE DE L'HONNEUR OU LA LOGIQUE COMPÉTENCES ?

Contrairement au constat général de sous-équipement du marché du travail en France, la recherche d'emploi des cadres est assez « encadrée », que ce soit en terme d'ouvrages ou d'institutions spécialisées dans « l'aide à la recherche d'emploi » (selon l'expression de S. Divay, 1998). Cette aide à la recherche d'emploi spécifique aux cadres est organisée autour de notions-clés : compétences (et son transfert), projet (professionnel et vie), mobilité (fonctionnelle et géographique) et création d'entreprise.

En effet, on incite les cadres à ne plus penser en terme de diplômes ou d'expérience professionnelle, mais en terme de compétences, et du triptyque savoirs, savoir-faire et savoir-être, où le dernier terme devient prédominant. Le « bilan de compétences » devient progressivement une étape obligée pour les cadres au chômage (5). Le conseil aux chômeurs cadres centre son action sur la (re)construction du projet professionnel, projet qui doit être en adéquation avec le marché, mais parfois aussi avec les valeurs et la vie hors-travail (ce que recouvre la notion de « projet de vie »). Les cadres sont exhortés à être mobiles, aussi bien en terme de fonction et de projet (à travers la notion de transférabilité des compétences) qu'en terme géographique (la non-mobilité étant présentée comme un handicap dans le retour à l'emploi). Enfin, alors que les cadres sont une catégorie qui s'est créée au sein du salariat (Friot, 1998), on incite les cadres à se lancer dans l'indépendance, quel qu'en soit le statut (création ou reprise d'entreprise ; profession libérale ; artisan), autour du discours qui promeut « l'auto-emploi ».

Les projets d'emploi reflètent-ils avant tout la résistance au déclassement, « la logique de l'honneur » ? Les cadres sont-ils incapables, comme les ingénieurs lors de la crise des années 30 (étudiés par A. Grelon, 1986) de s'imaginer retourner sur un emploi autre qu'un emploi à statut cadre ? « En ce cas, plus qu'en tout autre, le déclassement est déchéance et scandale (...) La crise est responsable d'une détérioration du statut des ingénieurs qui n'est pas seulement d'ordre matériel : elle les atteint, on l'a dit, dans leur revenu, mais aussi, plus profondément, dans leur titre et dans leur carrière et, par là, dans leur prestige, dans la représentation qu'ils ont d'eux-mêmes, dans leur honneur. » (Boltanski, 1982).

Le discours sur le transfert des compétences et la création d'entreprise, ce que nous appellerons la « logique compétences » n'est-il pas un moyen de déguiser un déclassement contraint sous la forme d'une mobilité choisie, voire d'un « projet de vie » ?

Encadré 3

Construction de l'échantillon longitudinal et ses limites

Comme le nombre de cadres au chômage présents dans l'Enquête Emploi est assez faible (entre 184 en 1990 et 424 en 1997, si l'on prend la définition cadres INSEE au dernier emploi et chômage BIT), et que cette enquête est renouvelée par tiers, le seul moyen d'avoir un échantillon longitudinal avec une taille acceptable statistiquement était de fusionner diverses cohortes. Nous avons restreint l'échantillon aux trois professions les plus fortement touchées par le chômage : cadres administratifs et commerciaux ; ingénieurs et cadres techniques et professions de l'information, des arts et du spectacle. En nous inspirant de la technique de R. Tresmontant (1991), nous avons construit 6 cohortes en prenant au temps t les cadres qui se déclarent au chômage et en ne gardant que ceux pour qui nous avions les informations sur ce qu'ils étaient devenus en t + 1 et t + 2. « La concaténation des différentes cohortes ainsi constituées permet de pallier cette difficulté statistique, puisque le nombre des personnes regroupées dans un même échantillon est plus important. Cette dernière opération est légitime dans la mesure où les caractéristiques des individus interrogés sont suffisamment proches d'une cohorte à l'autre » (Tresmontant, 1991).

(5) Même si les cadres ne forment que 5 % des bénéficiaires de bilan de compétences en 1997 (MAILLÉ, 1999), ce qui s'explique par leur faible effectif dans la population globale des chômeurs.

Notre échantillon cylindré de 494 individus est le résultat de la fusion de ces diverses cohortes (où t va de 1990 à 1995), ce qui est possible parce que les cadres au chômage ont entre 1990 et 1997 des caractéristiques proches, comme le montre l'Annexe 2. La fusion des différentes cohortes écrase l'effet conjoncture, mais permet d'avoir un échantillon de taille raisonnable, permettant d'utiliser le modèle de régression Logit pour analyser l'impact de variables « toutes choses égales par ailleurs ».

Nous avons utilisé la variable « chômage déclaré » pour la comparer avec « chômage au sens du BIT », ce qui est une des particularités de l'enquête Emploi. Un chômeur au sens du BIT doit être immédiatement disponible, ne pas avoir travaillé la semaine précédente même une heure et être en recherche active d'emploi. Toute personne se déclarant au chômage, mais ne répondant pas à ces trois critères est classée comme inactive, ce qui explique une partie du « halo » autour du chômage (Cézard, 1986).

D'autre part, il n'est pas possible de connaître le projet d'emploi des personnes qui se déclarent au chômage, mais qui ont un emploi qui commence ultérieurement ou marginal (35/494, 7 % de l'échantillon cylindré), et des personnes qui n'ont pas encore commencé ou abandonné leur recherche (66/494, 13 % de l'échantillon cylindré), car elles ne répondent pas aux questions sur le projet d'emploi antérieur. Nous utiliserons ces individus pour comprendre quelles sont les facteurs qui jouent sur l'abandon (temporaire ou définitif) de la recherche d'emploi et l'acceptation de l'inactivité.

L'échantillon final est composé finalement de 393 cadres qui ont un projet d'emploi énoncé dans l'enquête Emploi, qui souhaitent un emploi et qui se déclarent au chômage. Ils ne sont pas obligatoirement classés comme chômeurs au sens du BIT en raison notamment de l'absence de recherche active d'emploi le mois précédent, ce qui permet d'analyser les projets d'emploi et le devenir de ceux que l'on classe souvent dans les chômeurs « découragés ».

Cet échantillon est affecté d'un biais structurel, lié à la mobilité géographique différentielle des chômeurs. Il est composé de cadres ayant répondu aux trois vagues d'enquête qui ont lieu en mars de chaque année à leur domicile, donc cette population est moins mobile que celle qui a disparu (notamment en déménageant). Chaque année environ 10 % de la cohorte suivie quitte l'échantillon, ce qui équivaut à la perte des individus les plus mobiles, qui ont peut-être déménagé pour retrouver un emploi. La comparaison avec les deux enquêtes Emploi 1990 et 1997 montre que sont sur-représentés les plus de 40 ans, les plus diplômés et les chômeurs de longue durée. Ce biais de la mobilité géographique est présent dans toutes les enquêtes longitudinales, quelle que soit la méthode d'enquête.

Il faudra tout au long de l'étude avoir ce biais et leurs raisons en tête pour toujours éviter les généralisations abusives. Mais ce biais n'est pas seulement lié à l'analyse secondaire de données, qui doit utiliser des données statistiques qui n'ont pas été à l'origine pensées pour cette utilisation précise. En effet, toute enquête (par entretien ou par questionnaire postal) qui essaye de retrouver des chômeurs un ou deux ans après se heurte au même genre de biais de la mobilité différentielle des populations. Une étude sur le dispositif FNE Cadres qui a utilisé le principe de l'enquête postale s'est heurtée à un biais similaire, très difficile à dépasser (Chatenay, 1997).

2.1 – L'ABANDON DU PROJET D'EMPLOI : L'INTÉRIORISATION DU PROBABLE ?

Sur notre échantillon longitudinal des 494 cadres se déclarant au chômage à temps t, les situations vis-à-vis de l'activité sont assez diverses, puisque seuls 78 % sont considérés comme chômeurs au sens du BIT, c'est-à-dire disponibles immédiatement, ayant fait des recherches d'emploi le mois précédent et n'ayant pas travaillé la semaine de référence. 19 % sont considérés comme inactifs BIT (souvent parce qu'ils n'ont pas entrepris de démarches le mois précédent), et donc disparaissent des statistiques du chômage. Les 3 % qui sont considérés comme actifs ont travaillé pendant la semaine précédent l'enquête, mais ils se déclarent comme des chômeurs, cette activité étant classée comme marginale (on peut remarquer d'ailleurs que ce n'est pas du travail intérimaire), seuls 4 sur 15 déclarant qu'ils ont trouvé un emploi, les autres se considérant comme en recherche d'emploi effective. Seule une minorité de ces ex-cadres a retrouvé un emploi qui commence ultérieurement (6,3 %), mais sont au niveau statistique toujours comptabilisés parmi les chômeurs BIT.

Tableau 7
Activité au sens du BIT à temps t

Fréquence %	Actif BIT	Chômeur BIT	Inactif BIT	Total
t	15 *3,0 %*	386 *78,2 %*	93 *18,8 %*	494 *100 %*

Source : échantillon longitudinal, 494 cadres au chômage déclaré.

On considère souvent que ceux qui se déclarent chômeurs, mais sont classés comme inactifs au sens BIT font partie des chômeurs découragés (6), qui progressivement devant les difficultés rencontrées pour se reclasser abandonnent le projet d'activité. Parmi ces 93 personnes, 9 n'ont pas encore commencé leurs recherches, 57 ne cherchent plus d'emploi et 27 se considèrent quand même comme chercheur d'emploi. Ceux qui n'ont pas encore commencé leurs recherches ou ne cherchent plus (13,3 % de l'échantillon) semblent indiquer une mise à distance (temporaire ou définitive) du projet d'activité. Comment expliquer cette mise à distance ?

Tableau 8
Situation vis-à-vis de l'activité à temps t

Fréquence %	A un emploi	A trouvé un emploi qui commence ultérieurement	N'a pas commencé ses recherches	Ne cherche plus	Recherche actuellement	Total
t	4 *0,8 %*	31 *6,3 %*	9 *1,8 %*	57 *11,5 %*	393 *79,6 %*	494 *100 %*

Source : échantillon longitudinal, 494 cadres au chômage déclaré.

a) La non-recherche pour « souffler » après le départ de l'entreprise ?

Ceux qui n'ont pas encore commencé leurs recherches sont souvent depuis très peu de temps au chômage et en quelque sorte prennent un peu de temps avant de se relancer dans un autre projet d'activité. On a en effet remarqué dans nos entretiens que le départ de l'entreprise ne se passe pas toujours dans de bonnes conditions (pressions au départ, négociations ...), ce que L. Boltanski (1982) appelle le « processus d'éviction ». Il fait souvent suite à une période trouble dans l'entreprise où le cadre sentait son départ proche, ou au contraire le surprend parce qu'il ne s'y était pas préparé. 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. Seuls ceux qui ont un certain revenu patrimonial ou des indemnités Assedic élevées peuvent cependant s'autoriser à temporiser leur retour à l'emploi.

Luc, « J'ai eu besoin de me retrouver, de me restructurer »

Doté d'une maîtrise d'informatique obtenue en 1968, Luc débute sa carrière comme ingénieur en informatique. Il se reconvertit dans le technico-commercial après un passage par l'IAE et un DESS à 30 ans. Il fait ensuite 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 quart 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 entre 1991 et 1992.

« Ils ont tapé essentiellement dans les forces commerciales, les plus de 40-45 ans, parmi ceux qui avaient les plus gros salaires, pas les grands directeurs commerciaux France, mais juste en

(6) « Le découragement, c'est la perte de courage, c'est la lassitude face à des difficultés insurmontables, c'est le renoncement par dégoût. (...) Il se situe à l'intersection entre les catégorisations statistiques et ordinaires » (DUBAR, DEMAZIÈRE, 1997).

dessous. Et j'ai eu plusieurs collègues aussi bien à Paris qu'en province que j'appelais et tout d'un coup, pouf, il n'y avait plus personne au téléphone (...) J'ai eu le droit à tout, c'est tellement des mauvais souvenirs que j'ai essayé d'éliminer ça de ma pensée. (...) Me retrouver un matin sans bureau, mon bureau c'était au fond du couloir dans une remise ! Et puis mon ordinateur, mon minitel, on me le retire ! J'avais une secrétaire : « Ah non, elle n'est plus ta secrétaire, maintenant tu taperas ton courrier toi-même ! » Ça a été jusqu'à ma secrétaire qui était ma patronne : « Maintenant ce sera ta secrétaire qui te donnera tes ordres ! » On refusait de me payer mes frais de déplacement, trois mois avant de me les faire rembourser et c'était toute une bagarre. Toutes les affaires que je signais, on refusait de me les enregistrer à mon nom, on les donnait à d'autres, « Ah non, c'est pas toi qui les a, on les a donné à Pierre, Paul et Jacques ». On me surveillait, on allait chez mes clients pour savoir si le rendez-vous que j'avais pris, j'y étais bien ! On m'a chargé de travail, on m'a agrandi mon territoire, le nombre de commerciaux que j'avais sous ma responsabilité, etc. Ça devenait dingue ! ».

Quand nous le rencontrons, à 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. Dans son cas, il a eu 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. *« 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 je n'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 20 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 boîtes à chaussures, tout était mélangé, j'ai fait des albums. J'ai eu en fait envie de réorganiser ma vie ».*

Pour certains, 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 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 sa famille ou ses amis, ce qu'il était difficile de faire en activité.

Catherine, « La folle du travail prend une année sabbatique »

Après une petite école de commerce (diplômée en 1984), 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 5 entreprises différentes. Elle rentre d'abord comme acheteur dans l'édition, mais déménage pour suivre son compagnon et retrouve un poste d'attachée commerciale dans une agence d'intérim, dont elle devient la directrice au bout de 6 mois. Elle redéménage pour suivre son compagnon et fait plusieurs postes qui ne la satisfont pas, cadre administratif dans une agence d'intérim (6 mois), commerciale pour une marque de papier peint (6 mois), puis trouve enfin un poste de directrice d'agence dans un organisme patronal gérant le 1 % logement. Elle se sépare de son compagnon, reforme un couple avec un cadre à hautes responsabilités, mais qui la quitte au bout de 3 ans, parce qu'il trouve qu'elle travaille trop et qu'elle est toujours absente. Elle traverse une période assez noire, puisqu'elle a sur le dos un crédit pour une maison désormais trop grande pour elle, elle n'a plus le même dynamisme dans son travail, elle change de poste pour avoir plus de temps pour se restructurer. *« Je me suis aperçue que pour l'entreprise, j'étais dévouée corps et âme. Quand je n'ai plus été en couple, il me restait l'entreprise et tous les enjeux affectifs je les ai rebalancés dans l'entreprise, c'était ma vie ».* Mais une restructuration modifie les conventions collectives, diminuant fortement son salaire, et refusant de signer ce nouveau contrat, elle est licenciée. Quand nous la rencontrons, à 37 ans, elle est depuis deux ans au chômage, dont une année sabbatique.

« Quand j'ai quitté l'entreprise, je ne me suis pas dit : je vais travailler tout de suite, je vais m'occuper de moi, de tout ce que je n'ai pas pu faire depuis 10 ans où je n'ai pratiquement jamais pris de vacances. Pendant un an, j'ai fait mon théâtre, mon expression corporelle, ma danse, ma peinture, mes lectures, mes voyages, mes copains et copines, mes sorties. (...) Je me suis donnée le droit de vraiment faire ce que j'avais toujours eu envie de faire, mais que je n'avais jamais pu faire, je n'avais jamais eu le temps. Comme une année sabbatique. J'avais la peur au ventre de m'arrêter de travailler, j'avais les larmes aux yeux, mais ça a été un défi sur moi-même ».

b) L'abandon du projet par découragement, chez les plus de 50 ans surtout

Mais ce type de conduite est assez rare finalement, en effet par exemple en cas de licenciement collectif, le cadre est pris dans le cadre des conventions de conversion, avec des consultants qui l'amènent à faire un bilan de compétences et à remonter un projet professionnel. Les circonstances de départ de l'entreprise jouent aussi sur la constitution d'un projet d'activité, puisque ceux qui ont démissionné ne touchent pas d'allocations ASSEDIC. Beaucoup de cadres interviewés, notamment ceux de plus de 40 ans, étant plus conscients des difficultés du marché de l'emploi et de l'effet cumulatif de la durée de chômage, se lancent au contraire tout de suite dans une recherche tous azimuts, avec l'angoisse de « rester sur le carreau ». On retrouve donc la distinction en terme de « chômage différé/chômage total » élaborée par D. Schnapper (1994). Les cadres sont caractérisés par une recherche d'emploi intensive, qui leur permet de garder une organisation de leur emploi du temps structurée comme s'ils exerçaient une profession de « chercheur d'emploi ». Cette recherche permet de différer l'expérience du « chômage total », avec la perte des repères spatiaux-temporels, un sentiment d'inutilité et d'exclusion. L'expérience du « chômage total » ne concernerait que les plus âgés en recherche d'emploi depuis deux ou trois ans.

L'âge semble être le facteur explicatif principal du découragement des cadres qui ne cherchent plus d'emploi et déclarent ne plus souhaiter travailler. Ce sont en effet en majorité des cadres de plus de 50 ans (86 %), plus masculin et moins diplômé que l'ensemble des cadres. On peut voir une différence très nette entre les cadres de moins de 40 ans qui sont très peu nombreux à abandonner la recherche d'emploi (7 % de ce sous-groupe) et souhaitent tous toujours travailler, alors que les plus de 50 ans répondent à 88 % qu'ils ne souhaitent plus travailler. Cela confirme l'idée que les cadres ont intériorisé les difficultés de retrouver un emploi à plus de 50 ans, puisque la raison principale avancée pour expliquer cette non-recherche d'emploi est « trop âgé suivant les critères des employeurs » (40 %), loin devant « n'a pas le droit – est en pré-retraite » (19 %).

Charles, « Le préretraité virtuel »

Charles est l'exemple typique de la promotion sociale grâce à la formation permanente. Après avoir interrompu ses études jeune en raison du décès de son père, et commencé à travailler comme ouvrier en 1959, Charles s'est investi dans les cours du soir au Cuces de Nancy 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 6 mois, car cette PME ferme pour raisons économiques. Quand nous le rencontrons, il se retrouve à 55 ans pour la deuxième fois au chômage en un an, au bout de trois mois de recherche, avec une femme au foyer et une fille étudiante encore à sa charge (en DEA de mathématiques). Au premier abord, il est un chômeur actif, puisqu'il envoie des lettres, passe des entretiens pour des postes de DG, participe à un « service emploi » d'une caisse de retraite, mais l'envie de se battre s'est émoussée.

« 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 ne retrouverais 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. Autrement dit, en un mot, le peu d'économies que j'ai fait pendant toute ma vie, va servir à financer ces 5 années, à nourrir la famille pendant ces 5 prochaines années, voilà exactement où j'en suis. Je ne suis pas amer, mais c'est comme ça : et je ne pense plus que je retrouverais du boulot, cette fois-ci je n'y crois plus. (...) La recherche d'emploi ? J'y passe un peu moins de temps, j'ai mes lettres qui sont prêtes, et puis bof, on n'a pas trop l'envie non plus, parce qu'on a l'impression de ramer pour rien. Je continue à chercher, à faire le minimum, je continue à tenter ma chance entre guillemets, mais je n'y crois plus ».

Il recherche un poste de Directeur Général d'une PME, son ancien poste. 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 serais au SMIC en fin de droits, j'irais faire le boulot d'ingénieur climaticien, vous savez les petits calculs, les trucs à 12 000 bruts par mois ! Je pourrais peut-être bricoler deux trois CDD à bricoler, par rapport au SMIC que j'aurais dans les deux dernières années de 58 à 60 ans, parce que vous savez que c'est dégressif, bof, je bricolerai ».*

Les cadres de plus de 40 ans, ont pris conscience que leur âge est un handicap lors de la lecture des petites annonces, ce qui a parfois été confirmé lors d'entretiens. Les annonces pour les cadres de plus de 45 ans sont très rares, puisque sur 38 100 offres APEC entre juillet 1996 et juin 1997, seulement une cinquantaine ciblait les cadres de plus de 45 ans ! (7) Mais les exigences salariales des cadres âgés sont aussi souvent trop élevées par rapport au marché du travail actuel, en raison de l'importante augmentation de salaire qu'ils ont eu dans les années 70 et 80. Au début de la période de chômage en tout cas, le niveau élevé des allocations de chômage est un frein à l'acceptation d'emplois déqualifiés. Cependant avec l'allongement de la durée du chômage, si ces cadres ont diminué leurs exigences en terme de poste et de salaire, ils cumulent deux handicaps : leur âge 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 difficile, car elle va à l'encontre de leur éthique du travail, de la centralité du travail dans leur système de valeurs qui explique leur carrière passée.

Régis, « Si on ne veut plus de nous, qu'on nous foute la paix ! »

Régis est un « pur autodidacte » puisqu'après avoir arrêté les études au lycée en raison d'une maladie, et s'être formé à l'électronique au service militaire, comme radar pendant la guerre d'Algérie, il s'est formé sur le tas en électronique médicale. A 26 ans en 1972, il monte sa propre petite entreprise de service après-vente en électronique médicale qui aura 5 salariés. Il est obligé de déposer le bilan en 1990, et se lance dans une carrière chaotique de technico-commercial dans le même secteur de l'électronique. La première entreprise ferme au bout de 6 mois, la deuxième réorganisant ses commerciaux le licencie au bout de 2 ans ; il utilise ce chômage pour faire une période de formation en gestion, la troisième (entreprise de pesage) ferme au bout de trois ans. Avec un commercial de la 2e entreprise devenu ami, il décide de monter une entreprise de pesage et se forme à la création d'entreprise. Quand nous le rencontrons, il est depuis 3 ans et demi au chômage (dont 2 de projets de création d'entreprise, une dans le pesage, l'autre dans la monétique), a 56 ans, une femme en maladie, et une fille étudiante à charge.

« J'ai l'espérance que ça va déboucher, je me donne encore 6 mois, jusqu'à septembre... Sinon je me dis que je me ferais dispenser de la recherche d'emploi. Je ne le ferai pas avec plaisir, mais il y a un certain fatalisme : si on ne veut plus de nous, qu'on nous foute la paix ! Je m'occuperai, ce sera du dérivatif, de l'associatif, ma maison, de toute façon je dépenserai l'argent de ma retraite, donc l'État récupérera des impôts ... Mais j'aurai par contre plus de difficultés à aider ma fille à s'installer, parce qu'aujourd'hui ce sont les retraités qui aident les jeunes à s'en sortir ! »

La durée de chômage semble jouer elle aussi sur le projet d'activité, puisque parmi ceux qui ne cherchent pas encore ou plus d'emploi, 35 % des chômeurs de moins d'un an souhaitent continuer à travailler, contre seulement 12 % pour les chômeurs de longue durée. La durée de chômage a donc souvent un effet complémentaire de l'âge.

2.2 – LE BILAN DE COMPÉTENCES OU COMMENT RETROUVER CONFIANCE EN SOI

Dans la catégorie cadre, une interruption de carrière par un épisode de chômage n'est pas banalisée, même si la probabilité individuelle de connaître cette situation augmente depuis 1990. Le départ de l'entreprise provoque une remise en question personnelle, sur ses compétences, et sur ses différents choix passés (en terme d'orientation, de secteur, de taille d'entreprise, de type de poste). La promotion antérieure était vécue comme une validation des choix et des risques pris dans sa carrière. Se retrouver au chômage est à l'inverse pour un cadre le signe qu'il a fait une erreur. Mais où ?

L'aide à la recherche d'emploi des cadres ne fait que renforcer cette tendance à la remise en question, à l'introspection et à l'auto-observation, puisqu'elle se focalise sur l'individu et non pas le marché de l'emploi. « Le marché du travail ne représente pas l'objet central de ces « stages ». L'attention est en fait concentrée sur les individus ; la réflexion sur soi-

(7) Chiffres cités dans « Comment retrouver un emploi après 50 ans ? », *Courrier Cadre,* n° 1233, 19 décembre 97.

même prédomine » (Divay, 1998). Le bilan de compétences, auquel depuis 1991, tout cadre a accès à partir d'un mois d'inscription au chômage, est selon nous significatif de cette psychologisation de la recherche d'emploi.

Pierre, « Me dire que je n'étais pas un minable, même si je n'étais pas un génie »

Après avoir raté plusieurs fois le concours du CNRS après son doctorat d'océanologie, au moment de la naissance de son premier enfant, Pierre accepte de renoncer à ses rêves de recherche et rentre en 1981 comme programmeur informaticien, dans une SSII. *« Au cours de mon service militaire, j'avais fait un peu d'informatique, j'en avais la capacité et le goût, je me suis bille en tête recyclé dans l'informatique à la faveur d'un stage de 3 mois, pour lequel je suis redescendu en bas de l'échelle, je me suis retrouvé programmeur dans une petite boîte en tant qu'intérimaire, et très vite j'ai été embauché par une SSII ».* Il devient ensuite ingénieur informaticien, et chef de projet dans plusieurs SSII, mais considère cet emploi comme un « boulot nourricier ». A la faveur de son licenciement économique, il essaye de se relancer à 45 ans dans les sciences de l'environnement. Il fait une formation d'un an en ingénierie de gestion environnementale, puis un stage à Ifremer. Mais il se retrouve sans expérience ni connaissance du marché de l'emploi de ce secteur : *« Sur le plan environnemental, je sens que je ne suis pas en adéquation avec ce qui est proposé. Je ne sais pas trop quoi proposer comme service, je sais vers quel créneau je veux aller, mais je ne sais pas à quel poste correspond ce désir d'aller vers. Par contre, dans l'informatique, je sais quoi proposer (…) Je me suis rendu compte en plus que le gros du marché était pris par les chimistes de formation et les gens de culture « épuration de l'eau », mais les gens qui sont de culture botaniste ou biologiste marin comme moi s'avèrent très difficiles à caser, sachant que le nombre de postes offerts est rare ».*

Il commence la recherche d'emploi après cette année de formation par un bilan de compétences dans un cabinet d'outplacement. *« Moi pour finir, dans l'état psychologique où j'étais, j'avais besoin que quelqu'un me sécurise, le bilan avait une valeur plus psychologique qu'opérationnel. Il avait pour but de me faire parler, comme une psychanalyse ! Et ça m'a effectivement fait du bien, ça m'a permis de me resécuriser, de me dire que finalement, je n'étais pas si minable que ça, même si je n'étais pas un génie ! On s'en est sorti avec des projets professionnels, avec l'idée que je n'étais pas quelqu'un apte à créer une entreprise, ni en adéquation avec le milieu marchand, j'étais plutôt dans le monde technique, culturel, associatif. Donc ça me sécurise dans un sens où mon cursus n'était pas si idiot que ça, j'avais bien fait ce que j'avais envie de faire. Donc maintenant, il faut que je malaxe tout ça et que j'essaye d'en faire quelque chose ».*

Les cadres s'approprient ce discours des « compétences », qui correspondent à des qualités personnelles et relationnelles facilitant la communication, à distinguer de la « qualification ». L'accent mis sur la personnalité dans la sélection, plus que le diplôme ou les compétences techniques, semble en effet caractéristique des modes de gestion de cette catégorie (Benguigui, 1981). Les cadres qui ont connu tout au long de leur carrière des entretiens individuels et des tests de personnalité remettent rarement en cause la validité de ces évaluations, qui leur ont souvent été, il est vrai, favorables. Ces intermédiaires mettent l'accent sur la difficulté, mais aussi la nécessité de « faire le deuil de son ancien emploi », afin de se relancer dans un nouveau projet (8).

Catherine, « Je voulais faire quelque chose qui me plaise vraiment »

Après son année sabbatique (présentée p. 32), elle commence par faire son bilan de compétences, *« moi, je ne voulais pas faire un point sur mes compétences professionnelles, je les connais, je voulais faire un point sur mes dysfonctionnements psychologiques par rapport au monde du travail ».*

Elle fait un stage « Comment bâtir son projet professionnel » avec un cabinet de consultants, très fortement orienté psychologie, voire psychanalyse. *« On a eu un psychanalyste pendant deux jours, qui nous a fait travailler sur l'échec, moi mon échec c'était le fait d'avoir arrêté l'entreprise Immobil, et on a travaillé ensuite sur des petits points et sous-groupes. Ça a fortement soudé le groupe, le fait que tout le monde déballe sa problématique devant tout le monde, ça contribue à homogénéiser les choses. On a travaillé sur le management, l'audit financière, l'écoute active, la sophrologie, la créativité, c'était un stage riche, des intervenants entreprise*

(8) « De plus en plus touchés par le chômage, les cadres et dirigeants ont peut-être plus de difficultés que leurs subordonnés à faire le deuil d'un emploi et d'une entreprise auxquels ils ont consacré le meilleur d'eux-mêmes pendant des années », C. MARCHAL, *La recherche d'emploi des cadres et des dirigeants,* Éditions Maxima Laurent du Mesnil, 1998.

sont venus nous interviewer, on a été filmé en vidéo, et on a commencé à définir des axes de recherche sur le projet professionnel. 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 ».

Elle suit ensuite deux stages en management et gestion financière et commence à se renseigner sur les métiers de la création artistique et de la culture. *« Mais je me suis aperçue 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. Mais la promotion d'un musée par exemple, les compétences commerciales je les ai, les compétences relationnelles aussi, en plus c'est un truc qui me tient à cœur ».* 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 rend compte que la passerelle n'est pas évidente à réaliser avec le monde de la culture et du tourisme. Elle se lance alors dans l'analyse « de la piste Mode », pour être commerciale d'abord dans le prêt-à-porter, elle se renseigne sur les secteurs, rencontre beaucoup de gens, mais elle ne trouve que des propositions pour travailler au noir. Elle envisage de s'installer en consultante indépendante pour promouvoir de jeunes créateurs, à travers des shows-rooms et un site Internet, mais est en train d'étudier les 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 de 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) ».*

Puisque le chômage est une mise à l'épreuve de leur identité professionnelle, ces cadres recherchent un autrui compétent qui pourrait les rassurer sur cette identité dans une transaction relationnelle (au sens de Dubar, 1991), qui pourrait leur servir de « miroir » (9). Si le décalage est trop grand entre leurs probabilités objectives et subjectives de retour à l'emploi antérieur, ils recherchent des conseils d'orientation, en fonction des opportunités du marché. Il est surprenant de voir à quel point un cadre au chômage perd confiance en lui, et attend du « conseilleur » (selon l'expression de S. Divay, 1998) qu'il lui révèle ses points forts et ses points faibles, même ses aspirations, et l'aide ensuite à construire un projet viable. En effet, les recruteurs ne permettent pas au demandeur d'emploi de s'évaluer précisément, puisqu'ils ne lui donnent pas un retour d'informations. Ils ne lui permettent pas de saisir son « identité pour autrui », qui peut être différente de « l'identité pour soi ». Cela explique d'ailleurs pourquoi beaucoup de cadres se plaignent de ne pas avoir de réponse commentée au refus de leur candidature, ils ne peuvent pas savoir quel est le décalage entre le profil recherché et leur propre profil.

Nathalie, « On ne sait plus ce qu'on vaut ni ce qu'on veut »

Après un Bac G en 1982, Nathalie est obligée d'arrêter ses études pour subvenir à ses besoins et s'inscrit dans une agence d'intérim, *« parce que je ne savais pas dans quel secteur je voulais travailler »,* et est embauchée à chaque fois dans l'entreprise où elle effectue ses missions comme comptable. Elle démissionne ensuite pour travailler comme responsable comptabilité clients étrangers dans une grande chaîne de cinémas, dont elle démissionne pour suivre son mari qui a été muté dans une autre région. Elle reste ensuite deux ans et demi sans travailler après la naissance de sa fille, mais vit très mal cette période de chômage. Elle est obligée de recommencer à travailler après son divorce. Elle reprend une formation en comptabilité niveau bac + 2 et est embauchée à la suite de son stage dans un cabinet d'expertise-comptable sur un statut cadre où elle reste deux ans, avant de s'investir dans le conseil aux entreprises (notamment sur les 35 h) et la formation dans un petit cabinet conseil. Mais le cabinet n'est pas bien géré et est obligé de diminuer ses effectifs. Quand nous la rencontrons, elle a 35 ans et son préavis de licenciement se termine le lendemain.

« Aujourd'hui j'aimerais bien faire un bilan de compétences, parce qu'on se retrouve face à l'inconnu, on a l'impression de ne plus rien savoir, j'ai l'impression de ne plus savoir rien faire. On est ancré, là ça faisait 4 ans que j'étais dans le même milieu, on reste dans un cadre connu, là je pars vers l'inconnu, je ne sais pas où je vais. (…) On ne sait plus ce qu'on vaut sur le marché par rapport à plein de paramètres, on ne sait plus ce qu'on veut, on a plein de projets mais il faut être réaliste… autant aller voir des gens compétents, ça permet de se recadrer et de savoir où on

(9) Cette fonction d'aide personnalisée peut être réalisée aussi par des retraités dans des caisses de retraite, d'autres cadres dans des associations de cadres au chômage, des consultants dans cabinets d'outplacement (POCHIC, CHATENAY, 1999).

veut aller, trouver une voie. (...) Je pense qu'à un moment donné, chacun doit se remettre en question, mais ce n'est pas évident de se faire évaluer, les gens mettent leurs espoirs et leur vie entre les mains des consultants ». Elle envisage de s'installer comme indépendante dans le conseil aux entreprises, *« parce que certaines entreprises me proposent des missions si je me mets en indépendante, mais je préfère ne pas trop rêver, on verra. Mais ça veut dire encore donner des heures, ne pas avoir d'horaires et quand on a une petite fille, ce n'est pas facile ».*

En raison de l'intérêt en général d'un cadre pour son travail, de son domaine d'expertise, la première réaction d'un cadre au chômage est d'essayer de retrouver ce même type de poste. La recherche d'emploi est une collecte d'informations sur le marché du travail (10), et progressivement les cadres arrivent à mieux évaluer leur valeur sur ce marché et souvent diminuent leurs exigences (en terme de salaire souvent, et parfois de position). Cette recherche d'informations se fait à travers des discussions avec les professionnels de l'aide à la recherche d'emploi, mais aussi par des échecs répétés aux annonces et aux entretiens. Cependant, alors que dans le monde de l'entreprise, la barrière cadre/non-cadre est progressivement critiquée, les intermédiaires de l'emploi qui sont réservés uniquement aux cadres (Apec, Anpe Cadres) maintiennent cette frontière symbolique (11).

2.3 – LOGIQUE DE L'HONNEUR OU LOGIQUE DE L'INGÉNIEUR ?

Contrairement à ce que l'on pouvait penser a priori, les 393 cadres de notre échantillon longitudinal ne s'accrochent pas tous à un emploi de cadre : seuls 47,6 % recherchent principalement un emploi cadre, contre 45,3 % qui affirment à l'enquêteur rechercher principalement un emploi non-cadre et 7,1 % qui ne précisent pas la profession principale (en majorité ils recherchent plusieurs professions, et ont une durée de chômage plus longue que la moyenne, nous les avons classés dans l'indicateur synthétique en « non cadre »). Ceux qui accepteraient un déclassement (profession intermédiaire) sont, comme on pouvait s'y attendre, plus nombreux (26,2 %), que ceux qui accepteraient une « chute » professionnelle et donc sociale (employé ou ouvrier : 15,8 %). Alors que les cadres sont fortement incités à créer ou reprendre une entreprise, ou à s'installer comme consultant, de façon surprenante, seul 3,3 % de notre échantillon semble s'orienter en profession principale recherchée vers l'indépendance.

Tableau 9
Les projets d'emploi à temps t

Effectifs %	Cadre	Non-cadre			Non précisé	Total
		Déclassement	Chute	Indépendance		
PROJET en t	187 *47,6 %*	103 *26,2 %*	62 *15,8 %*	13 *3,3 %*	28 *7,1 %*	393 *100 %*

Source : échantillon longitudinal, 393 cadres en recherche effective d'emploi.

Comme les corrélations peuvent camoufler de multiples effets croisés entre les variables, il faut raisonner « toutes choses égales » par ailleurs pour isoler le jeu de différents facteurs sur la probabilité de faire tel ou tel projet. Nous avons réalisé trois Logit sur les modalités suivantes du projet d'emploi : rester cadre/accepter le « déclassement » (profession intermédiaire)/accepter la « chute » (employé ou ouvrier), le tableau suivant donnant la probabilité de faire l'un de ces trois projets. La situation de référence choisie (homme cadre administratif ou commercial, bac + 4, au chômage depuis moins d'un an,

(10) La problématique en économie du « job search » (ou prospection d'emploi) met elle aussi l'accent sur la recherche d'informations sur les emplois, mais pour expliquer le chômage volontaire, comme un calcul rationnel lié au manque d'informations sur les postes (Perrot, 1995). Ici le problème est plutôt pour les cadres de ne pas avoir assez d'informations sur leur propre valeur marchande.

(11) Les conditions d'accès à la catégorie cadre sont différentes pour ces deux organismes : avoir cotisé à une caisse de retraite cadre pendant les 5 dernières années pour l'Apec ; avoir un ancien poste classé « cadre » dans le code ROME pour l'Anpe.

âgé de 30 à 39 ans) explique que la probabilité de référence soit de 58 % (plus élevé que la probabilité moyenne de 47 %). Étant donnée la faiblesse des effectifs, cette régression doit être interprétée avec prudence, mais confirme les tendances des tableaux croisés.

Tableau 10
Modèle Logit sur le projet d'emploi à temps t

Variable et ***Modalités de référence*** Probabilités en %	**Rester cadre = « logique de l'honneur »**	**Accepter le « déclassement »**	**Accepter la « chute »**
Situation de référence	58 %	29 %	5 %
Profession antérieure : *Administratif et commercial*			
• Cadres info, arts et spectacles	79 ***	19 *	3
• Ingénieurs et cadres techniques	74 ***	16 **	5
Diplôme : *diplôme sup.*			
• Pas le bac	38 ***	29	24 ***
• Bac seul	40 **	40 *	14 **
• Bac + 2	49	25	10
Durée de chômage : *< 1 an*			
• Chômage de longue durée < 2 ans	49	21	9 *
• Plus de 2 ans de chômage	33 ***	35	6
Sexe : *homme*			
• Femme	49	26	12 ***
Tranche d'âge : *30-39 ans*			
• 20-29 ans	51	50 **	2
• 40-49 ans	54	31	5
• 50 et +	64	29	3
–2 LOG L	**544**	**452**	**342**

Grille de lecture des probabilités du Logit :
* = significativement non nul à 10 %,
** = à 5 %,
*** = à 1 %.

Source : échantillon longitudinal, 393 cadres en recherche effective d'emploi.

Les deux variables objectives qui semblent avoir le plus d'effet sur le projet d'emploi sont la profession antérieure et le diplôme, ce qui amène à faire l'hypothèse que les cadres se positionnent différemment vis-à-vis de la « logique de l'honneur » suivant leur position dans ce groupe social. La durée de chômage semble avoir une incidence aussi sur la propension au déclassement, mais seulement pour les longues durées. L'âge et le sexe ne semblent pas avoir d'effet propre sur l'attachement au statut cadre et un faible effet sur la propension au déclassement.

Sur cet échantillon, 64 % des chômeurs recherchent une profession précise, et ceux qui ont un projet large cherchent surtout plusieurs professions en même temps, ils sont très peu nombreux à rechercher dans une gamme large (11 %), voire rechercher n'importe quoi (4 %). Les projets cadres sont en général plus précis (environ 3/4), que les projets non-cadres (un peu plus de la moitié).

Encadré 4

Quels indicateurs du projet sont dans l'enquête Emploi ?

On peut tout d'abord utiliser la PCS de l'emploi principal recherché (variable CSRECH) (12), recodée en 4 modalités : rechercher un emploi cadre / accepter le déclassement (profession intermédiaire) / accepter la chute (employé ou ouvrier) / rechercher un statut indépendant.

Cette variable avait déjà été 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. Nous ne définissons pas ici le déclassement par rapport à une adéquation formation / emploi statistique, qui est plus adaptée aux problématiques sur l'insertion professionnelle des jeunes. Sur une population de cadres ayant déjà exercé une profession de cadre, il nous semble plus pertinent de définir le déclassement par rapport à l'emploi antérieur de la personne.

D'autres indicateurs peuvent lui être combinés : la précision de la recherche (variable CHER : un emploi = plusieurs – gamme large – n'importe quoi) et le rapport aux conditions et aux perspectives de l'emploi (variable ROC : contrat recherché CDI / CDD et variable NER : recherche d'un temps complet / temps partiel).

Divers indicateurs pertinents au regard du projet d'emploi n'existent malheureusement pas dans l'enquête Emploi, alors qu'ils avaient été justement introduits dans l'enquête « Suivi des chômeurs » : l'indicateur d'acceptation de la mobilité géographique (essentiel sur la population des cadres, dont le marché de l'emploi est national et international) et l'indicateur du salaire recherché (dans la théorie de la « logique de l'honneur », les individus comptent tenir leur « rang » qui a deux dimensions : le statut de l'emploi et le salaire seuil à partir duquel un individu accepterait de travailler, économiquement défini comme le salaire de réserve).

a) La frontière cadre/non cadre plus floue chez les cadres commerciaux et administratifs ?

« Toutes choses égales par ailleurs », la profession antérieure influence fortement le projet d'emploi, puisque les « professions de l'information, des arts et du spectacle » sont aussi fortement attachées que les « ingénieurs et cadres techniques » au statut cadre (probabilité de **79 % et 74 %**), alors que les « cadres administratifs et commerciaux » lui semblent moins attachés (**58 %,** profession de référence du modèle Logit). Comment expliquer cette différence ?

Peut-être est-ce lié au fait que les professions commerciales peuvent, avec le système de rémunération par objectifs, atteindre une certaine rémunération, même en dehors du statut cadre. Mais surtout, cela semble lié à la coupure moins forte entre cadre et non-cadre dans cette profession.

Pour les ingénieurs, leur titre a officialisé leur appartenance au statut, il existe une véritable barrière entre les ingénieurs et les techniciens, un déclassement ne leur paraît même pas envisageable. Les cadres techniques diplômés du supérieur ou de grandes écoles ont pratiquement toujours eu des postes cadres et n'imaginent pas, en tout cas au début, la possibilité du déclassement. Ceux qui expriment le plus fortement leur attachement à cette frontière symbolique sont justement ceux qui ont passé la frontière en cours de vie professionnelle au prix d'efforts personnels importants : les ingénieurs CNAM. Ils ne peuvent donc pas imaginer ne pas retrouver un poste de « cadre », comme s'il y avait pour eux obligation d'adéquation entre le titre et le poste (Bourdieu, Boltanski, 1975).

Martin, « C'est déprimant que des ingénieurs fassent de tels sacrifices pour trouver du travail »

Pour cet ingénieur en informatique de 36 ans, qui a obtenu son DESS d'informatique en 1986 (présenté p. 16), le déclassement non cadre n'est même pas envisageable. Il n'a pas vraiment de fourchette de salaire arrêtée : *« ça dépend des perspectives et de l'intérêt du travail ».* Mais par contre pense qu'il est évident qu'il retrouvera un poste d'ingénieur 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 ».*

(12) Nous précisons entre parenthèse les noms des variables de l'enquête Emploi utilisées comme indicateurs de projets d'emploi.

Il considère déjà que travailler dans une PME comparativement à une grande entreprise est un déclassement, puisque cela diminue les opportunités de carrière. *« J'ai pensé à m'installer en indépendant, j'ai pas mal de collègues qui me font des appels du pied, c'est aussi une ouverture, ça me tente au niveau de l'intérêt, construire quelque chose, mais si je commence maintenant, je ne pourrais plus faire machine arrière. Déjà, être descendu au niveau d'une PME et de vouloir remonter au niveau d'un constructeur, c'est pas facile ; si je descends jusqu'à l'indépendance, je ne remonterai plus jamais ailleurs, donc j'ai une petite retenue. Avant dans le groupe Electro, j'avais de nombreuses possibilités de formation, très poussée tandis que dans une petite structure, j'ai utilisé mes acquis, mais pour une grande entreprise, je ne m'estime plus à la hauteur.(…) 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 4 ou 5 ans de petite boite encore, je suis fini ».*

Dans les professions administratives et commerciales, la frontière entre cadre et non-cadre est beaucoup plus poreuse, et la logique de l'honneur est davantage mise à l'épreuve. Les diplômés de petites écoles de commerce ont ainsi des difficultés à intégrer la dévalorisation progressive de leur titre, avec l'explosion depuis les années 80 d'écoles aux renommées diverses. Les récits de carrière montrent que dans les opérations de fusion/rachat, la restructuration entraîne parfois une perte du statut cadre pour les professions administratives et commerciales. « De manière quasi systématique, les opérations de rachat ont été des moments privilégiés pour opérer des restructurations. Cette pratique permettait de conserver des employés et des cadres n'étant pas licenciés en les intégrant à un niveau souvent inférieur à celui qu'ils occupaient précédemment » (Spielman, 1997, p. 31).

Les technico-commerciaux pensaient eux aussi être « cadres à vie », mais découvrent avec la perte d'emploi, que cette reconnaissance dépendait de cette entreprise, et cette revendication identitaire est difficile à légitimer (13). Ils sont d'ailleurs souvent tentés par la reprise d'études longues, pour acquérir ce « titre » qui va avec le « poste ». Mais le détour par des formations universitaires (de niveau « bac+3 » à « bac+5 ») se révèle être moins fructueux que prévu, car il augmente leur durée de non-emploi, sans leur donner un diplôme prestigieux.

Ce lien entre projet d'emploi et diplôme peut être interprété de manière positive ou négative : les autodidactes des professions administratives et commerciales 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. 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, Nathalie, Marie, « Les comptables croient à la mobilité interne »

Paul, à 47 ans, avec son CAP de comptabilité, obtenu en 1967, a le profil typique du cadre autodidacte, qui est monté en interne (agent de maîtrise, puis cadre) dans plusieurs entreprises du secteur du transport. Il reste 8 ans dans un poste de responsable risque-client, qu'il quitte volontairement après avoir été démarché, 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 licenciée 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. Nous le rencontrons après 6 mois de recherche d'emploi. 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 ».*

Nathalie, (que nous avons déjà présenté p. 36) de même à 35 ans, avec un bac G, n'avait acquis son statut cadre que dans la dernière entreprise, le cabinet de services en entreprise. Elle semble n'y attacher que peu d'importance. *« C'est maintenant que je me rends compte que le statut cadre, c'est important, ça donne accès à des services comme l'APEC, et en entreprise c'est un plus, qui est motivant, parce qu'on a l'impression d'être reconnu pour ce qu'on fait, mais sinon*

(13) Ce qui correspond à l'idéal-type du « responsable en promotion interne » de DUBAR (1991).

… C'est surtout aujourd'hui que je suis contente, parce que ça aide, ça permet de ne pas repartir à zéro à chaque fois, de se dire, il faut refaire ses preuves. Mais demain, si je suis engagée et que je ne suis pas cadre, je m'en fiche, à partir du moment où le poste me convient, je m'en fiche. De toute façon, en entretien, je n'en parle même pas, je n'ai pas demandé quel statut, je n'en ai jamais discuté. Déjà il faut que ça passe avec la personne qui m'embauche ».

Marie, après un DUT de techniques de commercialisation, a commencé par des postes de secrétaire comptable (non cadre) dans des PME et devient comptable à statut cadre dans une grosse usine, mais elle quitte cet emploi au bout d'un an pour suivre son mari ingénieur dans une autre région. Elle retrouve très rapidement un poste de comptable non déclaré non cadre *« en attendant »,* et au bout de 6 mois, intègre comme comptable cadre une chaîne d'hôtels, où elle occupe finalement un poste de directeur administratif et financier. Cette chaîne est rachetée, et Marie part avec le PDG dans une nouvelle chaîne d'hôtels qui malheureusement ferme au bout d'un an. Elle retrouve rapidement un poste de comptable d'une PME, mais sans le statut, où elle reste plusieurs années, tout en continuant à chercher un poste cadre. Quand nous la rencontrons, elle a été licenciée pour faute grave et est actuellement aux prud'hommes, parce qu'elle n'a pas voulu faire passer des bons de commande anti-datés afin de camoufler des pertes de l'entreprise. Elle vient juste de retrouver depuis un mois un poste de comptable non cadre en CDI, mais *« là on me demande de prendre des responsabilités, c'est un poste de cadre pour cela, même si j'en n'ai pas le statut, parce que pour l'instant c'est trop juste au niveau du plafond, mais je sais que ça évoluera ».* Elle l'a accepté d'autant plus qu'il correspondait à ses contraintes familiales, puisqu'elle a trois enfants : il est à 3/4 temps et l'entreprise est à 10 mn de trajet de son domicile.

La notion d'attachement au statut des cadres de l'information et des arts doit être ici interrogée, car il nous semble que pour eux, changer de statut signifie changer complètement de secteur, puisque cette catégorie ne possède pas son homologue parmi les professions intermédiaires (à part les « assistants techniques » des spectacles vivants, des arts graphiques, de la décoration...). On peut d'ailleurs remarquer que parmi les cadres au chômage, les cadres de l'information et des arts ont les projets d'emploi les moins mobiles au niveau professionnel (ils veulent à 94 % rester dans leur profession), alors que les ingénieurs semblent beaucoup plus mobiles, puisque 17 % d'entre eux font le projet de se reconvertir dans l'administratif et le commercial. Ce qui rejoindrait l'idée de professions de « vocation », comme l'a montré M. Menger sur les comédiens. « L'attente de la réussite et le sentiment d'inévaluabilité peuvent ainsi motiver un engagement prolongé dans la carrière et favoriser la présence durable d'un nombre de candidats à la réussite professionnelle prêts à payer un prix inhabituel l'exigence de disponibilité permanente sur ce marché de l'emploi » (Menger, 1997).

Tableau 11
Les projets de mobilité professionnelle à temps t selon la profession antérieure

PROJET en t %	Devenir professionnel de l'information, des arts	Devenir cadre administratif et commercial	Devenir ingénieur et cadre technique	Total
Profession de l'information, des arts et du spectacle	94,8 %	5,2 %	0 %	100 %
Cadre administratif et commercial	1,2 %	90,2 %	8,6 %	100 %
Ingénieur et cadre technique	1,9 %	17,0 %	81,1 %	100 %

Source : échantillon longitudinal, 393 cadres en recherche effective d'emploi.

b) La différence diplômés/autodidactes : la légitimation par le titre

La possession d'un diplôme (à partir de Bac + 2) semble légitimer les individus à revendiquer le statut de cadre, comme si le titre avait officialisé leur appartenance à ce statut. En effet, « toutes choses égales par ailleurs », les diplômés du supérieur construisent un projet d'emploi cadre pour 58 %, les diplômés Bac + 2 à 49 %. Contrairement aux diplômés, les cadres autodidactes qui ne doivent leur statut qu'à la mobilité interne, ou à la formation continue construisent moins de projets cadres (40 % pour ceux qui ont le Bac, 38 %

pour ceux qui ne l'ont pas). Les cadres de niveau Bac ont une probabilité de 40 % de faire des projets de déclassement (11 % de plus que la référence – diplôme supérieur). Les projets de « chute » sociale et professionnelle (devenir employé ou ouvrier) sont ainsi presque uniquement corrélés à l'absence de diplôme supérieur (notamment inférieur au Bac, 19 % de plus que la référence). Ce rôle central des études et du diplôme dans la construction de l'identité sociale et professionnelle avait déjà été souligné sur la population spécifique des ingénieurs (Duprez, Grelon, Marry, 1991). On remarque d'ailleurs que les diplômés du supérieur ne semblent pas très attirés par l'indépendance (2,3 % en effectif), alors que cette solution semble plus tenter les niveaux Bac+2 (6,8 % en effectif).

Des diplômés universitaires sont parfois obligés de postuler sur des postes non-cadres qui correspondent à la même activité de travail (comptable, juriste d'entreprise, commercial, marketing), professions d'ailleurs fortement féminisées. Cependant, s'ils retrouvent un emploi non-cadre, ils le considèrent comme un emploi d'attente, un déclassement « temporaire », accepté dans le cadre d'une stratégie à plus long terme de reconquête du statut cadre (se refaire un réseau, interrompre un chômage de longue durée, faire face à des difficultés financières).

Annie, « Pour le provisoire, on s'en fout du statut, mais je tiens à mon poste de cadre ! »

Après son diplôme de Sciences Politiques (province) en 1979, Annie rentre dans une grande mutuelle d'assurances, où elle restera 18 ans comme cadre technique rédactrice de contentieux et syndicaliste CGT-cadres. *« L'ambiance s'est progressivement dégradée à partir de 1990, avec la régionalisation, avec des situations conflictuelles, où il faut le dire les syndicalistes n'étaient pas très appréciés, mais pas que les syndicalistes, toute personne qui relevait la tête était systématiquement décapitée, on coupait tout ce qui dépassait. En même temps, la charge de travail a augmenté sans cesse, une pression très lourde, on parlait de la crise économique, avec le discours qui n'a rien de mutualiste, mais qu'on a vu surgir très fort : « Vous n'êtes pas content ? Il y a 500 personnes qui attendent votre place ! ». Jusqu'au moment où ils ont eu vraiment envie de se débarrasser de moi, ils ont monté un dossier, conseil de discipline, sanctions, parce quand tu prends des décisions, tu es automatiquement critiquable. Ils n'ont pas réussi à me virer, mais j'ai décidé de partir, et j'ai négocié mon départ. J'étais intimement convaincue qu'avec l'expérience que j'avais, la valeur professionnelle que j'avais, je trouverai du boulot très rapidement ».*

Mais hélas, au bout d'un an de recherche intensive, elle n'a toujours rien trouvé. Elle décide alors de rajouter une corde à son arc, en faisant une formation en comptabilité, avec une AFR (Allocation Formation Reclassement) de trois ans, avec un BTS, un DECF puis un diplôme d'expertise-comptable. Elle accepte cependant d'interrompre au bout d'un an et demi pour accepter un CDD de 6 mois 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 a aussi un projet alternatif de monter un hôtel au Québec avec son mari, mais ils n'arrivent pas à vendre leur belle villa pour s'en servir comme apport personnel.

Les cadres autodidactes peuvent aussi en admettant un déclassement, reproduire une stratégie de promotion interne, dont ils en connaissent déjà en pratique l'efficacité. Plusieurs cadres autodidactes interviewés ont ainsi mobilisé des qualifications antérieures (VRP, chef de chantier), acquises en début de carrière pour trouver un revenu supérieur aux allocations Assedic.

Jean, « Comment passer du statut ingénieur au statut ouvrier-menuisier »

Après son CAP d'électricien, il rentre comme ouvrier qualifié à la chaîne chez un constructeur de central téléphonique, mais après 3 mois devient meneur de cadence puis contremaître. Il va *« monter petit à petit »* selon son expression, de technicien à chef d'atelier puis responsable d'agence, dans le secteur de l'informatique en démissionnant des postes dès qu'il trouve une opportunité plus intéressante. *« Je me formais tout seul, je lisais la documentation technique en anglais, il n'y avait aucun problème ».* Dans sa jeunesse, il prend un deuxième emploi le week-end de VRP en électronique pour payer l'installation du ménage. Pour lui octroyer le statut d'in-

génieur, une entreprise lui finance à 30 ans une formation en cours du soir au CNAM où il passe un bac d'électronique, qui lui permettra de devenir responsable régional pour l'Est et le Sud de la France de la maintenance pour un constructeur informatique. Cependant, le réseau des agences est restructuré, il est muté à Paris et subit des pressions pour démissionner, il est finalement licencié à 43 ans. *« J'ai pas fait de faute professionnelle, mais j'ai prévenu la secrétaire que j'allais arriver à midi, parce que j'avais des papiers à faire, et elle n'a pas prévenu mon responsable direct et le lendemain, mon P.-D.G. me cherchait. Mais en fait il l'a fait exprès. (…) Plutôt que de me mettre une faute, il m'a mis licencié économique, pour arranger les choses ».* Quand nous le rencontrons, à 46 ans, il a perdu ce poste à responsabilités depuis 3 ans et ne retrouve que des CDD non cadres depuis.

Quand l'entreprise de sa femme (directrice du personnel) est restructurée, elle est mutée en Suisse, et il trouve là-bas un poste de VRP (avec un salaire fixe de 7 000 F et le reste en commissions) qu'il quitte quand sa femme est de nouveau mutée dans le Sud de la France. Il retrouve ensuite un CDD de 3 mois de chef de chantier (statut ouvrier-menuisier) sur des salles blanches chez un sous-traitant de l'entreprise de sa femme, grâce à son appui. Il cherche actuellement un poste d'ingénieur de maintenance en informatique, mais *« Mon problème c'est l'âge, à 46 ans, on est vieux ! On me l'a dit clairement que si j'avais eu 30-35 ans, j'aurais été embauché. En plus de ça, je suis spécialisé en gros systèmes, alors que là on s'oriente plutôt vers le PC, la micro-informatique ».* Il reconnaît que ses compétences techniques sont un peu dépassées et pense avoir plus de chances comme chef de chantier.

2.4 – LA DURÉE DE CHÔMAGE FACTEUR PRINCIPAL D'ÉVOLUTION DES PROJETS ?

Cette résistance au déclassement dépend aussi des contraintes financières, qui augmentent avec la durée de chômage. Dans une logique de calcul rationnel, les cadres comparent le revenu de remplacement lié à leur ancien salaire et le revenu d'un éventuel poste. Ils mettent en général la première année le salaire-seuil au niveau de leur indemnités Assedic, qui sont rapidement dégressives. La « logique de l'honneur » semble parfois renforcée par la logique économique, même si à long terme parfois, elle peut plonger des cadres dans un chômage de très longue durée, dont il devient très difficile de sortir. 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.

a) La durée de chômage atténue les rigidités de salaire et de position ?

Sur l'attachement au statut cadre, toutes choses égales par ailleurs, la durée de chômage semble jouer effectivement, mais surtout les longues durées (notamment plus de 2 ans de chômage). Cela pourrait donc confirmer l'hypothèse de Ph. d'Iribarne : « Les rigidités en matière de salaires et de positions tendent à être atténuées par l'expérience du chômage ». Nous ne pouvons ici tester au niveau statistique que la rigidité en terme de position, en l'absence d'indicateur sur le salaire-seuil recherché. Les chômeurs de moins de deux ans de chômage en t cherchent un emploi cadre dans une proportion égale à la moyenne de l'échantillon (et même supérieure pour les chômeurs de moins d'un an), tandis que les chômeurs de très longue durée ne cherchent un emploi cadre qu'à 33 % (en probabilité). Comment expliquer cet effet de la durée ?

Denis, « L'élargissement progressif du projet »

Après une école hôtelière, Denis commence à prendre des postes en cuisine, mais les horaires ne sont pas compatibles avec sa vie de couple avec une infirmière. Il décide alors d'accepter en 1978 un boulot alimentaire comme chef de rayon dans un grand magasin de bricolage, et progressivement montera en interne, avec différents postes à responsabilités : acheteur chef de secteur, directeur de magasin, responsable de projet. Il a le profil-type du cadre autodidacte, ayant suivi de nombreuses formations en management tout au long de sa carrière, mais uniquement des formations internes. A 43 ans, il se retrouve depuis un an au chômage après que le projet de lancement d'une nouvelle grande surface de bricolage ait capoté pour des raisons financières.

Le premier mois, son projet était centré sur son ancien poste et son secteur, *« puisqu'en 3 jours je suis opérationnel ».* Puis il a essayé de mettre en action le principe de transfert de compétences : management et gestion (dans des magasins alimentaires, centres de profit, magasin de téléphonie, prêt-à-porter), mais il lui faudra se familiariser au produit et à l'organisation. Il a aussi pensé à l'indépendance, que ce soit un magasin de bricolage, un restaurant ou des franchises, il a monté des business plans, rencontré des spécialistes de ces domaines, mais il n'a pas

les ressources financières nécessaires. *« Reprendre un magasin de bricolage, ça m'intéresse, il y en avait un dernièrement à vendre, mais ils le vendaient 5 millions ! »* En ce moment, il a rencontré par le réseau d'une association de cadres au chômage un *« porteur de projet »* avec qui il pourrait s'associer comme directeur commercial à un guide gastronomique. Il a aussi le projet de se former à Internet.

Le statut cadre lui importe peu, par contre il cherche un poste où il puisse manager une équipe, il ne veut pas travailler seul. Pour l'instant, il pense pouvoir éviter un boulot alimentaire d'employé, mais sait qu'il pourra être un jour obligé de le faire. *« Demain, je peux trouver une place de vendeur à 7 000 F par mois mais ... je pourrais, mais je me dis que j'ai 15 ans d'expérience, j'ai des compétences, que je n'utiliserai pas comme vendeur. Et puis vu mon CV, ils ne m'embaucheront pas comme vendeur. Il faudrait que je fasse un CV vendeur, que j'occulte une partie de mes compétences ... peut-être qu'un jour je serai amené à le faire ».*

Avec la durée de chômage, la situation financière commence à se dégrader ; les cadres peuvent tenir d'autant plus longtemps qu'ils sont partis d'un montant d'allocations élevé, avec une prime de licenciement importante, ou que leur patrimoine est élevé. Si éventuellement le conjoint ou la conjointe travaillent, cela diminue d'ailleurs la pression financière, et les amènent à résister au déclassement plus longtemps (ce qui montre que ce n'est pas la durée de chômage en elle-même qui est la variable déterminante).

François, « Au début on est un peu fier, puis petit à petit on grignote »

Après un bac technique de dessinateur industriel, et une tentative aux Beaux-Arts, il commence à travailler comme dessinateur dans différentes sociétés puis comme responsable du bureau d'études. La première restructuration lui donne envie de s'installer comme artisan-maçon pendant 5 ans, mais le rythme de travail est effréné, 18 h par jour et il reprend un poste de dessinateur. Il devient technico-commercial à statut cadre dans une société américaine de construction de grandes cuisines, mais est licencié après une restructuration. Quand nous le rencontrons, il a 50 ans et depuis 2 ans, il recherche un poste de dessinateur industriel non cadre.

« Souvent on vous dit : mais il y a du travail, pourquoi vous ne trouvez pas d'emploi ? Mais qu'est-ce que je vais faire ? Oui, je peux faire balayeur, c'est vrai que si je veux travailler, je peux travailler tout de suite, mais il faut savoir aussi ce que je vais faire, à quel prix. Au début, on est un peu fier, on essaye d'avoir le même salaire, et au fur et à mesure, on le grignote et arrivé aujourd'hui au bout de 2 ans, mon salaire est divisé par deux, pour avoir la même prestation. Mon meilleur salaire, j'étais à 18 000, et dans le dernier emploi j'étais à 8 500 F, ça fait la moitié, là je vais recommencer à 10 000 F, j'ai augmenté, je suis content. Alors vous prenez un coup au moral, mais financièrement aussi, vous êtes complètement laminé, et pour se sortir de ces situations là, c'est pas facile ! ».

Pendant cette période, il a souvent travaillé comme dessinateur industriel dans des bureaux d'études, mais non déclaré. *« Y a énormément de travail, ça peut vous surprendre, vous pouvez travailler le samedi, le dimanche, mais ils vous disent qu'ils ne peuvent pas vous embaucher, que ça coûte trop cher, les charges, etc., c'est toujours la même rengaine, à vous de vous débrouiller. Ils vous disent que c'est la crise, qu'il faut être raisonnable, et voir si vous avez envie de travailler. C'est pas évident d'accepter, parce qu'on prend un risque, ça fait pas plaisir, parce que quand vous êtes carré, c'est que vous êtes forcé. Effectivement le chômage, on touche une certaine somme, mais c'est dégressif, et ça va très vite, on est obligé de frauder, c'est malheureux parce que ça n'aide personne, ça enlève de l'emploi à d'autres, mais on joue le jeu, parce que si on arrête, c'est un autre qui va prendre votre place... ».*

L'analyse de l'évolution des projets d'emploi entre t et t + 1 sur l'échantillon longitudinal montre une diminution générale des exigences sur le statut pour la majorité et même un abandon des projets d'emploi pour certains (même si la faiblesse des effectifs amène à être prudent sur l'interprétation). Ceux qui avaient un projet d'emploi cadre et qui sont toujours sans emploi en t + 1 sont 13 % à faire un projet de déclassement (profession intermédiaire), 10 % à faire un projet de chute (employé ou ouvrier), et enfin 14 % à abandonner 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 abandonnent la recherche d'emploi un an après. L'effet de la durée de chômage sur le projet de déclassement avait déjà été démontré sur la population des jeunes en insertion (Forgeot, Gautié, 1997).

Tableau 12
Évolution du projet d'emploi entre t et t + 1 sur les chômeurs et inactifs en t + 1

PROJET en t %	PROJET en t + 1						Total
	Cadre	Déclassement	Chute	Indépendance	Non précisé	Abandon du projet	
Cadre	*54 %*	*13 %*	*10 %*	*1 %*	*7 %*	*14 %*	*100 %*
Déclassement	*10 %*	*43 %*	*14 %*	*2 %*	*10 %*	*20 %*	*100 %*
Chute	*13 %*	*10 %*	*40 %*	*2 %*	*16 %*	*18 %*	*100 %*
Indépendance	*14 %*	*57 %*	*0 %*	*0 %*	*0 %*	*28 %*	*100 %*
Non précisé	*12 %*	*29 %*	*18 %*	*0 %*	*6 %*	*41 %*	*100 %*
Total	*31 %*	*23 %*	*16 %*	*1 %*	*9 %*	*19 %*	*100 %*

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

Cependant, une petite partie relève ses exigences, sûrement parce qu'ils ont rencontré des difficultés à trouver un emploi déclassé (10 % des projets de déclassement en t et 23 % des projets de chute en t). Ceux qui avaient un projet d'indépendance qui n'a pas abouti au bout d'un an reviennent sur des projets d'emploi salariés. De la même manière, les projets non cadre précis qui n'ont pas été fructueux peuvent se transformer en projets larges et la moitié des projets d'emploi à temps partiel redeviennent des projets d'emploi à temps complet, plutôt non cadre.

Comme les caractéristiques objectives des individus ne se sont modifiées que sur la durée de chômage entre t et t + 1, cela montre bien que le projet d'emploi est le résultat d'une interprétation du champ des possibles et des contraintes.

Luc, « Comment j'ai accepté un CDD dans une entreprise d'insertion »

Cet ancien directeur marketing d'une grande entreprise d'informatique, après son année pour *« se souffler et se restructurer »* (présentée p. 31) avait pendant deux ans un projet large d'indépendance (un hôtel, un magasin de mobilier oriental, une usine de bouchons, photographe scolaire). Ce projet n'a pas abouti, en raison notamment de l'absence de débouchés de ces marchés peu porteurs et de l'absence de prêts des banques. Il remonte ensuite un projet cadre précis, se reclasser de nouveau dans un poste de directeur commercial, mais dans d'autres secteurs que l'informatique. *« Je cherche un poste de cadre, j'ai toujours été cadre, depuis mon premier boulot ! ».*

Il accepte ensuite un poste d'employé, chargé de mission dans une entreprise d'insertion d'intérim social sur un CDD de trois mois, qu'il justifie ainsi : se créer de nouvelles opportunités. Dans ce cas par exemple, à 49 ans, depuis 4 ans au chômage, cet homme marié à une institutrice, chômeur en fin de droits, ne touche plus aucune rémunération sociale, le RMI étant octroyé suivant les revenus du couple. *« Je me suis retrouvé avec un milieu culturel, intellectuel, matériel, que jamais je n'avais fréquenté, jamais je n'avais travaillé dans ces conditions, je suis vraiment tombé très très bas. Mais l'aspect positif, ce pour quoi j'avais accepté cette fonction, c'est d'abord : « Je vais travailler, même si je gagne 1 000 F par mois, c'est 1 000 F par mois ! » et puis surtout je vais voir des entreprises, en voyant des entreprises, ça va me redonner une vie sociale et peut-être ça va me donner des opportunités, je vais ouvrir mes oreilles, je vais voir ce qui se passe dans les entreprises, et puis je vais contacter des organismes sociaux pour trouver des intérimaires. J'ai rencontré les directeurs d'ANPE, le directeur régional, je suis allé voir pleins d'organisations comme ça, où là aussi j'ai pu essayer de me vendre moi-même ».*

b) L'âge et le sexe n'ont pas d'effet propre sur la résistance au déclassement ?

« Toutes choses égales par ailleurs », le sexe ne semble pas jouer sur l'attachement au statut cadre, puisque les femmes recherchent presque aussi fortement que les hommes un emploi cadre et ne joue que sur l'acceptation de la chute (12 % pour les femmes contre 5 % pour les hommes). Les femmes cadres au chômage auraient donc un rapport à l'emploi, un rapport à la carrière de cadre, un engagement professionnel similaire à leurs homologues masculins.

Sylvie, « Le statut de cadre allait de soi pour moi »

Après un cursus universitaire de droit, Sylvie passe en 1990 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 7 ans. Quand son mari est muté dans le Sud, elle refuse de ne le voir que les week-ends et quitte son emploi, persuadée qu'elle va retrouver très vite. Nous la rencontrons après deux ans de chômage, à 32 ans, où elle a fait un bilan de compétences, un stage d'anglais, un stage d'informatique, un stage de « projet de vie cadre à temps partagé ».

Elle s'est rendue compte que dans cette région, il y a peu d'annonces pour des postes de juristes d'entreprise, donc elle répond aussi aux postes non cadres. *« Le statut de cadre allait de soi pour moi, mais je me suis rendue 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 ».* Elle a accepté au bout d'un an et demi un CDD de deux mois juriste statut cadre, *« parce que retrouver un travail, c'est retourner dans la normalité ».* Elle fait partie d'une association qui prône le « projet de vie » et le « temps partagé », mais pour l'instant, les PME n'ont pas l'air d'être intéressées par une juriste à temps partagé. *« Le temps partagé, c'est une nouvelle manière d'envisager la recherche d'emploi cadre, mais si on me propose un CDI-temps plein, je l'accepte, ça correspond plus à ma manière de fonctionner, même à temps partiel ».* Les entreprises sont réticentes à l'embaucher sur des postes non cadres : *« 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 ».*

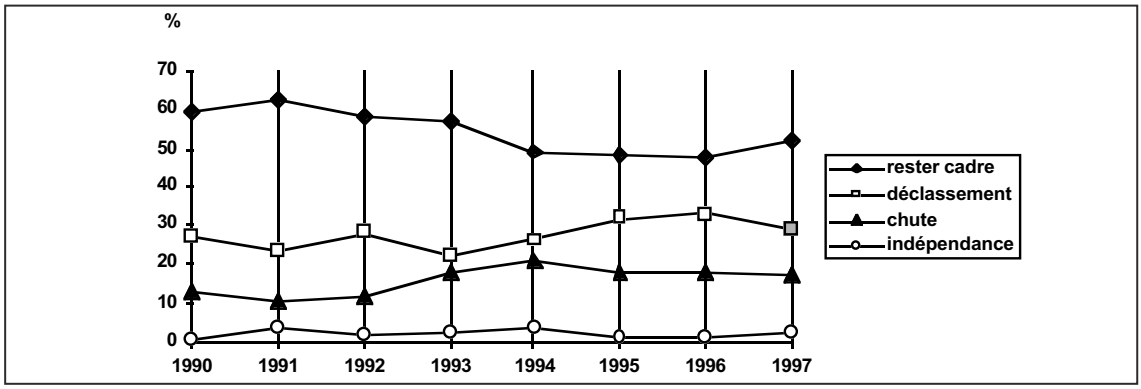
De la même manière, « toutes choses égales par ailleurs », l'âge ne semble pas être en lui-même un facteur explicatif du projet d'emploi, même si les moins de 30 ans ont une plus forte propension au déclassement que les autres classes d'âge. Peut-être parce qu'ils n'ont pas encore assez d'expérience professionnelle pour revendiquer légitimement le statut cadre. Mais par contre, comme les plus de 50 ans ont beaucoup plus de chances de rester au chômage de longue durée, l'effet de l'âge sur les projets d'emploi sera indirect.

On peut remarquer enfin que la profession du père (recodée cadre/non-cadre) ne semble pas jouer sur le projet d'emploi, contrairement à ce que l'on peut observer sur une population d'étudiants en insertion professionnelle (Béret, 1996 ; Eckert, 1998). On peut avancer l'hypothèse que la socialisation familiale joue un rôle sur l'insertion professionnelle, mais que les cadres de notre population ont subi une socialisation secondaire forte par leur métier en entreprise, ce qui neutraliserait l'effet de l'origine sociale (socialisation étudiée par Bouffartigue, 1994).

c) La variation de la résistance au déclassement en fonction de la conjoncture ?

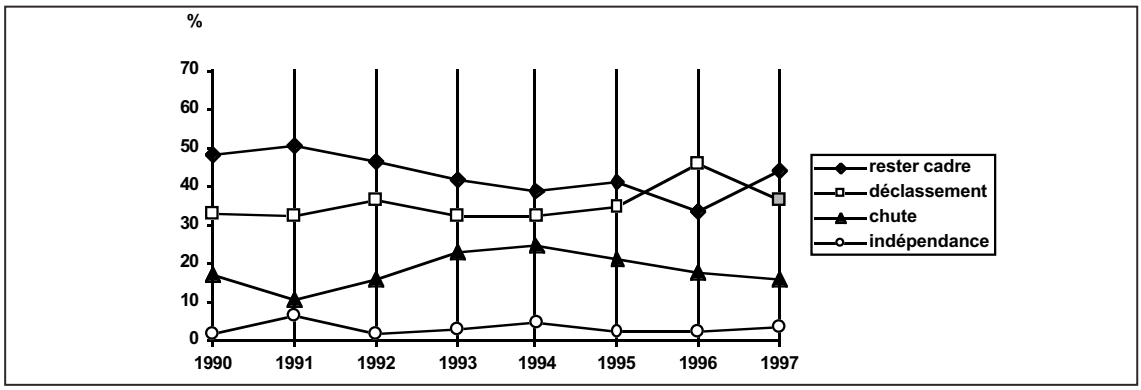
Il semblerait enfin que la conjoncture joue sur l'attachement au statut cadre, puisque l'analyse des projets d'emploi sur les populations-mères des différentes enquêtes Emploi montre une évolution à la baisse des exigences depuis 1990, qui remontent seulement depuis 1995 (ce qui correspond à la reprise du marché du travail des cadres).

Graphique n° 20
Évolution du projet d'emploi des cadres INSEE



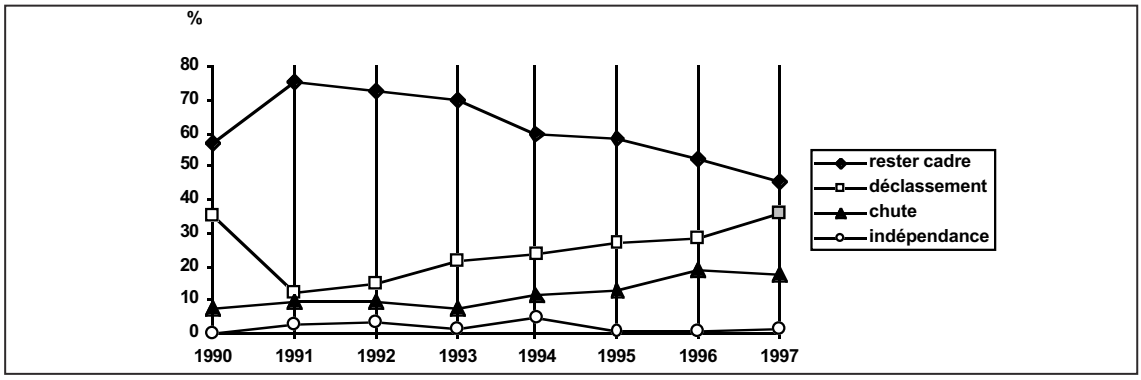
De façon surprenante, sur la période 1990-1997, pour les cadres administratifs et commerciaux, la proportion de projets « rester cadre » diminue, pour être même inférieure aux projets de « déclassement » en 1996. On peut avancer que la proportion de projets de « chute » professionnelle et sociale qui atteint jusqu'à 20 % en 1994, apogée de la crise de l'emploi cadre, et qui diminue ensuite régulièrement, révèle la déstabilisation de ce groupe professionnel.

Graphique n° 21
Évolution du projet d'emploi des cadres administratifs et commerciaux



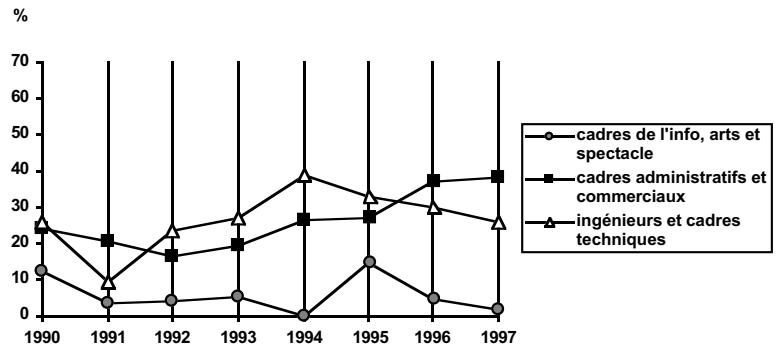
Les ingénieurs et cadres techniques ont bien sûr sur toute la période une proportion de projets « rester cadre » beaucoup plus élevé que les autres, mais la proportion diminue régulièrement sur toute la période, ce qui laisse imaginer que les membres de ce groupe professionnel ne se sentent pas complètement à l'abri.

Graphique n° 22
Évolution du projet d'emploi des ingénieurs et cadres techniques



Si l'on analyse la mobilité catégorielle envisagée, les ingénieurs et cadres techniques sont beaucoup attirés par les professions administratives et commerciales entre 1991 et 1994, et ensuite semblent se recentrer sur leurs propres métiers. Le phénomène est inverse pour les cadres administratifs et commerciaux, qui envisagent plus fortement à partir de 1994 de changer de groupe professionnel, et ont depuis 1996 un taux de projet de mobilité catégorielle supérieur aux ingénieurs.

Graphique n° 23
Évolution des projets de mobilité professionnelle selon la profession antérieure



Ce lien entre projets d'emploi et conjoncture demanderait à être intégré dans une approche longitudinale des trajectoires de déclassement/reclassement, ce que nous ne pouvons malheureusement pas faire avec notre échantillon cylindré qui écrase l'effet de conjoncture. Il serait intéressant de comparer cette étude sur les cadres confirmés au chômage avec celles sur les jeunes en insertion qui commencent à articuler longitudinal et conjoncture. Ces phénomènes de déclassement conjoncturel permettent-ils aux cadres de maintenir leurs chances d'accès à l'emploi, comme on l'observe chez les jeunes diplômés ? « Ces phénomènes cycliques de « déclassement » pourraient permettre aux jeunes les plus diplômés de maintenir leurs chances d'accès à l'emploi quelle que soit la conjoncture, tandis que les moins diplômés, victimes d'un « effet d'éviction », se verraient sur-sensibilisés à l'évolution de l'activité économique » (Fondeur, Minni, 1999).

d) L'arbitrage déclassement/mobilité géographique ?

Même si l'Enquête Emploi ne possède pas d'indicateur subjectif de l'attitude vis-à-vis de la mobilité géographique, on peut avancer l'hypothèse que 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.

Pierre, « Dans la vie, il faut faire des choix »

Étant données les difficultés que son projet de se réorienter dans le secteur environnemental a rencontré, et en raison de son attachement à sa famille, le docteur en océanologie que nous avons déjà cité p. 35, envisage un projet non-cadre, mais dans la région. *« Personnellement, quand on en arrive à une situation telle que la mienne, je ne suis pas encore en bas du gouffre, mais quand même le gouffre on le voit, on se dit que dans sa vie on fait des choix et soit je fais le choix de vouloir à toute force me faire embaucher dans ma qualification, je cherche tous azimuts et je peux monter jusqu'à Lille et ça déracine tout le monde et à mon avis mes gosses, ils vont en subir les conséquences. Soit on fait le choix de pouvoir vivre modestement en ayant une tranquillité, quitte à faire un boulot qui me casse les pieds, mais au moins je suis là. Ce choix-là, psychologiquement, je l'ai fait, de rester dans la région, ce qui ne veut pas dire, que quand j'aurais concrétisé ce choix, qu'au bout de trois ans dans le poste que j'aurais intégré je ne m'ennuierai pas. C'est la roue qui tourne perpétuellement ».*

Mais selon lui, le projet de déclassement peut faire peur aux entreprises, « qui respectent cette hiérarchie de la dignité » selon les termes de P. d'Iribarne (1989). *« Je risque d'avoir des problèmes, parce que je consens à me déqualifier, peut-être contrairement à d'autres, au niveau du contenu du travail et de mon salaire. Là il risque d'y avoir inadéquation, parce que les gens auront peur de m'embaucher à un sous-salaire ou à une sous-qualification. Je vais être obligé de refondre mon CV, là ma qualification est un handicap. (…) Ce qui fait peur, c'est pas le doctorat, c'est les 15 ans en SSII ! Si je veux faire de la maintenance ou de l'exploitation par exemple, mettre en route des imprimantes, configurer des systèmes, quand je leur dirais que j'ai développé des bases de données de 1 giga octés, que j'ai fait de la conception, cela va les effrayer, ils vont se dire : Celui là, il est surqualifié, il va s'ennuyer et partira au bout de six mois quand il aura trouvé mieux ! ».*

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. Des arguments comme l'attachement affectif à une région, un investissement immobilier sont aussi avancés pour expliquer l'arbitrage déclassement/mobilité géographique.

Hugues, « Préserver son couple avant tout »

Après son diplôme d'expertise-comptable en 1968, Hugues a travaillé dans différentes entreprises comme expert-comptable avant d'intégrer un cabinet financier, où l'investissement en temps de travail était très important. Selon lui, c'est la raison principale de sa séparation avec sa première compagne. *« Pendant les 10 ans de cabinet d'expertise comptable, par période, je travaillais 12 h par jour, 7 jours sur 7, et j'ai foutu ma vie familiale en l'air. Quand vous ne faites que travailler, votre conjoint n'a pas toujours envie de vous attendre et ensuite de vous voir. Pendant 9 ans j'ai vécu avec quelqu'un, on s'est séparé pas qu'à cause de ça, mais ça y contribue fortement ».* Après le rachat du cabinet, il est licencié, et intègre une entreprise de pneumatique qui au bout de 4 ans subit une restructuration, il se retrouve pour la deuxième fois au chômage. Pendant toutes ses années de cadre salarié, il était en même temps gérant d'une société : une société d'ambulances, puis une société de saisie informatique, *« puisque c'est mon travail de connaître toutes les aides possibles ».* Quand nous le rencontrons, il est depuis trois ans au chômage, parce qu'il a repris une formation universitaire : maîtrise de gestion et DESS de finances, afin de se retrouver avec un niveau de diplôme équivalent aux jeunes générations.

Il ne peut chercher que dans la région, car sa nouvelle compagne depuis deux ans est elle-même gérante d'une PME et donc ne peut quitter son entreprise, *« elle ne me suivrait pas en Côte d'Ivoire, ni même à Nice ».* Il a deux projets alternatifs : soit un poste de directeur administratif ou contrôleur de gestion, soit créer une agence matrimoniale, parce qu'il trouve que ces agences peuvent vendre du rêve. *« Je ne suis pas mobile géographiquement, non, je n'ai pas envie de me séparer de mes amis. Comment être mobile quand vous êtes en couple ? A mon avis, ça présage beaucoup de divorces. En plus, quand vous avez acheté une maison à la campagne sur la colline, vous n'avez pas envie de la vendre pour partir à Paris ».* Étant donné ces conditions, il accepte par contre des rémunérations faibles, jusqu'à 180 KF, *« la rémunération, c'est pas important, j'ai pratiquement pas de charges, j'ai payé ma maison ».*

e) L'attachement à la retraite complémentaire cadre

Enfin, les statistiques ne font pas apparaître une des raisons de l'attachement au statut cadre : les cotisations aux caisses complémentaires de retraite cadres, puisque les cadres ne peuvent plus y cotiser s'ils changent de statut. Plusieurs cadres en entretien ont avancé cet argument pour expliquer leur attachement au statut cadre. Ces institutions, qui ont joué fortement dans la constitution du groupe cadre (Boltanski, 1982), et qui semblent parfois être le seul lien objectif entre des individus aux ressources et aux situations très différentes, semblent jouer comme force de rappel aussi en cas de crise économique.

Jean, « Si je change de statut, je ne cotiserai plus… »

Même s'il pense avoir plus de chances de retrouver un emploi comme chef de chantier que comme ingénieur maintenance en informatique, Jean (que nous avons présenté p. 42) voudrait obtenir le statut cadre. *« J'accepterais un emploi déqualifié, mais par contre, je tiens à retrouver une place de cadre. Parce que j'ai cotisé à une caisse de retraite-cadre, et si je change de statut, je ne cotiserai plus, et en plus de ça, la société Technika nous avait fait une retraite capitalisée, que j'ai gardée. Mais où je ne peux plus cotiser, puisque je n'ai pas de travail, mais je sais que j'ai un capital qui travaille. Et ça, j'ai trouvé ça très très bien. Et donc, dès que je retravaillerai, si j'ai un poste de cadre, automatiquement je vais me réinscrire à cette retraite capitalisée ».*

La logique de l'honneur peut expliquer le refus du changement de statut, mais aussi la simple logique économique visant à préserver son pouvoir d'achat au moment de la retraite.

2.5 – LA RECONVERSION OU LE DIFFICILE TRANSFERT DES COMPÉTENCES

S'il est difficile d'accepter un déclassement contraint, alors que l'on a eu les preuves que l'on était compétent pour assumer son statut, il semble plus facile d'accepter un déclassement choisi, dans un autre domaine professionnel. Ainsi des intermédiaires de l'emploi développent une rhétorique autour du « projet de vie » (mettre en accord sa profession et ses valeurs), autour du « transfert des compétences » (euphémisme utilisé pour désigner une reconversion) permettant de reconstruire un projet d'emploi, quand les probabilités objectives de retrouver son ancien poste sont faibles. Les cadres à travers le bilan de compétences et d'autres méthodologies d'analyse de leur carrière essayent de trouver des passerelles avec d'autres secteurs ou d'autres fonctions, souvent en lien avec leurs hobbies. Le discours sur le « projet de vie » ainsi transforme le chômage en une opportunité unique de se réorienter en milieu ou fin de carrière vers les vrais centres d'intérêt du cadre.

Cette rhétorique a pour fonction manifeste de redonner une motivation aux chercheurs d'emploi et pour fonction latente de permettre à des cadres de transformer une contrainte en choix personnel.

Philippe, « Comment je me suis retrouvé à ramasser des patates »

Après un bac scientifique et un BTS de technico-commercial en 1979, Philippe devient technico-commercial pour des produits industriels, pour des tubes et tuyaux pour le pétrole, puis pour des plastiques techniques. Mais après le rachat de l'entreprise par un groupe, il intègre un nouveau service (vente de moteurs hydrauliques) et perd son statut cadre, puis est licencié lors d'une réorganisation du service commercial. Le secteur de la plasturgie est en forte concurrence et les restructurations étaient annuelles dans l'entreprise : *« On se sentait sur un siège éjectable, on parlait des charrettes, souvent une à deux fois par an, et on se regardait tous, qui allait partir le premier ? ».*

Il décide alors de prendre du temps pour trouver un secteur en développement qui l'intéresse plus, notamment autour de l'environnement, de l'agro-fourniture, domaine qui le passionne (il a lui-même un verger qu'il cultive lui-même). *« J'aime bien travailler la terre, m'occuper des arbres, des vignes, je suis très proche de la nature ».* Mais pour acquérir la base technique, il trouve une formation d'un an dans le domaine agricole, le brevet de technicien agricole (niveau bac) et réalise un stage dans une petite exploitation maraîchère. *« Je me suis retrouvé ouvrier agricole, à ramasser les patates, des fois je me demandais ce que je faisais là, même si c'est moi qui l'avait choisi ! J'ai privilégié une petite structure avec un gars très sympa, plus jeune que moi, on s'entendait très bien, il vend sur les marchés, je l'ai parfois accompagné. Au départ, ça me plaisait, parce que le travail de la terre, ça me plaît, mais ce qui me plaisait moins, c'est qu'il y avait beaucoup de cueillette, du nettoyage des serres, assez peu technique. Ceci dit, c'était intéressant ».*

Cependant il se rend compte que son CV ne passe pas, *« Mon parcours est atypique, avec un virage, ça n'est pas très bien vu ».* Il s'est aussi rendu compte que les commerciaux dans les produits sanitaires doivent avoir un certificat de qualification des applicateurs de ce produit, qui demande là encore une formation d'un an. Et enfin il se heurte pour les postes de cadres aux ingénieurs agronomes et pour les postes de commerciaux aux jeunes diplômés de BTS.

Cette construction d'un nouveau projet n'est pas évidente pour tous les cadres (14), et certains culpabilisent de ne pas réussir à trouver des passerelles leur permettant une reconversion (15). Devant l'obligation parfois de « faire le deuil de son ancien emploi », et d'avoir un autre projet, ils peuvent invoquer un retour à une passion de jeunesse, ou une meilleure adéquation entre ses valeurs et sa profession. Le chômage peut donc être présenté comme une opportunité positive pour réorienter sa carrière, pour opérer une transaction biographique (entre l'identité professionnelle passée et future, selon les termes de C. Dubar, 1991).

Les entretiens montrent aussi que le projet s'inscrit dans une histoire de vie, et que certains cadres mobilisent des projets d'emploi de primo-insertion qui n'ont pu être réalisés, qui peuvent les amener à changer complètement de voie.

(14) « Monter un projet professionnel, ou mieux encore, construire un « itinéraire de vie », ne va pas de soi lorsqu'on est, par exemple au chômage ou menacé d'être expulsé de son logement. C'est même une exigence que beaucoup de sujets bien intégrés seraient bien en peine d'assumer, car ils ont toujours suivi des trajectoires balisées » (CASTEL, 1995, p. 471).

(15) Ce qui va dans le sens de Y. BENARROSH (1998), pour qui les compétences sont en partie « révélées » seulement dans le nouvel emploi, en fonction du contexte, ce qui empêche de véritablement anticiper un transfert.

Jacques, « Commercial d'automobile, ce sera toujours une passion »

Après son bac G et une école privée de comptabilité, Jacques rentre dans le secteur vinicole en 1970 *« presque par hasard, on ne se posait pas de question, de l'emploi il y en avait plein »* au poste de contremaître et fait une carrière de cadre-maison, puisqu'il devient au bout de 18 ans « cadre » responsable de production. *« Mon entreprise a regroupé sa production sur deux villes et fermé ce site, il y avait déjà des responsables de production là-bas, on allait pas en enlever un pour le remplacer par moi ! ».* Quand nous le rencontrons, il a 43 ans et depuis 3 mois en recherche d'emploi, avec une femme au foyer et une fille adolescente à sa charge.

Il avait un projet d'emploi alternatif, projet de primo-insertion non réalisé, mais il s'est vite rendu compte qu'il n'avait pas le profil adapté. *« 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 ! ».* Il envisage même une formation courte en 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. Peuvent 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, il doit même passer par une acquisition de compétences, par un détour par une formation, diplômante ou non.

Mais que d'énergie parfois dépensée comparativement à la probabilité de réussite du projet (comme des reconversions avec formation à partir de 50 ans) (16). Seulement, l'honneur est sauf ... Une étude d'ailleurs de l'Apec vient relativiser ce discours du transfert des compétences, puisqu'une enquête réalisée sur une vingtaine de cadres expérimentés de plus de 35 ans ayant retrouvé un emploi moins de 6 mois après leur licenciement montre que leur point commun est d'avoir réalisé leur carrière dans le même secteur. « Ils connaissent très bien leur domaine d'activité, disposent d'un solide réseau relationnel et sont des acteurs connus des employeurs, clients et fournisseurs du secteur » (17).

2.6 – L'INDÉPENDANCE OU LE PROJET DE SECOURS ALTERNATIF

Une alternative au déclassement ou à la reconversion consiste à changer de statut : soit continuer la même activité, mais en statut indépendant ; soit créer ou reprendre une entreprise. Cette alternative est très valorisée par la littérature et les intermédiaires de l'emploi cadres. Les conseilleurs essayent cependant parfois de tester la validité des projets, ou d'en présenter les implications personnelles, pour éviter les conséquences individuelles d'une faillite liées à un projet mal ficelé.

Alors que le statut de demandeur d'emploi est dévalorisé dans la catégorie des cadres, le statut de créateur d'entreprise est respecté, renvoyant à l'image positive et dynamique de l'entrepreneur, en accord avec les valeurs libérales dominantes dans le groupe (contrairement au reproche d'assistanat lié au statut de chômeur). Certains consultants de l'Apec conseillent même de construire un projet d'entreprise ou d'indépendance « virtuel », ou « secondaire », pour se présenter comme futur créateur auprès de professionnels, ce qui peut éventuellement déboucher sur une embauche comme salarié.

Malgré une incitation forte à créer ou à reprendre une entreprise, nous avons vu que les cadres de cet échantillon statistique ne semblent pas tentés par des rêves d'indépendance, ou en tout cas pas en profession principale recherchée. Comment expliquer cette réti-

(16) Évaluer l'importance statistique de ces projets de reconversion n'est pas possible dans l'enquête Emploi, qui ne donne que la CSP de l'emploi principal recherché (à 2 chiffres), et non la profession précise (à 3 chiffres).

(17) Extrait de « Ces cadres qui retrouvent un emploi rapidement », *Courrier Cadre,* n° 1251, 30 avril 1998.

cence ? Presque tous les cadres au chômage envisagent cette possibilité, mais diverses raisons sont avancées pour justifier la préférence pour le salariat (personnalité non adaptée, risque financier, refus du conjoint, exemples d'échecs de proches).

a) La réticence à la prise de risque financier

Pour qu'un projet d'indépendance voit le jour, en dehors de sa soutenabilité économique, il faut que plusieurs conditions soient réunies : l'adhésion du conjoint pour une aventure qui va demander un investissement en temps et en énergie énorme, et le soutien du projet par des fonds propres et des organismes prêteurs. Se lancer dans un tel projet signifie accepter de prendre un risque financier, alors que justement la situation financière n'est plus aussi confortable qu'en emploi (lorsqu'ils n'ont pas un patrimoine conséquent).

Jean, Jacques et Vincent, « ma femme est du genre prudente »

Jean, *« Moi ça m'intéresserait, j'avais même pensé à un moment créer un restaurant, purement et simplement ! Mais mon épouse n'est pas d'accord, à partir du moment où il y en a un qui n'est pas d'accord, c'est même pas la peine. Pour quelle raison ? Le risque financier, et comme c'est une financière ... ».*

Jacques, *« Moi je voulais créer un magasin de sports, mais spécialisé plutôt dans le cycle, dans le VTT et tous accessoires, là où j'habite, du cycle il n'y en a qu'un et il est assez vieux, j'aurais aimé faire ça ! Mais ça m'aurait demandé une mise de fonds importantes et ça me gêne un peu. Votre femme vous aurait suivi dans ce projet ? Elle préférerait que j'intègre une structure, elle est pas trop aventureuse, ma femme, elle est plutôt du genre très prudente et comme l'héritage est à elle ... ».*

Vincent, *« La consultante de l'Apec nous a dit que la création d'entreprise, c'est un investissement aussi de notre famille, et le risque est important, donc ... J'ai encore des enfants jeunes, et je dois encore travailler 20 ans, c'est un argument à prendre en considération, soit de créer son propre emploi en profession libérale, soit de créer même une entreprise ... Mais ma femme est plutôt mitigée, à cause des risques juridiques, financiers ... Elle est fille d'entrepreneur ! ».*

Mais on peut expliquer cette réticence aussi par une différence de mentalité, les cadres sont dévoués à l'entreprise, mais ont construit toute leur carrière dans le salariat, et ont peut-être une forte aversion pour le risque. Ce ne sont pas tous des entrepreneurs potentiels, et les bilans de compétence souvent les mettent en garde sur les capacités nécessaires pour créer leur propre entreprise, en plus des fonds propres. On peut rappeler que la distinction entre « cadres » et « patrons » a été à l'origine de l'unification symbolique de la catégorie cadre autour de 1936 (Boltanski, 1982).

Christian, « Je n'avais pas l'âme d'un créateur »

Après un BTS Action commerciale et une petite école de commerce, il fait un stage de marketing en 1992 dans l'industrie agro-alimentaire, où il enchaîne les CDD en attendant de se faire réformer de l'armée, mais quand il est dégagé de ses obligations militaires, un plan social arrive dans l'entreprise qui bloque les embauches. Il cherche pendant deux mois et trouve un poste de commercial chef de secteur pour une marque d'électroménager, mais au bout d'un an est contacté par une agence de publicité avec qui il avait eu des contacts dans son premier poste, qu'il intègre comme chef de promotion des ventes, puis responsable clientèle. Quand l'activité décline, l'agence propose des réductions de salaire qu'il refuse, et est donc obligé de le licencier pour motifs économiques.

« Dans ma tête, je voulais créer quelque chose, j'en ai eu marre du patron et du boulot que je faisais, avec le recul je ne sais pas si c'était de ce patron ou du patron en général, j'ai dû faire un amalgame ». Pendant 5 mois, il aide gracieusement un ami qui monte son entreprise de e-commerce, pour avoir l'expérience de la création. *« Mon projet est devenu de fabriquer et de commercialiser du mobilier de chambre d'enfants. J'avais des amis qui avaient eu une naissance, j'ai voulu leur faire un cadeau particulier et je leur ai fait un meuble, je n'avais jamais fait ce genre de choses et je me suis bien éclaté. (...) En plus dans la perspective d'avoir un enfant, puisque ma femme était enceinte, j'étais dans le trip, donc je me suis lancé là-dedans ».* Mais après 6 mois de prospection, aidé par son ami créateur qui lui prête un bureau dans son entreprise, qui lui fournit un stagiaire d'une école de commerce pour faire l'étude de marché et les services d'une graphiste, il se rend compte que le projet n'est pas viable économiquement et abandonne l'idée de création. *« Je n'ai peut-être pas l'âme d'un créateur d'entreprise ou peut-*

être que c'était pas le moment. Je pense qu'il y a une partie de l'échec qui est lié au projet, mais la plus grande partie à l'entrepreneur, car si on veut vraiment, on fait arriver son projet ». En tout cas, pendant cette période, il ne s'est jamais senti chômeur, il ne disait jamais le mot à son entourage, mais « créateur d'entreprise ».

Lorsque nous le rencontrons, il s'est remis à chercher un emploi de commercial salarié et a remobilisé le réseau de son école de commerce. Il a notamment décroché ainsi un entretien pour un CDD de deux mois comme commercial dans la téléphonie mobile, mais il hésite à l'accepter, parce qu'il est juste en-dessous de la limite qu'il s'était fixé : 300 KF, équivalent de sa rémunération Assedic et qu'il est sans embauche à la clé. Pendant l'entretien, il reçoit la confirmation qu'il a été pris, et l'accepte.

b) Le projet de secours en cas de chômage de longue durée : le piège ?

Enfin la question de l'enquête Emploi porte seulement sur la profession principale recherchée, alors que dans les entretiens, le projet d'indépendance apparaît pour beaucoup comme une solution de sortie si la recherche d'emploi salarié n'atteint pas son objectif, donc une solution de second rang. Il pourrait donc être intéressant d'intégrer une question dans l'enquête Emploi sur les professions recherchées en second choix, qui permettrait d'analyser les frontières entre les catégories socio-professionnelles.

Paul et Gilles « Pourquoi pas, si le chômage dure … »

Paul a déjà expérimenté la création d'entreprise pendant deux ans avec sa femme, avec leur cafétéria, qu'ils ont revendu et ont donc récupéré les fonds investis. Ils essayent pour l'instant de retrouver des emplois salariés, mais comme lui a 47 ans, et elle 51 ans, ils seront peut-être obligés de se relancer dans la création d'entreprise pour retrouver un emploi, mais sur un nouveau projet. *« On préférerait tous les deux retrouver un emploi salarié, on se donne jusqu'à septembre prochain, un an pour retrouver, sinon on essayera peut-être de remonter une entreprise, mais cette fois-ci une entreprise d'insertion, notamment avec des cadres, pour faire du service de proximité : ménages, aides aux vieilles personnes, soins ... »*

Gilles après son école de commerce a eu différents postes, notamment responsable du développement, dans la grande distribution et l'agro-alimentaire. Dans son dernier poste, où il gagnait 360 KF, en raison d'un désaccord avec la direction, il a été licencié pour faute grave, et l'a tellement mal vécu que seule sa femme est au courant, même pas ses quatre enfants, ni ses amis. Il recherche un poste de commercial dans l'agro-alimentaire, mais se heurte à un problème d'âge : *« J'ai 47 ans et ça me pose un problème, notamment dans l'agro-alimentaire où il y a peu d'embauches. (…) Le statut de cadre, ce n'est qu'un titre, je m'en fous, l'important pour moi est le salaire, mais je sais que je suis trop vieux et trop cher, mais il me faut un minimum familial ! (…) Pourquoi pas créer ma propre boîte, dans le commerce ou la distribution, c'est une idée que j'envisage, surtout si le chômage dure ... mais seulement si le projet tient la route et n'est pas trop risqué, car ma femme est prudente. J'ai des fonds propres, mais ils sont coincés pour une période déterminée, je ne peux pas les utiliser maintenant ».*

Le projet de création/reprise est souvent un projet de secours, pour éviter le déclassement, qui devient progressivement l'unique solution avec l'allongement du chômage. Sur tous ces porteurs de projets, finalement peu deviendront véritables créateurs, pour des raisons de rentabilité du projet, d'enveloppe financière (pas assez de fonds propres ou de soutiens des banques), de manque de compétences. Nous avons donc rencontré plusieurs cas de cadres ayant monté un projet d'entreprise pendant un an ou plus, qui reviennent finalement à la recherche d'emploi classique salarié. Dans l'échantillon longitudinal, les cadres qui avaient un projet d'indépendance en t, et qui n'ont pas retrouvé un emploi en t + 1, ont tous abandonné ce projet : 14 % ont de nouveau un projet cadre, 57 % accepteraient le déclassement et 28 % ont abandonné la recherche d'emploi.

Régis, « La création d'entreprise n'est plus ce qu'elle était »

Régis, que nous avons déjà présenté p. 34, a essayé de recréer une entreprise, alors qu'il avait déjà été chef d'une PME pendant 18 ans. *« J'ai trouvé un grand gouffre, entre l'époque 70 et 96, ça a été … une douche froide, autant j'ai commencé avec 300 F en poche en 1970, sans rien y connaître particulièrement, j'ai tout appris par moi-même, c'est pas la formation donnée par la Chambre du commerce à l'époque qui m'avait donné l'étoffe d'un chef d'entreprise, c'est le travail par moi-même sur le tas. Alors que maintenant, c'est plus possible, on peut avoir 50 ou*

60 000 F devant soi, il faut prendre d'autres précautions, pour voir plus facilement où on va (…) Maintenant on est obligé de faire des recherches marketing au niveau débouché, de prendre des précautions avec ses clients, avec ses fournisseurs, avec son personnel : quelqu'un disait « garde-toi à droite à gauche, en haut, en bas ». A l'époque on partait à l'aventure et puis ça marchait, maintenant on ne peut plus partir à l'aventure, on ne peut plus faire n'importe quoi, ce n'est plus possible ». Cette entreprise ne voit pas le jour, car l'associé responsable de la partie technique a un accident et décède. Régis tente de remonter une autre entreprise avec un cadre au chômage rencontré lors de la formation, qui a 400 000F à investir, autour d'un projet de monétique (distributeurs automatiques de billets). Mais au bout d'un an, il se rend compte que le marché est saturé par de grands groupes, et décide de quitter le projet, qui a aujourd'hui capoté (avec 350 000 F de pertes).

Il s'oriente alors *« vers un vieux rêve, de partir vers la formation »,* à travers deux stages en un an, « Accompagnement du Projet Professionnel en Entreprise » (avec l'APEC) et une « Formation au métier de formateur » *« Quand je me suis marié, ma femme est institutrice et directrice d'école, j'ai une fille qui se dirige vers l'enseignement et j'ai une sœur qui est prof d'histoire géographie sur Aix, j'ai fait 18 ans dans des associations de parents d'élèves comme président, secrétaire ou trésorier. Il y a un atavisme qui est tourné vers l'enseignement sous différentes formes ».* A 55 ans, il tente donc une reconversion qui l'intéresse, mais est-elle viable économiquement ? Il a découvert ensuite la précarité des formateurs : *« Actuellement un formateur touche aux alentours de 5 000 F, sous forme de CDD de 3 ans, 5 ans, le CDI ne fonctionne pratiquement plus, pour les nouveaux qui arrivent, ils se retrouvent avec des CDD de bouche-trous ou des vacations, donc si on parle de vacations pour travailler une heure par semaine à Marseille, ça va me coûter plus cher en transport. Si je travaille 8 jours d'affilée, ça en vaudra peut-être la peine, mais pas si c'est une vacation là et une autre là. (…) Avec ma femme on en a discuté, il me reste 4 ans pour arriver à la retraite, en 2004-2005, qui sera une retraite par rapport à ma carrière professionnelle, donc elle va pas être très grosse, mais bon, je suis en train d'organiser la vie pour qu'on vive au maximum ».*

c) Le rêve de la « petite boîte » pour contrôler de son destin ?

Ceux qui ont de véritables projets d'indépendance dans l'échantillon qualitatif ont déjà eu des expériences proches de l'indépendance, que ce soit de direction d'entreprise ou de consulting. Mais ces projets sont aussi motivés par l'idée d'avoir son autonomie et de maîtriser sa carrière et son avenir, de lutter contre la précarisation du salariat. La plupart des cadres qui ont monté un projet de création ou reprise d'entreprise (projet unique ou en parallèle avec d'autres projets) expriment leur déception vis-à-vis du statut cadre, qui a perdu sa stabilité (développement des licenciements et des CDD).

Julien, créer une entreprise « Pour être maître de son destin »

Après une école de commerce, Julien rentre en 1982 comme commercial dans une centrale d'achat, mais démissionne pour mauvaise entente avec la nouvelle équipe dirigeante. Il retrouve un poste de directeur d'une maison d'édition de cartes postales, mais est licencié par la propriétaire après avoir remonté l'entreprise. Il est débauché par un concurrent pour être le directeur commercial, mais cette maison d'édition dépose le bilan au bout de 4 ans. Il essaye avec une équipe de cadres de racheter l'entreprise, mais cette tentative se solde par un échec. Quand nous le rencontrons à 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.

« Ça fait trois ans que j'essaye de reprendre une entreprise, mais les motivations initiales, c'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 grande distribution. Je recherche des entreprises de taille moyenne, que je pourrais dominer en terme de chiffres d'affaires 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 ».

Depuis 6 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 ! ».* Dès qu'il le pourra, il essayera d'être propriétaire de sa PME, *« pour être maître de son destin et parce que la situation ne va pas s'arranger ».* Il est optimiste quant à la réussite à terme de ce projet, *« parce qu'en trois ans, j'ai appris et j'ai rencontré du monde, la prochaine opportunité, je ne la raterai pas ! ».*

Le projet de création/reprise est envisagé comme le moyen d'avoir une situation stable, de contrôler son destin, 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 à des attributs « classiques » de l'emploi de cadre. C'est aussi une stratégie pour ne pas être obligé de déménager, dans le cas où les offres cadres proposées nécessitent une mobilité géographique non désirée, par l'individu ou sa famille.

Cependant, ces créateurs potentiels ne sont pas des innovateurs, leurs projets sont plus proches souvent de la petite boite ou du petit commerce (hôtel, restaurant, vignoble ...) que de la « start-up » sur une niche technologique (18).

Nicolas, créer une entreprise pour « Cultiver ses racines »

Après une école de commerce et un DESS d'Audit obtenu en 1980, Nicolas trouve un poste de responsable administratif en coopération au Cameroun dans un centre de recherche, et quand il rentre à Paris, trouve en un coup de téléphone un poste d'auditeur externe dans un cabinet, dont il démissionne pour un autre cabinet au bout de 2 ans. Il fera ensuite une carrière de DAF (Directeur Administratif et Financier) dans des grands groupes, et en 1997, est dans une situation très confortable dans le secteur de l'horlogerie de luxe (560 KF de salaire + 100 KF de primes + véhicule + article 83 (pour les cadres dirigeants, la cotisation retraite est défiscalisée). Mais le groupe traverse des difficultés et lors d'un remaniement de l'actionnariat familial, le staff des neuf managers est licencié brutalement, sans possibilité de négociation sur les conditions de reclassement. Quand nous le rencontrons, il cherche depuis deux ans à reprendre une PME, notamment dans le secteur agro-alimentaire (vignoble, produits régionaux et du terroir). Il veut travailler dans ce secteur précis, par rapport à son « projet de vie ». *« Parce que j'aime bien les bonnes choses, la terre et les valeurs que véhiculent les gens qui cultivent la terre, des valeurs vraies, pour être en accord avec ma philosophie : être et ne pas paraître. Mon projet de vie, c'est de cultiver mes racines, et j'essayerai dans la mesure du possible de mettre en cohérence mon projet professionnel et mon projet de vie. (...) Pour moi une des clés de la réussite, c'est de travailler dans un domaine dans lequel on met ses tripes. Si à un moment donné, on peut faire le break et se demander : Qu'est-ce que j'ai fait ? Qu'est-ce que je veux faire de ma vie ? Qu'est-ce qui m'intéresse ? Autant que je fasse un boulot dans lequel je suis content et je m'épanouisse tous les jours. Sinon je vais passer le concours des PTT, même s'il est devenu très difficile, moi j'ai encore l'espoir d'y arriver ! ».*

Le projet de reprise d'un vignoble est abandonné au bout de six mois pour diverses raisons : *« l'enveloppe financière (avec 10 millions, vous ne faites rien et je ne les avais pas) ; changer de formation ; être bon commercialement ; la rentabilité n'était pas évidente. J'étais prêt à me retrousser les manches et à me payer une formation d'œnologie. Le dossier a rebondi il y a pas longtemps car j'ai un ami qui se trouve dans la même situation que moi qui me règle deux problèmes : l'aide financière et les compétences commerciales, et la rentabilité est repartie, puisque les Côtes-du-Rhône ont fait + 60 % en 1998. Mais la difficulté est que vu ces bons chiffres, il y a un vendeur pour 100 acheteurs et les prix ont flambé de 30 % en deux ans ».* Il monte ensuite le projet de fédérer les entreprises régionales de petite taille de produits du terroir et d'assurer leur promotion par Internet. *« Mais je me suis rendu compte de l'effort de promotion qu'il fallait pour que ce soit viable et pour l'instant ce concept est rangé dans un tiroir ».* Il repart depuis deux mois sur un projet d'emploi cadre salarié, avec le projet d'intégrer la direction générale d'une PME régionale. *« C'est bien d'avoir des idées de création, ça montre que vous avez la pêche, que vous en voulez, que vous êtes en forme, que vous avez cette volonté d'entreprendre et d'aller de l'avant, et ça peut déboucher sur une embauche salariée ».*

Une autre alternative au statut « cadre » pour éviter le déclassement, pourrait être aussi théoriquement le passage au statut public, notamment cadre A. Cependant, parce qu'il nécessite une préparation à un concours où la concurrence est très vive, ce projet est assez rarement évoqué comme un projet possible. 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 40 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. Dans l'échantillon longitudinal, une très faible proportion de cadres évoque le concours comme mode de recherche d'emploi. A la fois en raison de valeurs différentes entre les « gens du public » et les « gens du privé » (Singly, Thélot, 1988), 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.

(18) Une enquête de l'UNEDIC de 1971 montrait déjà que si les cadres autodidactes licenciés en deuxième moitié de carrière n'arrivaient pas à retrouver un emploi de cadre, ils faisaient des « rêves d'indépendance, la petite boîte ou le magasin ». (citée par L. BOLTANSKI, 1982, p.426).

2.7 – UN ATTACHEMENT MOINS FORT AU CONTRAT CDI-TEMPS COMPLET ?

Ces cadres au chômage semblent se distinguer sur les conditions d'embauche recherchées, puisque 48 % cherchent un CDI exclusivement (« projet rigide »), contre 46 % qui accepteraient par défaut un CDD (ceux qui recherchent un CDD prioritairement sont marginaux : 5 %). Ils sont plus de la moitié à rechercher un temps complet exclusivement (54 %) et très peu tentés par le temps partiel (exclusivement ou inclusivement : 8.4 %). Seul un tiers des cadres s'accroche au modèle de la société salariale, modèle aussi du marché du travail primaire, c'est-à-dire cherchent exclusivement un emploi en CDI à temps complet (152/393, 39 %). Or accepter un CDD ou un temps partiel veut dire pourtant pour un chômeur accepter de se réinsérer sur le marché du travail de façon plus instable, avec l'obligation peut-être de reprendre ensuite une nouvelle recherche d'emploi.

Tableau 13
Exigences sur les conditions d'embauche à temps t

FQ ***% total***	**Temps complet Exclusif**	**Temps partiel Accepté par défaut**	**Temps partiel Recherché**	**Total**
CDI exclusif	152 *38,8 %*	25 *6,4 %*	13 *1,3 %*	190 *48,5 %*
CDD accepté ou recherché	61 *15,5 %*	122 *31 %*	20 *5,0 %*	203 *51,6 %*
Total	213 *54,3 %*	147 *37,4 %*	33 *8,4 %*	393 *51,6 %*

Source : échantillon longitudinal, 393 cadres en recherche effective d'emploi.

Nous appellerons « projet rigide » le projet qui reste exclusivement centré sur la norme salariale des Trente Glorieuses (CDI-temps complet), et qui correspond à 38 % de l'échantillon longitudinal. Les cadres qui formulent des « projets souples » acceptent de déroger à la norme salariale soit par le contrat (CDD accepté ou recherché : 15 %), soit par les horaires (temps partiel accepté ou recherché : 8 %), soit par les deux (37 %).

Quelles sont les variables qui permettent d'expliquer cette rigidité des projets ?

Tableau 14
Attachement à la norme d'emploi (CDI et temps complet) à temps t

VARIABLES	**PROJET en t** **Row %**	**Rigide (CDI + tps complet)**	**Souple**	**Total**
SEXE	Homme	*47,0 %*	*53,0 %*	*100 %*
	Femme	*20,8 %*	*79,2 %*	*100 %*
PROFESSION	Professions de l'information, des arts	*10,8 %*	*89,2 %*	*100 %*
	Cadres administratifs et commerciaux	*42,9 %*	*57,1 %*	*100 %*
	Ingénieurs et cadres techniques	*47,1 %*	*52,9 %*	*100 %*
DURÉE DE CHÔMAGE	Moins de 6 mois	*48,5 %*	*51,5 %*	*100 %*
	De 6 mois à moins d'un an	*33,7 %*	*66,3 %*	*100 %*
	Chômage de longue durée (1 à 2 ans)	*38,7 %*	*61,3 %*	*100 %*
	Chômage de très longue durée (plus 2 ans)	*27,5 %*	*72,5 %*	*100 %*
ALLOCATION	pas d'allocations	*29,8 %*	*70,2 %*	*100 %*
	reçoit des allocations	*42,1 %*	*57,9 %*	*100 %*
CIRCONSTANCES	Licenciement	*45,0 %*	*55,0 %*	*100 %*
	Fin de CDD	*19,4 %*	*80,6 %*	*100 %*
	Autres	*33,3 %*	*66,7 %*	*100 %*
Total		***38,7 %***	***61,3 %***	***100 %***

Source : échantillon longitudinal, 393 cadres en recherche effective d'emploi.

a) La différence suivant les genres est très nette dans le rapport au temps

Le sexe tout d'abord semble jouer puisque 47 % des hommes n'accepteraient que des emplois CDI et temps complet, alors que seules 20 % des femmes donnent ce même niveau d'exigences. Elles sont très peu nombreuses à rechercher uniquement un CDI « cadre » (8 %) et envisagent beaucoup plus la possibilité du temps partiel (18 %), ce qui semble montrer un rapport au temps différent des hommes (Laufer, 1998).

Les femmes auraient-elles plus intégrées comme une pratique normale le CDD ou ont-elles intégré leurs probabilités moindres d'obtenir un CDI après une expérience de chômage ? De la même manière, l'acceptation du temps partiel serait-elle considérée comme un moyen de mieux équilibrer vie professionnelle et vie familiale ou comme l'acceptation d'une carrière moins prometteuse ?

Elles se distinguent aussi par leur faible attirance pour les projets d'indépendance (moitié moins que les hommes). La création ou la reprise d'entreprise, l'installation comme consultant sont des projets qui demandent un investissement en temps non contrôlable, qui sont peut-être plus difficiles à concilier avec une vie familiale pour les femmes, qui sont dans notre société responsables de l'articulation travail/famille et qui en ont surtout la « charge mentale ». Ces projets nécessitent un accord du conjoint, qui peut être amené à aider ponctuellement l'entreprise et qui doit accepter cet investissement en temps et en argent. Il est donc possible d'expliquer pourquoi, étant donnés les rapports sociaux de sexe et le faible investissement moyen des hommes dans le travail domestique, les hommes ont plus de capacités à monter des projets d'indépendance. Si ce projet permet de sortir du chômage en évitant le déclassement, les femmes ne peuvent donc pas ou peu choisir cette voie de sortie. On peut remarquer d'ailleurs que dans notre échantillon qualitatif, les femmes cadres qui montent des projets d'indépendance sont principalement des célibataires ou des divorcées.

b) Une différence entre les marchés du travail « cadres »

La flexibilité du projet d'emploi dépend aussi de la profession, puisque le projet intègre le champ des possibles qui dépend de l'organisation du marché du travail suivant les professions. En effet, seuls 4 % des professions des informations et des arts au chômage font un projet « cadre rigide » (CDI-temps complet), ce qui est normal, car ce marché du travail fonctionne avant tout avec des contrats courts, CDD, piges pour les journalistes, cachets pour les artistes (ils sont ainsi 15 % à faire des projets à temps partiel). Dans ce monde professionnel, les piges chez les journalistes, les stages dans le milieu de l'édition sont le seul moyen d'intégrer un premier emploi et peuvent développer cette acceptation des contrats limités dans le temps. Les professions artistiques sont, notamment dans le spectacle vivant, dans un monde où le court terme est la norme, qui a été notamment institutionnalisée avec le statut d'intermittent du spectacle.

Les cadres salariés d'entreprises se situent sur un marché du travail très différent, et sont toujours deux fois plus nombreux à rechercher uniquement un CDI plutôt que d'envisager un CDD quand ils recherchent un emploi cadre, ce qui traduit leur volonté de réintégrer le marché primaire qu'ils viennent de quitter et le refus de la précarisation de leur statut.

c) Une diminution des exigences avec la durée du chômage et les revenus

La durée de chômage amène aussi les cadres à diminuer leurs exigences, comme le fait de ne plus percevoir d'allocations de chômage (qui peut être lié à la durée). Progressivement les cadres acceptent de rentrer dans le monde de l'entreprise, même si cela n'est que temporaire, la plupart des individus espérant être embauchés à la fin du CDD. Le fait d'être déjà passé par un CDD avant la période de chômage amène les cadres à accepter plus ce type de contrat comme un mode « normal » d'insertion professionnelle.

Ceci rejoint l'étude réalisée par le cabinet Hommes et Missions (19), réalisée sur des cadres seniors souvent en chômage de longue durée (en moyenne en recherche depuis 15 mois). Dans cette enquête, 83 % des cadres interrogés sont prêts à accepter une baisse

(19) Sur un échantillon de 2 600 cadres de plus de 45 ans ayant fait acte de candidature spontanée auprès de ce cabinet, dont 3/4 encore au chômage et 1/4 ayant retrouvé un emploi à la date de l'enquête.

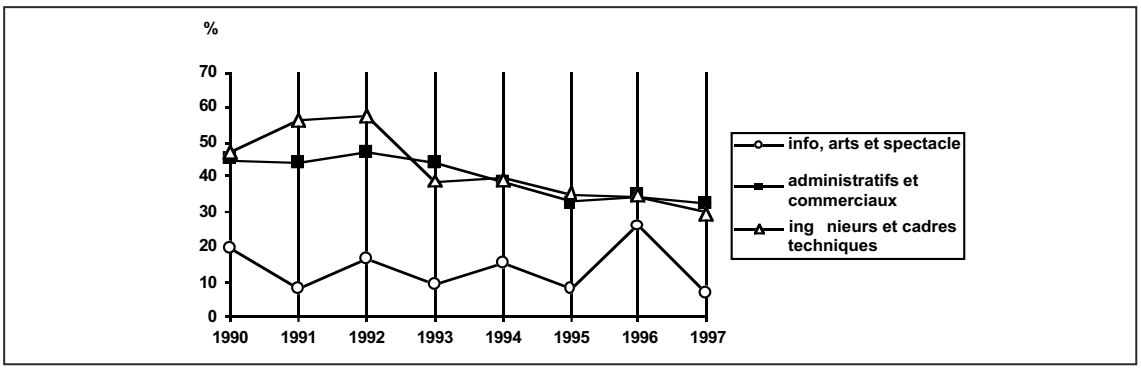
de salaire et à travailler en CDD s'il correspond à leurs compétences. 73 % se disent mobiles partout en France et 40 % à l'international (Bernadin, 1999). Ce cabinet d'ailleurs a réussi à réaliser 50 embauches en 1996 et 50 embauches en 1997, mais les 2/3 en CDD.

d) Une évolution en fonction de la conjoncture ?

Sur la période 1990-1997, on observe une diminution des exigences des cadres au chômage, puisque le pourcentage de ceux qui ne veulent qu'un CDI-temps plein à l'exclusion de tout autre contrat passe de 38,8 % en 1990 à 23 % en 1997. Il est tout de même à un niveau supérieur à toutes les autres catégories socio-professionnelles.

Cet attachement à la norme d'emploi typique des cadres a diminué en raison d'une acceptation progressive des contrats CDD (de 57 % de refus à 33 %), et d'une acceptation moindre du temps partiel (de 53 % à 40 % de refus). Ceci va dans le sens de l'enquête Cadroscope de l'APEC qui montre que le nombre de cadres ayant travaillé en CDD a doublé en six ans, passant de 7 % à 14 %. On peut remarquer que ce sont les jeunes de moins de 35 ans et les femmes cadres qui sont plus concernés par le CDD cadre.

Graphique n° 24
Évolution de l'attachement à la norme d'emploi suivant les professions cadres



Les ingénieurs et cadres techniques semblaient plus exigeants que l'ensemble des cadres jusqu'en 1992, mais à partir de cette date, les cadres d'entreprise ont à quelque chose près la même attitude vis-à-vis des CDD et du temps partiel.

Les cadres d'entreprise semblent donc accepter progressivement de réintégrer l'entreprise sur des contrats à durée déterminée, alors même que le CDD cadre est très peu développé dans les faits. Il commence à se développer pour les jeunes diplômés, permettant notamment une période d'essai longue et l'attribution du statut cadre seulement lors de la signature du CDI. Les « conseilleurs de l'emploi » poussent notamment les cadres à accepter des CDD pour éviter les trop longues durées de chômage qui deviennent ensuite des stigmates indélébiles. Plusieurs cadres de l'échantillon qualitatif ont accepté des CDD pour reprendre contact avec le monde de l'entreprise, ce qui entraîne d'ailleurs une diminution des allocations chômage ensuite. L'acceptation du CDD est liée à l'objectif de se faire ensuite embaucher en CDI, mais ce n'est pas toujours le cas.

Cette acceptation du CDD va dans le sens de l'évolution de l'image du cadre, dans la littérature spécialisée, puisque le terme « carrière » a progressivement été remplacé par le terme de « mission ». Progressivement, il est conseillé aux cadres de gérer leur carrière comme s'ils étaient des consultants, des « offreurs de compétence », réalisant des « missions » au sein de diverses entreprises. Le symbole même de cette évolution de la norme d'emploi est le thème du « temps partagé multi-entreprises », puisque l'on conseille aux cadres de proposer aux entreprises des missions en temps partiel afin de composer un temps plein avec plusieurs temps partiels. Ce discours tend donc à présenter la « précarité » comme de la « flexibilité » et des stages de « projet de vie » dans les associations de développement du temps partagé essayent de convaincre les cadres que la norme CDI-temps plein est dépassée, inadaptée à l'évolution du monde économique.

Présenter le CDD comme une « mission » permettant aux cadres d'être les innovateurs sociaux au sein de l'entreprise est donc le moyen de leur faire accepter la perte de leur stabilité…

CHAPITRE 3

LES « MODES » DE LA RECHERCHE D'EMPLOI : LE RÉSEAU AVANT TOUT ?

Les modes de recherche d'emploi peuvent être mis en relation avec des types de recrutement différents, et notamment une typologie en terme de distance/proximité spatiale (Lagarenne, Marchal, 1995). Les recrutements à distance recouvrent des dispositifs standardisés, qui passent en général par l'envoi d'un CV, la réponse à une annonce ou une candidature spontanée. Un recrutement de proximité passe par l'intermédiaire d'une relation commune entre le demandeur et le recruteur, où la confiance est centrale. Cette relation peut être un lien fort (amical ou familial) ou un lien faible (relations, anciens collègues, anciens étudiants d'une promotion ou d'une école) au sens de M. Granovetter (1974) (20).

La recherche d'emploi des cadres passe en général par différents modes complémentaires, mais elle s'intensifie et se diversifie depuis 1990. Si les relations personnelles, les démarches directes et la lecture d'annonces sont prédominantes, les cadres reconnaissent progressivement dans les années 90 l'utilité d'intermédiaires institutionnels comme l'Anpe et l'Apec.

Ces intermédiaires de l'emploi conseillent aux cadres de se mettre dans une démarche active, à la recherche d'informations dans des « réseaux », en prétextant que la majorité des offres ne transitent pas par les institutions officielles de placement que sont l'Apec et l'Anpe. Cette démarche « réseau » incite les cadres à adopter une démarche utilitariste dans les relations sociales (Boisard, Vennat, 1996). Cela permet-il de dépasser les discriminations à l'embauche ? Cela tend surtout à redonner du blason à des structures corporatistes au sein de cette catégorie, notamment les associations d'anciens élèves de grandes écoles, et donc à mettre en scène l'importance du « capital social » (Bourdieu, 1980).

3.1 – UNE « SUR-RECHERCHE D'EMPLOI » QUI S'INTENSIFIE ET SE DIVERSIFIE

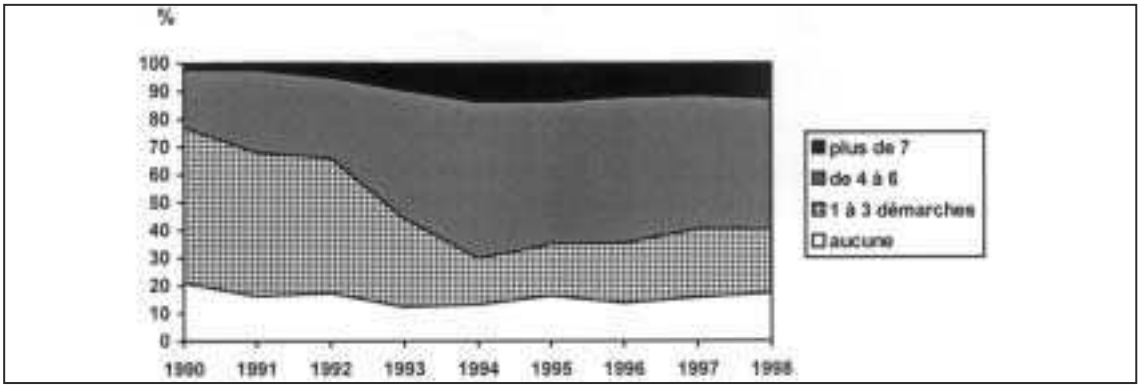
L'intensité de la recherche d'emploi des chômeurs peut être évaluée par l'enquête Emploi par un indicateur qui ajoute pour chaque individu le nombre différent de types de démarches effectuées, qui sont au nombre de 12 items. On demande en effet à chaque chômeur de dire les démarches effectuées depuis un mois pour retrouver un emploi : démarche directe auprès d'un employeur ; recherche par relations personnelles ; lectures d'annonces publiées dans un journal ; mettre une annonce dans un journal ou sur un tableau ; répondre à une annonce ; passer un concours de recrutement ; passer un test, un entretien, une sélection pour un emploi ; prendre des dispositions pour s'installer à son compte ; s'inscrire (ou rester inscrit) dans une agence d'intérim ; s'inscrire (ou rester inscrit) à l'Anpe ; faire des démarches directes à l'Anpe (visite, participation à des actions) ; autres modes de recherche (qui peut recouvrir sans doute les démarches auprès de l'Apec, les contacts avec des associations de cadres au chômage ou des associations d'anciens élèves). Il est dans ce cas difficile d'interpréter ce dernier item en l'absence de question ouverte qui aurait pu permettre au cadre de préciser la nature de cette autre démarche.

Même si cet indicateur est assez grossier, puisqu'il ne permet pas de savoir le nombre de réponses à une annonce, ou le nombre d'entretiens passés, il permet de montrer une intensité forte de la recherche d'emploi des cadres, qui a augmenté fortement entre 1992 et 1994. Cette dernière année, où la recherche était la plus intensive, correspond à l'année des plus grandes difficultés d'emploi. Le nombre de chômeurs cadres au sens du BIT qui

(20) La force des liens dépend de quatre principaux facteurs : fréquence des contacts ; intensité émotionnelle ; importance des services rendus ; degré d'intimité des échanges (MARRY, 1992).

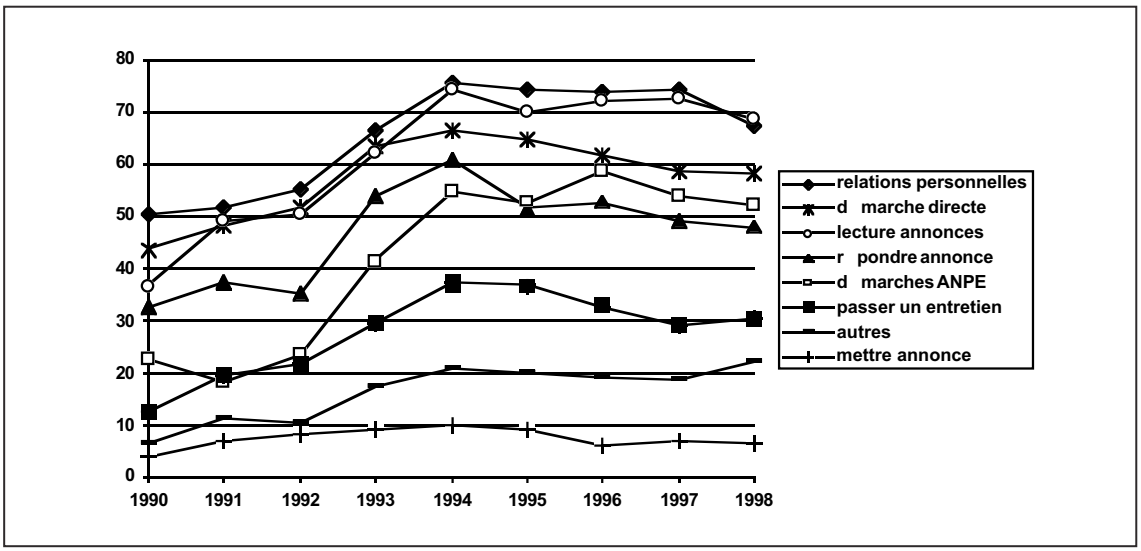
sont en recherche effective d'emploi, mais n'ont effectué aucune démarche, est stable entre 12 % et 21 % de l'échantillon. Cela correspond presque entièrement aux cadres qui ont trouvé un emploi qui commence ultérieurement, qui interrompent donc leurs démarches en attendant leur retour à l'emploi proche.

Graphique n° 25
Évolution de l'intensité de la recherche d'emploi des cadres INSEE



Dans cette recherche d'emploi intensive, il est possible de hiérarchiser les modes de recherches, suivant leur taux d'utilisation par l'ensemble de l'échantillon. L'utilisation des relations personnelles et la lecture d'annonces sont les deux premiers modes de recherche, pour pratiquement l'ensemble de l'échantillon en recherche effective d'emploi. Faire des démarches directes auprès des employeurs, ce qui recouvre notamment les candidatures spontanées, vient en troisième position, mais son taux d'utilisation diminue depuis 1994. Cela peut être lié à la difficulté de cibler les candidatures spontanées, et aussi à l'utilisation plus intensive des annonces officielles de recrutement.

Graphique n° 26
Évolution des modes de recherche d'emploi des cadres INSEE



Suivant les professions, l'intensité de la recherche n'est pas similaire, comme le montre l'échantillon longitudinal. Les cadres d'entreprise utilisent beaucoup plus de modes de recherche différents que les professions de l'information, des arts et du spectacle. Les cadres administratifs et commerciaux semblent essayer de compenser leur désavantage par rapport aux ingénieurs en essayant tous les moyens possibles pour sortir du chômage (30 % ont fait plus de 7 démarches différentes le mois dernier !).

Tableau 15
Intensité de la recherche d'emploi suivant les professions à temps t

%	Aucune	1 à 3	4 à 6	plus de 7	Total
Professions de l'information, des arts	*12.3 %*	*46.1 %*	*29.2 %*	*12.3 %*	*100 %*
Cadres administratifs et commerciaux	*8.8 %*	*19.0 %*	*42.0 %*	*30.1 %*	*100 %*
Ingénieurs et cadres techniques	*8.8 %*	*21.6 %*	*46.1 %*	*23.5 %*	*100 %*
Total	*9.4 %*	*24.2 %*	*41.0 %*	*25.4 %*	*100 %*

Source : échantillon longitudinal, 393 cadres en recherche effective d'emploi.

Les « récits de recherche d'emploi » montrent que pour la plupart des cadres, la recherche d'emploi est une activité à temps plein, où chacun essaye de trouver la meilleure stratégie et d'organiser un emploi du temps qui ressemble presque à leur ancien emploi du temps.

Jean, « J'ai à peu près tout essayé »

Jean, autodidacte qui recherche un emploi d'ingénieur maintenance dans l'informatique, que nous avons déjà présenté p. 42, essaye tous les moyens possibles pour retrouver un emploi. Il est inscrit dans un Espace Cadre d'une caisse de retraite où il est suivi par un cadre retraité qui l'aide à refaire son CV et à cibler ses candidatures spontanées. *« Ça m'apporte énormément, puisqu'on a réussi à refondre mon CV, à revoir les choses autrement, et à décrocher des entretiens. Ça apporte aussi beaucoup de dialogue, car on a parfois le moral qui baisse complètement et grâce à eux, on ne se sent pas isolé quand même ».* Il est aussi inscrit dans une association de cadres au chômage qui essaye collectivement de s'entraider avec une méthodologie d'aide à la recherche d'emploi. Il a aussi payé 300 F pour donner son CV à une association qui diffuse les CV dans 100 entreprises par an. *« J'ai rencontré des cabinets de recrutement, j'ai fait des candidatures spontanées, il y a beaucoup de choses que l'on peut faire comme ça, mais les taux de retour sont très faibles. Il y a aussi l'ANPE et l'APEC qui ont mon CV, mais l'ANPE vous leur laissez votre CV, ils ne vous rappellent jamais, donc si vous n'allez pas les voir, ils ne feront rien du tout. Et comme ce sont des consultants, ils font déjà le tri eux, s'ils estiment que votre CV ne vaut pas le coup, ils ne l'envoient pas ».* Sa femme DRH chez un constructeur d'électronique a aussi fait passer son CV chez tous les soustraitants de son entreprise.

Son emploi du temps est fixé en fonction des jours de parution des journaux d'offres d'emplois cadres : *« Le vendredi paraît Courrier Cadre et L'Usine Nouvelle, le mercredi Carrière et Emploi, si je trouve des annonces dans les journaux que je cible à peu près, je travaille pendant un ou deux jours sur les CV et les courriers, je viens le jeudi au stage d'informatique (de la caisse de retraite), j'ai peu de temps libre ».*

3.2 – LES ANNONCES : LE RECRUTEMENT À DISTANCE FAVORISE LA DISCRIMINATION

Tous les cadres en recherche d'emploi lisent les annonces d'emploi, que ce soit dans des publications d'intermédiaires (Courrier Cadre pour l'Apec et Cadre Hebdo pour l'Anpe), des journaux ou des revues spécialisées. En général, au début de leur recherche, ils commencent par répondre à de nombreuses annonces pour évaluer leurs chances et aussi pour s'entraîner, mais essayent ensuite de plus « cibler » les offres correspondant à leurs compétences.

Si la plupart lisent les annonces, ils ne trouvent pas obligatoirement une annonce qui correspond à leur profil et le taux de réponse aux annonces est d'environ 20 % inférieur au taux de lecture. Le taux de passage d'un test ou d'un entretien est assez élevé depuis 1994, entre 30 et 40 % de l'échantillon, ce qui montre leur proximité du marché de l'emploi.

Cependant, les annonces ou candidatures spontanées amènent l'entreprise à réaliser un premier tri sur de grandes variables, comme âge, diplôme, et éventuellement durée de chômage (considéré comme un indice de la distance à l'emploi). Les plus jeunes et diplômés ont donc en général comme principale technique de répondre aux annonces et de

faire des candidatures spontanées, puisque cette technique leur suffit pour accéder à des entretiens. Le fait que les jeunes ingénieurs soient plus recrutés par annonces, et les ingénieurs plus âgés soient plus recrutés par relations n'est peut-être donc pas dû seulement au fait que le réseau social des cadres âgés est plus efficace que celui des jeunes (Degenne et alii, 1991). L'étude de l'APEC sur l'insertion des jeunes diplômés de 1996 (Cottave, 1998) montre que pour eux les annonces sont le canal le plus efficace (41 %), devant l'approche directe (candidatures spontanées 28 % et relations 14 %). Les stages débouchent assez peu sur des embauches (5 %), de même que les missions d'intérim (4 %).

Par contre, les plus âgés (plus de 45 ans environ) prennent vite conscience qu'ils ne sont plus dans le profil-type des annonces, puisque les annonces donnent en général un critère d'âge inférieur à 45 ans. Certains essayent de répondre tout d'abord en ne mettant pas l'âge sur le CV, ce qui en réalité les dessert, car leur âge sera évoqué en entretien, ce qui leur fait donc perdre du temps. De la même manière, les cadres autodidactes ou les cadres-maison comprennent progressivement que la recherche « à distance » les met à l'écart, puisqu'elle ne met en évidence que leur faible niveau de diplôme comparativement à la moyenne, et qu'elle ne leur permet pas de défendre leurs compétences acquises par leurs différentes expériences.

3.3 – LES GENS DU PRIVÉ JUGENT LE SYSTÈME PUBLIC D'EMPLOI

Entre 1990 et 1998, le nombre de cadres au chômage inscrits à l'Anpe réalisant d'autres démarches de recherche augmente, passant de 62 % à 76 %. La proportion de cadres non inscrits à l'Anpe, n'utilisant que des démarches extérieures, diminue de 16 % à 6 %.

Les cadres utilisent de plus en plus les services de l'Anpe, puisque cette institution qui n'était utilisée que par 22 % des cadres au chômage, est utilisée par plus de 50 % d'entre eux depuis 1994. Cela correspond aussi à la politique mise en place par l'Anpe qui a offert des services spécialisés depuis 1993 à travers les Espaces cadres. On peut imaginer aussi que dans les autres modes de recherche se situent l'Apec, l'Association pour l'Emploi des Cadres, qui est à la fois un acteur de prospection / placement d'offres, et un service d'accompagnement et de conseil pour les cadres en recherche d'emploi (Pochic, Chatenay, 1999). Enfin, l'inscription de cadres dans les agences d'intérim augmente, mais reste marginale, même si dans la littérature d'aide à la recherche d'emploi, l'intérim cadre est présenté comme une voie possible de retour à l'emploi pour les cadres.

Les cadres n'ont en général pas une appréciation très positive des services de l'Anpe, qui leur offre pourtant des services spécialisés. Ils voudraient en effet avoir un accompagnement personnalisé, sur le mode du bilan de compétences, alors que l'Anpe administre avant tout le chômage de masse. Ils critiquent donc la logique des populations-cibles, les délais pour accéder à une formation, l'absence de psychologie des interlocuteurs (qui ne les reçoivent pas différemment d'autres populations), le manque d'explication des droits (autour par exemple de l'Allocation Formation Reclassement). L'Anpe leur apparaît vraiment comme l'administration des statistiques du chômage et de recueil d'annonces d'emploi (qui parfois font doublon avec celles de l'Apec, et dont la crédibilité est parfois mise en doute). Les cadres habitués à un statut privilégié en entreprise sont très touchés par l'absence de distinction entre leur situation et celle d'autres chômeurs lambda, notamment dans les démarches administratives auprès des Assedic.

Denis, « Ils devraient avoir une formation en psychologie »

Ce cadre autodidacte que nous avons cité p. 43 reproche principalement à l'ANPE et aux Assedic le regard qu'ils portent sur les chômeurs : *« Ces gens, ils ne sont pas humains, il faut voir comment dans certaines administrations tu es considéré, tu es tout de suite catalogué … Il faudrait qu'ils aient au minimum une formation en psychologie (…) Aux Assedic, quand tu poses une question, soit ils n'ont pas la réponse, soit ils répondent à côté, soit ils ne t'écoutent pas. J'ai eu un problème aux Assedic de deux jours non déclarés qu'ils m'avaient enlevé le mois d'après, et il a fallu que je remonte jusqu'au directeur pour avoir une explication, parce que je suis tombé sur un type qui me disait seulement : « Je ne sais pas ! ».* S'il a commencé par une formation aux techniques de recherche d'emploi à l'APEC, il va désormais très peu dans les lieux même des intermédiaires, que ce soit l'ANPE ou l'APEC, il lit les annonces dans leurs journaux. Il reproche aussi le manque de suivi personnalisé dans une structure comme l'Apec, où il y a trop peu de consultants pour l'ensemble des cadres inscrits.

C'est pour cette raison qu'il participe à une association de cadres au chômage, *« Ils ont un regard et une compétence dans l'accompagnement de la recherche d'emploi, parce qu'ils ont déjà vécu ça ».* Cela lui permet aussi de se faire un réseau, parce qu'il n'est pas originaire de la région, a fait sa carrière dans une autre région, donc il n'a pas de réseau professionnel mobilisable pour trouver un emploi localement. *« Le meilleur moyen de garder le moral, de toujours travailler et de te mettre en doute, c'est d'être avec des gens qui sont dans la même situation que toi. Quand tu discutes avec quelqu'un de l'association, il te comprend, il te file des tuyaux, il te dit : « moi j'ai essayé ça, tu devrais voir ». Je pense que le réseau, c'est le réseau des grandes écoles, l'ENA, Sup de Co, tu as un annuaire des anciens élèves. Dans la grande distribution, ton réseau, c'est ton collègue qui est passé directeur qui travaille dans une autre région ou une autre boîte. Aujourd'hui, si tu prends 100 personnes au hasard, il y en a seulement 10 qui ont un véritable réseau, moi c'est des amis comme tout le monde, c'est pas du réseau ».*

Même si l'Apec est déjà plus appréciée, parce que ses locaux sont plus adaptés au « standing » de cette population, ils n'y trouvent pas vraiment non plus une aide personnalisée. Sa documentation est par contre élaborée, ce qui est un atout important quand on est à la recherche d'informations. Toutes les sessions d'aide à la recherche d'emploi sont collectives, même la première entrevue intitulée « l'analyse des besoins ». Si le jugement des cadres est plutôt positif sur la fonction de conseil de l'Apec, même si ces conseils sont standardisés, leur opinion est mitigée sur sa fonction de placement. Chaque cadre a normalement son propre consultant-référent, qu'il a le droit de contacter quand il a un « problème ». Mais cette aide personnalisée et fidélisée dépend de chaque consultant et de la relation qui s'établit avec le cadre, et est difficile à mettre en œuvre avec l'afflux de cadres à l'Apec. Leurs contacts sont en général très épisodiques, voire inexistants, ce qui rapproche cette institution de l'Anpe, obligée d'administrer un chômage de masse.

Alors que les cadres peuvent avoir un contact individualisé avec les consultants de l'Apec, cet intermédiaire de l'emploi continue à fonctionner avant tout comme un canal de recrutement à distance. Le consultant utilise assez rarement son propre réseau pour mettre les cadres sur une bonne opportunité. Le nombre de cadres par consultant rend très difficile cette connaissance de proximité et l'établissement de cette relation de confiance. Devant le faible taux de placement comparativement aux mobilités sur le marché du travail, Apec et Anpe se dédouanent en rejetant la responsabilité sur le demandeur d'emploi, qui doit « mobiliser son réseau ».

3.4 – IL Y A RÉSEAU ET RÉSEAU : LA REDÉCOUVERTE DES LIENS FAIBLES

Les intermédiaires de l'emploi cadre présente le réseau comme la panacée pour retrouver un emploi, notamment pour les cadres seniors et non diplômés d'écoles. Des guides donnent des conseils pour « mobiliser » son réseau ou pour s'en créer un, comme le célèbre Guide du marché caché édité par l'Apec. Selon C. Cumunel, l'ancienne présidente de l'Apec, « L'année 1996 confirme surtout le changement qui s'opère dans l'organisation du marché de l'emploi. Désormais, seul un recrutement sur deux fait l'objet d'une publication par voie de presse. En clair, le marché de l'emploi des cadres apparaît de plus en plus caché : candidatures spontanées, clubs de recherche d'emploi, associations d'anciens élèves, réseaux divers… » (21). Selon cette institution, en 1997, 40 % des cadres inscrits à l'Apec retrouvent un emploi grâce au réseau et même jusqu'à 80 % des cadres inscrits dans des clubs de chercheurs d'emploi (22). Comment les cadres mettent en pratique ces conseils de mobilisation du « réseau » ?

Chaque cadre est inscrit dans différents cercles de relations, familial, amical, professionnel, associatif, mais la stratégie privilégiée semble être la mobilisation des relations professionnelles, les liens faibles.

La plupart des cadres ont averti leur famille et leurs amis de leur nouvelle situation, mais ces liens forts ne semblent pas être efficaces en terme d'informations ou de recommandations (23). Pourtant, selon L. Boltanski (1982), au sein des entreprises, le capital d'informations dont dépend la gestion de la carrière, est très inégalement distribué en fonction

(21) Extrait de *Courrier Cadre,* n° 1201, 11 avril 1997.
(22) Chiffres extraits de « Les grandes vertus des réseaux personnels », *Courrier Cadre,* n° 1248, 10 avril 1998.
(23) Ce qui rejoint une étude sur la faiblesse des liens forts dans l'insertion des jeunes. (MARRY, 1992).

de l'importance du réseau de relations informelles (familles, amis, amis de la famille) qui peut être mobilisé pour opérer des placements (et déplacements) les plus rentables. Selon nous, il est nécessaire pour que ces liens forts soient efficaces, que les personnes ne soient pas dans des domaines professionnels trop éloignés de ceux du cadre. Souvent les cadres rencontrés sont en ascension sociale, ayant un niveau social plus élevé que leurs parents et souvent leurs frères et sœurs ; ils ne peuvent donc pas attendre d'aide de leur entourage proche. Mais ceux dont des membres de la famille sont de même niveau social et dans le même domaine professionnel, n'ont pas obligatoirement envie d'une recommandation (on ne parle jamais de « piston »), car cela peut mettre l'autre personne dans une situation embarrassante.

Annie, « Pourvu qu'elle ne me demande pas quelque chose que je ne peux pas faire… »

Annie (ex cadre du secteur des assurances mutualistes) hésite à mobiliser le réseau amical, car cela peut éventuellement ternir la relation d'amitié. Les amis proches la soutiennent au niveau moral, mais peu au niveau concret de la recherche d'emploi. *« Ceux qui sont en situation éventuellement d'intervenir, de te proposer quelque chose, j'ai le sentiment qu'ils craignent que tu leur demandes, parce qu'on se connaît trop bien, dans des relations personnelles, et j'ai le sentiment que l'intervention d'une relation professionnelle, c'est une immixtion de la vie professionnelle dans la vie privée, qu'ils n'ont pas envie de vivre. S'ils avaient envie, ils te le proposeraient. Ce que tu peux leur demander, c'est des noms, des informations, mais c'est pas la peine de dire : Tu n'aurais pas quelque chose pour moi ? De toute façon, tu vas les mettre mal et tu vas gâcher la relation. C'est du non-dit, c'est du ressenti, c'est une sorte de position de recul, « Pourvu qu'elle ne me demande pas quelque chose que je ne peux pas faire ». Ce sont deux mondes et ils n'ont pas du tout envie que l'un interfère dans l'autre. Notamment un copain qui travaille en DRH et qui est sollicité par des demandeurs d'emploi tous les jours, si quand il est en week-end avec des amis de 20 ans, il doit subir la même chose, c'est vraiment l'enfer, c'est compréhensible ».*

Annie faisait partie du réseau syndicaliste CGT-cadre, mais elle n'a jamais mobilisé ce réseau pour essayer de retrouver un emploi. *« C'est une question morale, par choix, parce qu'un syndicat est un outil de travail pour des syndicalistes, qui ne doit pas servir à des fins personnelles, c'est pas son objet. Il n'y a aucune raison pour que j'utilise ce genre de trucs, ni d'ailleurs des relations plus ou moins personnelles, magouilles ou autres, politiques, je m'y suis toujours refusé, je m'y refuse toujours, ce qui ne veut pas dire que je n'utilise pas le réseau, loin s'en faut, mais y a réseau et réseau ».*

Elle a par contre intégré une association de cadres en recherche d'emploi pour ne plus être isolée et rentrer dans une dynamique de groupe. *« Très vite, il y a des liens très étroits qui se créent, des liens amicaux, il y a un travail très approfondi qui se fait, un vrai échange, et en définitive tu finis par ne plus penser qu'à ta recherche d'emploi, mais aussi à celle des autres, quand tu lis les annonces, tu te dis, tiens, ça va intéresser un tel, il y a une solidarité très forte qui se crée, qui va bien au-delà de simples relations ».*

Elle préfère construire totalement ses réseaux relationnels, ce qui lui permet de sélectionner les gens et de ne pas avoir à remercier des gens qu'elle n'apprécie pas. *« J'ai une technique très précise, je sélectionne les boîtes qui m'intéresseraient, je prends d'abord un contact téléphonique avec le standard ou le secrétariat, j'essaye d'avoir le nom du responsable de la DRH ou du service qui m'intéresse. Je rappelle ensuite en le demandant personnellement, on me demande si c'est personnel et je dis oui, bien sûr. Souvent j'appelle vers 6 h moins le quart, pour passer le barrage des secrétaires. Je me présente, j'explique, je me présente en tant que professionnelle, (…) et tu finis par créer presque des relations personnelles. Je rappelle en général tous les trois mois, en-deçà, c'est trop souvent, et au-dessus, on t'oublie. Maintenant je connais pratiquement tous les DRH des sociétés d'assurance de la région, qui quand je dis : « C'est Mme Untel », on me dit : « Où en êtes-vous ? »* C'est ainsi qu'un DRH l'a contacté pour lui proposer un CDD de 6 mois qu'elle a accepté.

De la même manière, les amis proches ne semblent pas être une ressource très efficace. Vis-à-vis d'eux, les cadres ont des stratégies différentes, qui selon nous, dépendent de leur conception de l'amitié, même s'ils considèrent tous les relations amicales comme un capital (Bidart, 1997). D'un côté, les amis sont définis comme ceux sur qui l'on peut compter en cas de problème grave, le chômage étant une sorte de test de l'amitié. Certains sont plus en attente de réconfort moral, tandis que d'autres attendent une véritable aide à la recherche d'emploi (informations, passage de CV …). Cette dernière attente est en général assez déçue, car les amis proches connaissent trop bien les défauts de ces cadres pour les défendre objectivement, et préfèrent souvent ne pas mélanger relations amicales et relations professionnelles.

Christophe, « Les amis proches, poubelle ! »

Après une maîtrise de mathématiques et une coopération en Afrique comme enseignant de maths, il rentre en deuxième année à Supélec et sort en 1982 avec un diplôme d'ingénieur. Son premier poste a été un poste technique, « concepteur informatique », mais il s'oriente ensuite vers du technico-commercial dans le secteur de l'électronique. Après un premier licenciement en 1993, il s'installe comme consultant et monte à Paris la première Senior Entreprise de Supélec pour aider les cadres expérimentés ayant comme lui des accidents de carrière. Il retrouve un CDD de 18 mois comme « chargé d'affaires », mais qui ne débouche pas sur un CDI comme il l'espérait. Quand nous le rencontrons, à 39 ans, il est depuis 6 mois au chômage et déborde de projets : consultant, formateur, expert auprès du Tribunal de commerce. Il nous présente le réseau comme un ensemble de cercles, qui sont presque d'autant plus efficaces qu'ils sont éloignés du cadre.

« Les amis proches, poubelle ! C'est à croire que plus on est proche, moins c'est efficace. Comme vos amis les plus proches vous voient dans des situations qui ne sont pas des situations professionnelles, ils ont du mal à vous recommander, car justement ils connaissent les autres facettes et les faiblesses. Donc ces amis là ont été stimulés, mais ça ne donne rien et je pense que c'est dû à ça. (…) Ensuite, il y a un autre cercle d'amis, qui font partie d'associations dans lesquelles je suis, des associations culturelles, des groupes de réflexion, des cercles philosophiques… mais dans tout ça, on s'aperçoit qu'il y a beaucoup de personnes en difficultés, donc c'est difficile : on demande, mais l'efficacité n'y est pas. (…) Ensuite, l'école, les copains de promo, mais les Supélec n'ont pas eu jusqu'à présent la mentalité de réseau, parce qu'élite, parce que dans des domaines particuliers, parce que beaucoup de technicité, et parce qu'ils n'avaient pas besoin de ce type de fonctionnement, à l'inverse des Arts et Métiers, qui ont privilégié ce type de comportement et qui se sont même fondés dessus ».

Il essaye de se construire un réseau dans la région en démarchant des personnes-ressources, dans le secteur de la formation ou du conseil aux entreprises. *« Le réseau, il faut le faire, mais c'est un coût, c'est du temps, c'est du long terme, c'est de la probabilité. Et ça n'est pas justifiable. Vous pouvez passer un mois à prendre des contacts et ne rien recevoir, et qu'est-ce que vous dites aux Assedic, à l'Anpe, à l'Apec ? J'ai passé un mois à téléphoner, ça n'a rien donné. Prouvez-le moi ! Ben voilà ma note de téléphone… ».*

Quand les amis sont dans un domaine professionnel similaire (amitiés créées pendant les études notamment), le passage d'informations se fait par contre plus naturellement, d'autant plus efficace que ces relations sont proches géographiquement. Par contre, pour d'autres, l'amitié est plutôt définie comme une proximité sociale et interindividuelle, où les amis sont les « semblables ». Souvent les cadres au chômage essayent alors de masquer les différences de statut, pour rester un semblable, et évitent de parler de leur situation, voire n'en avertissent pas leurs amis. Ils préfèrent se priver des ressources du réseau amical, pour préserver ces relations sociales.

Martin, « Je me sens diminué, je n'ai pas envie de demander, même à des amis »

« J'ai fait circuler l'info, mais le réseau professionnel, c'est pas ce que je recherche non plus, j'ai des collègues qui m'appellent, je connais vas-y, mais c'est souvent des petites structures… C'est gentil, mais c'est pas ce que je recherche. Je suis sûr que la stratégie réseau marche très bien, mais j'ai pas trop envie de demander non plus, pour le moment j'en ai un petit peu parlé, mais j'aime pas être redevable de quelque chose, même si c'est des amis. Déjà que je me sens diminué, dans ma vie personnelle, j'ai pas envie de demander, je préfère me débrouiller tout seul. Je veux pas mélanger mes amis à ma vie professionnelle, et en plus ça me gêne, c'est délicat de refuser si ça ne correspond pas à ce que je recherche ».

Les cadres en recherche d'emploi sont beaucoup plus à l'aise dans la mobilisation des liens faibles, qui semblent plus efficaces (24). Une première stratégie consiste à recontacter ceux qui ont jalonné leur carrière (anciens patrons, anciens collègues, anciens clients…). Plus que des pistons, ces réseaux permettent d'obtenir un capital d'informations pour être au bon moment sur les bonnes opportunités. Mais la qualité du réseau dépend de la qualité des personnes qui le composent (comme l'avait montré P. Bourdieu, 1980) (25), de leur

(24) Une enquête réalisée en 1991 montre que toutes CSP confondues, près de la moitié des chômeurs de longue durée qui ont retrouvé un emploi l'ont retrouvé par démarches personnelles, un quart par appui de la famille ou de relations, et seulement 11 % par l'Anpe. (Pignoni, Salzberg, 1992).

(25) « Le volume de capital social que possède un agent particulier dépend donc de l'étendue du réseau des liaisons qu'il peut effectivement mobiliser et du volume de capital (économique, culturel ou symbolique) possédé en propre par chacun de ceux auxquels il est lié » (Bourdieu, 1980, p. 2).

âge (les cadres âgés ayant en général des collègues de leur génération, eux aussi en difficultés), ainsi que de leur situation géographique. En raison de leur mobilité géographique, certains cadres ont un réseau professionnel inutile, car situé sur une autre région, et ils n'ont pas l'intention de déménager. Les cadres les plus en difficultés (par leur âge, leur secteur, leur absence de diplôme) se lancent donc dans la constitution d'un réseau personnel, par différentes stratégies de mise en relation, de personnes-clés qui peuvent éventuellement recruter. Mais cela demande beaucoup de temps, notamment pour repérer ces personnes ressources et réussir à créer avec eux une relation de confiance.

Hugues, « Les associations d'anciens élèves, c'est le seul moyen »

Hugues n'utilise que les associations des deux années universitaires qu'il vient d'effectuer, une maîtrise de Sciences de gestion et un DESS de Finances, *« je pense que c'est le seul moyen de trouver un emploi ».* Il pense même prendre la présidence de l'association des étudiants en septembre, qui est en train de se structurer, elle reçoit environ 80-100 annonces par mois et ils vont réaliser un site Internet présentant les CV des anciens. Un enseignant il y a 4-5 mois lui avait proposé un poste de directeur administratif, mais malheureusement le poste n'a pas été créé.

« C'est difficile de se créer un réseau, vous ne pouvez pas garder le contact avec toute une promo pour au cas où … J'ai gardé pas mal de contacts avec les MSG (Maîtrise Sciences de Gestion) parce qu'on est des bons vivants et on se fait de bonnes bouffes. (…) Le réseau, c'est plutôt ciblé professionnel. Je pense que si vos anciens collègues savent qu'un poste se libère, ils penseront à vous ». Par contre, s'il reçoit la documentation de l'APEC, il n'était jamais venu dans leurs locaux, et il ne va plus à l'ANPE, parce qu'il pense que cela ne sert à rien.

Ces réseaux informels n'ont pas la même efficacité que les réseaux corporatistes, comme les associations de grandes écoles, qui se sont progressivement organisées pour devenir des organismes de placement, notamment depuis 1994 (26). Ces associations sont surtout utilisées par les jeunes diplômés sans expérience professionnelle et par les cadres âgés, et permettent d'organiser et d'entretenir le réseau (notamment par les annuaires des écoles). Les associations de cadre en recherche d'emploi ont entre autres pour fonction de mutualiser les réseaux de ses membres, afin de progressivement constituer un réseau de style corporatiste (Pochic, Chatenay, 1999). Cependant, le dénominateur commun de ses membres n'est pas de partager le même titre scolaire prestigieux, mais d'avoir été en recherche d'emploi. Ce qui en fait un réseau temporaire, les cadres ayant un emploi ne gardant pas toujours un lien avec l'association qui leur rappelle un épisode personnel difficile.

Frédéric, « Le premier réflexe :
contacter la Société des Arts et Métiers et les copains de promo »

Après les Arts et Métiers, Frédéric voulait rentrer dans l'industrie automobile, par goût du secteur et fera une carrière dans différents postes chez un constructeur français : ingénieur développement en assurance-qualité, recrutement de jeunes diplômés, puis directeur international qualité. Débauché par un chasseur de tête, il devient directeur assurance qualité dans l'industrie du stylo, mais le rachat du groupe entraîne la disparition du service qualité. Un chasseur de tête lui propose d'intégrer une jeune PME dans les biotechnologies, mais il ne s'entend pas avec les créateurs de l'entreprise qui ont une vision très autoritaire du management et délèguent très peu. Il est licencié au bout d'un an avec une négociation.

Il a aussitôt demandé à faire un bilan de compétences, pour comprendre, *« car si j'ai fait une erreur, je ne veux pas la recommencer ».* Il essaye de cumuler au maximum les services des intermédiaires de l'emploi : l'APEC, un service Emploi d'une caisse de retraite, une association de cadres au chômage. *« Mais mon premier réflexe a été d'utiliser le réseau Arts et Métiers, qui est déjà structuré. Le réseau naturel de l'école a été utilisé, mais j'ai aussi réactivé des personnes plus proches : mon beau-frère, mes collègues de promo. Ce n'est pas évident, parce qu'il faut cibler. Pour l'instant, je leur ai fait part de ma situation, je leur ai envoyé un CV. Les réactions dépendent des personnalités des gens, qui sont plus ou moins généreuses et attentionnées. J'ai eu des réponses, mais ce n'est pas toujours dans ma cible, ce sont plus des tuyaux, des pistes. J'ai demandé que les gens me fassent des lettres de recommandations, j'ai même été rencontré le chasseur de tête qui m'avait mis en rapport avec cette PME pour élargir mon réseau, mais il y a très peu d'offres de directeur qualité. Souvent on me dit que je suis surdimensionné par rapport au poste ou que je suis trop cher ».*

(26) Sur le modèle de la « Société » des Arts et Métiers, association qui existe depuis l'origine de l'école, pour pallier justement le manque de capital social de ces enfants du peuple devenus techniciens qualifiés.

Selon les professions cadres, dans l'échantillon longitudinal, la hiérarchie des modes de recherche semble différente. Dans les professions de l'information, de l'art et du spectacle, les relations personnelles et la démarche directe auprès d'un employeur sont privilégiées. Ces professions fonctionnent en effet souvent avec un capital de confiance nécessaire, que ce soient par les références, ou la nécessité d'un face-à-face, comme l'a montré Bessy (1997) pour les photographes. Ces professions utilisent beaucoup moins les intermédiaires officiels de l'emploi, que ce soit les annonces ou l'Anpe.

Tableau 16
Hiérarchie des démarches les plus utilisées suivant les professions à temps t

%	Relations personnelles	Lecture de petites annonces	Démarche directe auprès d'un employeur	Répondre à des annonces	Démarches directes auprès de l'ANPE
Professions de l'information, des arts	I *(61,8 %)*	III *(28,9 %)*	II *(57,9 %)*	VI *(18,4 %)*	IV *(22,9 %)*
Cadres administratifs et commerciaux	II *(61,6 %)*	I *(62,7 %)*	III *(51,0 %)*	IV *(49,3 %)*	V *(40,5 %)*
Ingénieurs et cadres techniques	I *(53,7 %)*	II *(52,2 %)*	IV *(45,5 %)*	III *(46,2 %)*	V *(37,3 %)*
Total	I *59,5 %*	II *54,6 %*	III *50,6 %*	IV *43,7 %*	V *36,8 %*

Source : échantillon longitudinal, 393 cadres en recherche effective d'emploi.

Au contraire, les cadres d'entreprise utilisent aussi bien les relations personnelles que les intermédiaires officiels, les cadres administratifs et commerciaux semblent d'ailleurs compenser les difficultés de leur marché de l'emploi par une démarche plus intensive que les ingénieurs et cadres techniques (par exemple pour les relations relationnelles, mobilisées le mois dernier par 61 % d'entre eux).

CHAPITRE 4

LES TRAJECTOIRES DE RECLASSEMENT / DÉCLASSEMENT

Cette analyse de la mobilité des cadres, qui prend la forme d'une analyse longitudinale prenant en compte activité, inactivité et type d'emploi, s'intègre dans un axe de recherche du LEST qui essaye de saisir les bouleversements actuels de la « forme travail ». Le choix de l'approche longitudinale permet « d'opposer au binaire emploi / chômage l'image d'un réseau de trajectoires possibles, qui sont autant d'espaces d'action et d'insertion, et qui préfigurent les futurs principes de la division et de la hiérarchisation sociale » (LEST, 1994). Cette analyse de trajectoires permettra peut-être de comprendre quel profil peut amener des cadres à se lancer dans d'autres formes d'activité professionnelle non salariées ou à accepter un déclassement pour retrouver un emploi.

Une étude sur les parcours de réinsertion peut-elle se contenter d'analyser l'impact des variables objectives, comme si l'individu était entièrement défini par la situation où il se trouve ? Les projets d'emploi ne sont-ils que le reflet des caractéristiques objectives des individus (ce qui pousserait vers une analyse déterministe) ? Ou ont-ils un effet propre, qui permettrait de rentrer dans l'analyse du processus de réinsertion ? En effet, « l'idée même de processus nécessite d'accepter qu'il existe une part d'indétermination, qu'on peut appréhender à partir de l'idée de bifurcation. Tout n'est pas figé, on peut entrer dans un processus, on peut aussi en sortir. » (Lecoutre, 1997, p. 244).

Les « conseilleurs en emploi » présentent la « volonté » et le « projet » comme les facteurs principaux de retour à l'emploi, ce qui présente en négatif les chômeurs comme responsables de leur situation, et minimisent les facteurs objectifs (sauf l'âge). A l'inverse, les analyses statistiques présentent les variables socio-démographiques comme les facteurs principaux, en ne laissant peu ou pas de place pour les variables subjectives. Si les handicaps structurels ne peuvent pas être complètement compensés par les comportements (Rouault-Galdo, 1992), il est essentiel de relativiser le poids du « projet » et des « stratégies » comparativement aux variables objectives.

Avoir un projet « cadre », selon la « logique de l'honneur » est-il un atout ou un frein dans les trajectoires de reclassement sur un emploi cadre ? « Toutes choses égales par ailleurs », les projets de déclassement ou de chute permettent-ils de retrouver un emploi plus rapidement ? Quelles sont les techniques de recherche d'emploi les plus efficaces ?

4.1. QUEL DEVENIR POUR UN ÉCHANTILLON DE CADRES AU CHÔMAGE 3 ANS APRÈS ?

a) Un taux de réinsertion faible en t + 1, qui augmente peu en t + 2

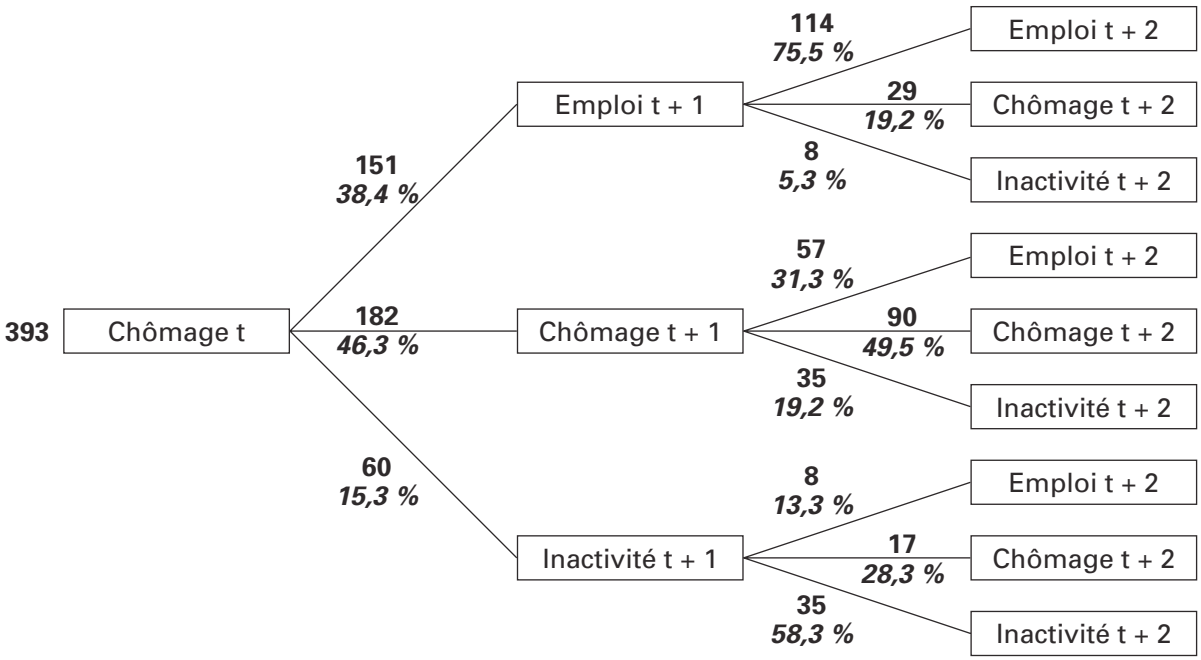
En t + 1, 39 % de l'échantillon a retrouvé un emploi, contre 46 % qui sont toujours au chômage (sans présumer de ce qui s'est passé entre ces deux périodes) et 15 % qui sont devenus inactifs au sens du BIT. Ce qui semble vraisemblable, car dans l'enquête Emploi, les cadres au chômage sont 30 % (en 1986) et 45 % (en 1996) à retrouver un emploi au bout d'un an (André-Roux, Le Minez, 1997). En t + 2, la proportion de ceux qui ont retrouvé un emploi a augmenté (45 %), mais est toujours inférieure à la moitié de l'échantillon. La catégorie chômeurs a diminué (35 %), tandis que ceux qui sont devenus inactifs sont plus nombreux (20 %).

Les trajectoires d'activité semblent montrer que l'état obtenu en t + 1 est polarisant, puisque la majorité des individus restent en t + 2 dans la même situation : plus des 3/4 des cadres en emploi en t + 1 le sont toujours en t + 2 (114/151), plus de la moitié des cadres au chômage en t + 1 le sont aussi en t + 2, et enfin plus de 3/4 des chômeurs qui étaient classés inactifs en t + 1 le restent en t + 2. On remarque aussi que le retour à l'emploi en t + 1 ne veut pas dire obligatoirement stabilité, puisque 25 % d'entre eux se

retrouvent de nouveau chômeurs ou inactifs en t + 2, ce qui est lié notamment au développement des CDD.

Mais les cadres peuvent se reclasser sur des statuts très différents.

Graphique 26
Les trajectoires d'activité en t et t + 1



b) Un reclassement sur un emploi cadre difficile ?

Le déclassement semble assez fort sur notre échantillon, puisque parmi ceux qui retrouvent un emploi (151 en t + 1 et 179 en t + 2), seuls 47,7 % se reclassent cadres en t + 1 et 44,1 % en t + 2. Parmi ceux qui se reclassent non-cadres, ils n'occupent pas tous une profession intermédiaire (26,2 % contre 15 % ouvriers ou employés) en t + 2.

Graphique 27
Situation d'activité et d'emploi en t + 1 et t + 2

Ces résultats peuvent paraître a priori surprenants, parce que l'on n'imaginait pas que la proportion de cadres « déclassés » était si forte. Or déjà l'enquête « Suivi des chômeurs » de 1986-88 montrait que « 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). Une enquête du CEREQ sur la primo-insertion des diplômés de l'enseignement supérieur sortis en 1994 3 ans après la fin des études montrait aussi qu'ils « n'occupent pas tous une profession intermédiaire et un nombre croissant n'accède qu'à un poste d'employé. Cette évolution, particulièrement sensible chez les diplômés de deuxième cycle universitaire, reflète la plus grande disparité des modalités d'insertion professionnelle. » (Martinelli,

Sigot, Vergnies, 1997). La reprise actuelle de l'emploi n'a d'ailleurs pas profité à toutes les filières ; si les titulaires d'un diplôme scientifique et technique sortis en 1997 ont vu leur insertion professionnelle s'améliorer, les formations administratives et commerciales ont rencontré un marché moins dynamique. « Les diplômés des écoles de commerce non reconnues et des seconds cycles en Droit ou Sciences Economiques ont les plus grandes difficultés à accéder à un poste de cadre. Trois ans après la fin de leurs études, la majorité n'occupe qu'une profession intermédiaire. » (Martinelli, Vergnies, 1999)

c) Un fort taux d'installation dans l'indépendance : la solution de secours ?

Le taux d'installation dans l'indépendance, qui recouvre des créations et des reprises d'entreprises de tout type est assez élevé dans cet échantillon. 10 % s'installent en indépendants en t + 1, proportion qui augmente encore en t + 2 jusqu'à atteindre 14 % de ceux qui ont retrouvé un emploi (représentant 26 personnes).

Comment expliquer ce décalage entre le faible pourcentage de projets d'indépendance (3,3 % en t, soit 13 personnes) et l'importance du reclassement comme indépendant ? Cela confirme apparemment l'hypothèse que la sortie du salariat peut être un moyen d'éviter de rester au chômage quand la recherche d'un emploi salarié commence à se prolonger. Ce phénomène avait déjà été remarqué par L. Boltanski (1982, p. 426) : « Lorsqu'il se révèle impossible de retrouver un emploi de cadre et que l'avenir n'offre d'autres choix que le déclassement, ou pour les plus âgés, la « retraite anticipée », il reste présent chez de nombreux cadres au chômage le rêve d'indépendance, une petite « boîte bien à soi », quelque part en province, voire un magasin ». 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, une voie de sortie du chômage plus contrainte que désirée (Aucouturier, 1993).

Le reclassement s'effectue principalement dans le secteur privé, puisque seuls 6,1 % en t + 1 et 4,5 % en t + 2 ont changé de secteur pour intégrer le public. La primo-insertion sur un emploi public est par contre assez fréquente pour les étudiants diplômés de l'université, notamment de lettres (Martinelli, Sigot, Vergnies, 1997).

Même si ces chômeurs se reclassent sur un emploi de « cadres », il est fort probable qu'ils aient un salaire inférieur à celui qu'ils avaient antérieurement, puisque le chômage comme un stigmate a un effet sur la carrière professionnelle, la décote salariale étant proportionnelle à la durée du chômage précédent l'embauche (Bacache, Paserot, Peltan, 1997). Nous n'avons cependant pas pu prendre le niveau de salaire comme un indicateur dans la qualité de l'insertion, la faiblesse de notre échantillon posant problème pour la validité de cet indicateur.

d) Un retour à l'emploi sur des statuts stables ?

Un deuxième indicateur de la qualité de l'insertion est la nature du contrat de l'emploi obtenu (CDI / CDD, temps complet / temps partiel). Si l'on considère que les professions indépendantes, les salariés de l'Etat et des collectivités locales peuvent être considérées comme sur un CDI, et que l'on englobe dans la catégorie CDD les intérimaires, apprentis, stagiaires rémunérés dans le sens où ils sont dans des contrats limités dans le temps, les cadres semblent se replacer majoritairement sur ces contrats typiques du marché primaire (74 % en t + 1 et 81 % en t + 2).

Cependant le retour à l'emploi sur CDD n'est pas négligeable, puisqu'il concerne 19 % des retours à l'emploi en t + 1 et 14 % en t + 2. Même si les personnes qui l'acceptent ont l'espoir d'intégrer ensuite l'entreprise en CDI, ce taux laisse présager qu'une partie d'entre eux se retrouveront de nouveau au chômage une fois leur « mission » accomplie. Les cadres au chômage ne sont donc plus automatiquement réintégrés sur le marché primaire, mais peuvent être aspirés sur le marché secondaire, avec de faibles probabilités de réussir ensuite à faire la passerelle entre ces deux marchés.

Tableau 17
Contrats obtenus en t + 1 et t + 2 pour ceux qui ont retrouvé un emploi

CONTRAT obtenu	CDI temps complet	CDI temps partiel	CDD temps complet	CDD temps partiel	Total
t + 1	*64,9 %*	*9,2 %*	*16,5 %*	*9,2 %*	*100 %*
t + 2	*71,5 %*	*9,4 %*	*11,7 %*	*7,3 %*	*100 %*

Source : échantillon longitudinal, 151 en t + 1 et 179 en t + 2 ayant retrouvé un emploi.

Les cadres qui retrouvent un emploi en t + 2 obtiennent pour 83 % d'entre eux un emploi à temps complet, et pour 17 % un temps partiel (qui concerne en majorité des femmes).

4.2. LES PROJETS D'EMPLOI ONT-ILS UN EFFET SUR LES TRAJECTOIRES DE RÉINSERTION ?

Afin de tester le poids des projets sur les trajectoires d'emploi, nous avons construit une régression sur la variable « emploi en t + 2 », en distinguant trois situations-types : être en emploi cadre (reclassement) / être en emploi non cadre (déclassement ou indépendance) / être chômeur ou inactif. Etant donnée la taille de l'échantillon, nous n'avons malheureusement pas pu distinguer le déclassement sur un emploi salarié non cadre et la création / reprise d'entreprise ou installation comme profession libérale.

Le modèle Logit nous permet donc d'analyser « toutes choses égales par ailleurs » l'influence de la variable subjective (projet d'emploi codé seulement cadre / non cadre) par rapport aux principales variables objectives. Là encore nous n'avons pas pu tester de façon plus précise l'influence du projet codé en quatre modalités (rester cadre / accepter le déclassement / accepter la chute / projet d'indépendance), en raison de la taille de l'échantillon.

Le tableau suivant donne les résultats de trois modèles Logit sur les situations d'emploi en t + 2. La probabilité théorique de référence de se retrouver sur un emploi cadre en t + 2 est de 50 %, supérieure à la probabilité moyenne de l'échantillon, en raison des caractéristiques de l'individu de référence (homme, bac + 4, au chômage depuis moins de 6 mois, cadre administratif ou commercial, avec un projet d'emploi cadre en t).

Tableau 18
Modèles LOGIT sur les situations d'emploi en t+2

Variable *et modalités de référence*	Être en emploi cadre en t + 2	Être en emploi non cadre en t + 2	Être chômeur ou inactif
Situation de référence	50 %	20 %	33 %
Sexe : *homme*			
Femme	33 **	19	45**
Diplôme : *diplôme sup.*			
pas le bac	27 ***	44 ***	28
bac seul	37 *	30	34
Bac + 2	29 **	41 ***	29
Durée de chômage : *< 6 mois*			
6 mois à un an	27 ***	31 *	40
Chômage de longue durée			
(1 an à 2 ans)	28 ***	29 *	40
plus de 2 ans de chômage	11 ***	21	56 ***
Tranche d'âge : *30-39 ans*			
20-29 ans	48	22	31
40-49 ans	62	11 **	37
50 et +	31 **	6 ***	66 ***
Profession antérieure :			
Cadres administratifs et comm.			
Cadres info, arts et spectacles	62	11 *	36
Ingénieurs et cadres techniq.	62	12 *	35
Projet d'emploi :			
Profession principale cadre			
projet non cadre	33 ***	28 *	36
– 2 LOG	**395**	**445**	**541**

Grille de lecture des probabilités du LOGIT :
** = significativement non nul à 10 %, ** = à 5 %, *** = à 1 %.*
Source : échantillon longitudinal, 393 cadres en recherche effective d'emploi.

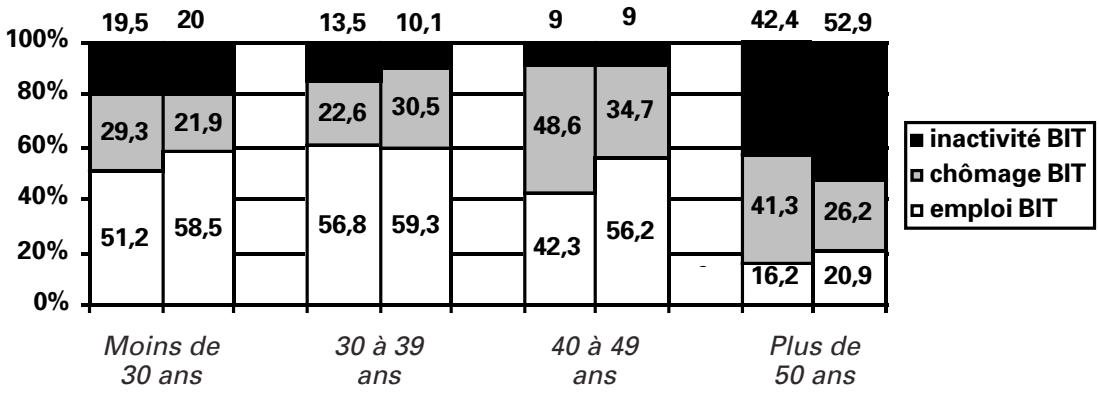
a) Durée de chômage, âge et sexe : les handicaps dans le retour à l'emploi

Sur la probabilité de ne pas être réinséré en t + 2, la variable subjective ne semble pas avoir d'effet propre par rapport aux variables objectives, principalement la durée de chômage en t et l'âge, et à un moindre degré le sexe.

On constate une coupure forte entre la durée de chômage inférieure à deux ans et le chômage de très longue durée en t, puisque les chômeurs de plus de deux ans en t ont une probabilité de 56 % d'être encore dans cette situation deux ans plus tard, contre 40 % pour la situation de référence (moins de 6 mois de chômage). On peut avancer l'hypothèse que la durée de chômage fonctionne comme un stigmate, un signal, les employeurs considérant que la durée de non emploi a dû diminuer les compétences et aussi fragiliser la personne. Il devient en effet difficile de dissimuler dans un CV de longues périodes de non emploi, qui deviennent un critère de discrimination à l'embauche. La durée de chômage a donc un effet cumulatif, puisque conséquence de certains handicaps, elle redouble ensuite leurs effets.

De la même manière, une coupure très nette apparaît entre les trajectoires d'activité des moins de 50 ans et des plus de 50 ans, puisque les seniors ont deux fois plus de risques que les autres (66 %), toutes choses égales par ailleurs, de se retrouver exclus du marché du travail en t + 2. Ceci confirme les difficultés des plus de 50 ans, que les entreprises hésitent fortement à recruter en période de pénurie d'emplois. On retrouve ici la même tendance que D. Goux et E. Maurin (1993) : « En règle générale, les retours à l'emploi sont particulièrement difficiles pour les cadres âgés : en 1992 comme en 1990, moins de 10 % retrouveront une situation dans l'année. »

Graphique 28
Situation d'activité BIT en t + 1 et t + 2 suivant l'âge



On retrouve ici les résultats de l'Observatoire des QuinCadres, qui demandait aux cadres de plus de 45 ans les causes de la difficulté à retrouver un emploi, sur un échantillon en moyenne en recherche depuis 15 mois. Les deux causes principales citées sont leur âge en premier, et la concurrence avec les plus jeunes en second. Arrivent loin derrière dans l'ordre : leurs exigences de rémunération, le stress pendant les entretiens d'embauches, et enfin le fait d'être dépassé techniquement et le fait de ne plus avoir d'énergie pour se battre (Bernardin, 1999).

Le sexe semble être une variable explicative de second rang sur l'activité en t + 2. « Toutes choses égales par ailleurs », les femmes cadres semblent désavantagées vis-à-vis de leurs collègues masculins dans le retour à l'emploi, puisqu'elles ont une probabilité de 45 % d'être au chômage ou en inactivité, contre 33 % pour la référence (homme). Ce désavantage des femmes a déjà été montré dans le cas de l'insertion des jeunes diplômés (Couppié, Epiphane, Fournié, 1997).

Pour ceux qui sont en emploi, il est possible de chercher l'influence de diverses variables sur l'emploi obtenu cadre/non-cadre en t + 2. Le diplôme et la durée de chômage semblent là aussi être les facteurs les plus déterminants, mais le projet d'emploi (cadre/non cadre) semble jouer un rôle de même niveau que les facteurs de second rang : la profession, l'âge et le sexe.

b) Le diplôme : un facteur de protection contre le déclassement ?

Le diplôme semble lui aussi discriminant sur les trajectoires d'emploi, même si le cas des Bac + 2 semble spécifique. Ce rôle du diplôme dans le déclassement avait été aussi démontré dans le cas des jeunes en insertion. « Le lien entre diplôme et CSP se distend, alors même que l'accès aux différentes catégories socioprofessionnelles, ou tout au moins à la plupart d'entre elles, est de plus en plus conditionné par l'obtention d'un diplôme du niveau correspondant. De ce fait, les effets distributeurs que jouaient les premières années de vie professionnelle se restreignent considérablement, surtout dans le contexte de rareté de l'emploi. » (Kirsch, Desgoutte, 1996).

Le reclassement sur un statut cadre augmente avec le niveau de diplôme (en probabilité de 27 % pour les niveaux inférieurs au Bac à 50 % pour les diplômes supérieurs en référence). Les Bac + 2 semblent par contre moins bien se reclasser cadres que les niveaux Bac, en empruntant la voie de l'indépendance de façon assez prononcée (25 % contre 10 % pour les niveaux Bac, en effectif). Alors que les cadres autodidactes (pas le Bac ou Bac) deviennent proportionnellement plus déclassés qu'indépendants, les cadres diplômés (Bac + 2 ou supérieur) s'installent presque autant en indépendants que sur des emplois déclassés. Cela serait-il le reflet d'une stratégie de contournement du déclassement par l'acceptation du risque de devenir entrepreneur ?

Tableau 19
Situations d'emploi en t + 2 en fonction de variables objectives et des projets

VARIABLE	**EMPLOI en t + 2** %	**Cadre**	**Non-cadre**			**Total**
			profession interm.	employé ouvrier	indépendant	
SEXE	Hommes	*48,0*	*25,9*	*9,4*	*16,5*	*100 %*
	Femmes	*34,6*	*26,9*	*28,8*	*9,6*	*100 %*
DIPLÔME	Pas le bac	*26,4*	*32,1*	*32,0*	*9,4*	*100 %*
	Bac	*48,4*	*32,2*	*9,7*	*9,7*	*100 %*
	Bac + 2	*36,1*	*30,5*	*8,3*	*25,0*	*100 %*
	Diplôme supérieur	*62,7*	*15,2*	*6,8*	*15,2*	*100 %*
DURÉE DE CHÔMAGE	Moins de 6 mois	*58,1*	*21,6*	*6,7*	*13,5*	*100 %*
	De 6 mois à un an	*42,5*	*37,5*	*15,0*	*5,0*	*100 %*
	Longue durée (1 à 2 ans)	*36,3*	*18,2*	*22,7*	*22,7*	*100 %*
	Plus de 2 ans	*14,3*	*38,1*	*28,5*	*19,0*	*100 %*
PROFESSION	Professions de l'info, arts	*48,5*	*27,3*	*21,2*	*3,0*	*100 %*
	Cadres adm. et com.	*36,0*	*31,0*	*15,0*	*18,0*	*100 %*
	Ingénieurs et techniques	*58,7*	*15,2*	*10,8*	*15,2*	*100 %*
PROJET en t	Cadre	*57,3*	*24,7*	*7,8*	*10,1*	*100 %*
	Déclassement	*30,2*	*39,5*	*16,3*	*13,9*	*100 %*
	Chute	*25,0*	*15,6*	*37,5*	*21,9*	*100 %*
	Indépendant	*16,7*	*33,3*	*0*	*50,0*	*100 %*
	Non précisé	*66,6*	*11,1*	*11,1*	*11,1*	*100 %*
	Total	***44,1 %***	***26,2 %***	***15 %***	***14,5 %***	***100 %***

Source : échantillon longitudinal, 179 cadres ayant un emploi en t + 2.

Si l'on prend une définition du déclassement qui tient compte du diplôme nécessaire pour occuper tel type d'emploi, avec une table de correspondance qui distingue dans les professions intermédiaires les techniciens et agents de maîtrise des autres cadres moyens (Forgeot et Gautié, 1997), ne s'agirait-il pas d'un effet mécanique de remise à niveau des anciens cadres « sous diplômés » ?

Cela ne semble pas être si simple, puisque presque la moitié des ex cadres de niveau Bac réussissent à se reclasser « cadres » et la moitié des ex cadres n'ayant pas le Bac se reclassent cadres ou cadres moyens. Mais par contre les diplômés de 3e cycle ou de grandes écoles se déclassent très peu (14 %) en cadres moyens et se distinguent, comme les niveaux Bac + 2 (supérieur court), par leur taux d'installation dans l'indépendance. Ce qui

rejoint l'idée que le déclassement n'affecte pas de façon uniforme la population active, il concerne plus les niveaux de diplôme Bac et inférieur (Kirsch et Desgoutte, 1996).

Tableau 20
Emploi en t + 2 en fonction du niveau de diplôme

EMPLOI en t + 2	Cadre	Profession intermédiaire (sauf technicien)	Technicien	Employé ou ouvrier	Indépendant	Total
3e cycle, Grande École	*58,6 %*	*13,8 %*	*0 %*	*6,9 %*	*20,7 %*	*100 %*
2e cycle	*66,6 %*	*13,3 %*	*3,3 %*	*6,6 %*	*10 %*	*100 %*
Supérieur court	*38,2 %*	*23,5 %*	*8,8 %*	*8,8 %*	*20,6 %*	*100 %*
Bac (général ou technique)	*46,9 %*	*25,0 %*	*6,2 %*	*9,4 %*	*12,5 %*	*100 %*
Pas le bac	*25,9 %*	*25,9 %*	*5,5 %*	*31,5 %*	*11,1 %*	*100 %*
Total	79	38	9	27	26	179
	44,1 %	*21,2 %*	*5,0 %*	*15,1 %*	*14,5 %*	

Source : échantillon longitudinal, 179 cadres ayant un emploi en t + 2.

La durée de chômage en t semble elle aussi être très discriminante sur le reclassement en emploi cadre, et plusieurs paliers se distinguent : moins de 6 mois, moins de 2 ans et plus de 2 ans. En effet, les chômeurs de moins de 6 mois en t qui retrouvent un emploi se réinsèrent sur un statut cadre à 50 % (probabilité de référence), contre 27 % pour les chômeurs de moins de 2 ans et 11 % pour les chômeurs de très longue durée. L'installation sur un statut indépendant varie elle dans le sens inverse, puisque l'on passe en effectif de 13 % d'indépendants pour les chômeurs de moins de 6 mois contre plus de 20 % pour les chômeurs de longue et très longue durée.

c) L'attachement au statut cadre semble favoriser le reclassement sur ce statut

Le projet d'emploi, semble lui aussi avoir un effet propre, « toute chose égale par ailleurs », sur la situation d'emploi en t + 2. Ceux qui font un projet non cadre en t ont en probabilité 33 % de chances de se reclasser cadre (contre 50 % pour les projets cadre, référence du Logit) et une probabilité plus importante de se déclasser. Ceux qui font un projet de déclassement ou de chute professionnelle ont deux fois moins de chances de se reclasser « cadre » et presque quatre fois moins pour les projets d'indépendance.

Tableau 21
Situation d'emploi en t + 2 en fonction du projet d'emploi en t

EMPLOI en t + 2 *Row %*	emploi cadre en t + 2	emploi non cadre en t + 2	chômeur ou inactif	Total
Cadre	*27,3*	*20,3*	*52,4*	*100 %*
Déclassement	*12,6*	*29,1*	*58,2*	*100 %*
Chute	*12,9*	*38,7*	*47,4*	*100 %*
Indépendant	*7,7*	*38,4*	*53,8*	*100 %*
Non précisé	*21,4*	*10,7*	*67,8*	*100 %*
Total	***20,1 %***	***25,4 %***	***54,5 %***	*100 %*

Source : échantillon longitudinal, 393 cadres en recherche effective d'emploi.

Même si le projet d'emploi est en partie déterminé par des variables objectives (notamment diplôme et durée de chômage), il est une interprétation par l'individu du champ des possibles qui s'offre à lui, et ses choix (pour une profession cadre ou non cadre) ont un effet propre sur l'emploi qu'il occupera en t + 2. Ainsi à durée de chômage égale (tableau 2.4), ceux qui font des projets cadre ne trouvent pas plus vite un emploi, mais quand ils le trouvent, ils ont toujours plus de chances de se reclasser « cadre » que non cadre (à part sur notre échantillon entre 6 mois et un an en t).

Tableau 22
Situation d'emploi en t + 2 en fonction de la durée de chômage et du projet en t

% EMPLOI t + 2	moins de 6 mois		moins de 1 an		de un à 2 ans		plus de 2 ans	
	Projet cadre	Projet non cadre	Projet cadre	Projet non cadre	Projet cadre	Projet non cadre	Projet cadre	Projet non cadre
Emploi cadre	*41*	*24*	*13*	*16*	*22*	*9*	*16*	*0*
Emploi non cadre	*16*	*29*	*30*	*32*	*19*	*37*	*16*	*23*
Sans emploi	*43*	*47*	*56*	*51*	*59*	*54*	*68*	*76*
Total	*100 %*	*100 %*	*100 %*	*100 %*	*100 %*	*100 %*	*100 %*	*100 %*

Source : échantillon longitudinal, 393 cadres en recherche effective d'emploi.

De la même manière, à diplôme égal, maintenir un niveau d'exigence vis-à-vis du statut « cadre » ne joue pas de manière significative sur le retour à l'emploi, mais joue fortement sur le statut de l'emploi obtenu. Ce qui semble donc aller dans le sens d'une efficacité du projet d'emploi : avoir une « logique de l'honneur » peut donc être efficace dans le sens où cela permet d'avoir plus de chances de se reclasser « cadre », mais faire une stratégie de déclassement peut être efficace aussi, puisqu'elle n'handicape pas la personne vis-à-vis de la réinsertion. Le projet d'emploi révèle l'arbitrage de l'individu qui interprète différemment selon son histoire et son environnement (économique, familial, amical ...) le champ des possibles.

Tableau 23
Situation d'emploi en t + 2 en fonction du diplôme et du projet en t

% EMPLOI t + 2	pas le bac		bac seul		bac + 2		diplôme supérieur	
	Projet cadre	Projet non cadre	Projet cadre	Projet non cadre	Projet cadre	Projet non cadre	Projet cadre	Projet non cadre
Emploi cadre	*20*	*7*	*29*	*14*	*25*	*11*	*32*	*23*
Emploi non cadre	*24*	*40*	*19*	*24*	*28*	*35*	*15*	*20*
Sans emploi	*56*	*53*	*52*	*62*	*47*	*54*	*53*	*57*
Total	*100 %*	*100 %*	*100 %*	*100 %*	*100 %*	*100 %*	*100 %*	*100 %*

Source : échantillon longitudinal, 393 cadres en recherche effective d'emploi.

d) Le déclassement supérieur des femmes et des commerciaux et administratifs

A côté du projet d'emploi, le sexe semble jouer surtout sur la probabilité de se reclasser cadre (et pas sur la probabilité d'être déclassé), puisque les femmes se reclassent cadres en proportion moindre (33 % en probabilité contre 50 % pour les hommes). Ce qui va dans le même sens que les études de l'insertion professionnelle selon le sexe : trois ans après leur diplôme de l'enseignement supérieur, les jeunes femmes occupent un peu moins souvent que les jeunes hommes un emploi « cadre », 69 % contre 83 % (Couppié, 1997). Les femmes de notre échantillon voulaient autant que les hommes retrouver un statut cadre, mais les opportunités d'emploi ne leur ont pas été favorables.

La profession semble également intervenir sur les trajectoires d'emploi, puisque les « professions de l'information, de l'art et du spectacle » et les « ingénieurs et cadres techniques », quand ils retrouvent un emploi, se reclassent cadres dans des proportions élevées similaires, et surtout ont des probabilités moindres de se déclasser. Au contraire, les « administratifs et commerciaux » ont un taux de reclassement cadre assez faible (36 % en effectif) et un fort taux d'installation dans l'indépendance (18 % en effectif). En 1997, selon une enquête CEREQ, 3 ans après la fin de leurs études, 92 % des diplômés des écoles d'ingénieurs accèdent au statut cadre contre 49 % des sortants des écoles de commerce reconnues ou non par l'Etat (Martinelli, Sigot, Vergnies, 1997).

On peut faire remarquer, à la suite de L. Boltanski (1982, p. 390), que la distinction entre cadre salarié et patron est assez floue pour la catégorie « administratifs et commerciaux », car elle englobe de nombreux cadres qui dirigent des petites unités, un centre de

profit à l'intérieur d'un grand groupe, une filiale. L'expérience de la direction de petites unités, sur un statut salarié, peut donc inciter à passer à l'acte sur un autre statut. Le statut d'indépendant semble être préféré au déclassement par les « ingénieurs et cadres techniques » (15 % d'indépendants en t + 2), alors que cela semble être un devenir peu probable pour les « professions de l'information, de l'art et du spectacle » (3 %). Tout en sachant que ces dernières sont souvent sur un statut proche de l'indépendance qu'est l'intermittence.

Sur les trajectoires d'emploi, là encore, on n'observe pas de lien apparent entre l'origine sociale et le reclassement sur un emploi cadre, contrairement à ce que l'on observe sur la primo-insertion des jeunes diplômés. Plutôt que la question : « L'effet du diplôme effacerait-il par la suite toute influence du milieu d'origine de l'individu ? » (Eckert, 1998), il faudrait peut-être plutôt poser la question : l'effet de la socialisation professionnelle efface-t-il par la suite l'influence du milieu social d'origine ? Une étude sur les carrières des ingénieurs a montré que « les écarts initiaux dus à l'origine sociale ou scolaire tendent à s'atténuer avec l'ancienneté professionnelle, qu'il s'agisse du niveau hiérarchique, du secteur d'emploi ou des fonctions exercées » (Duprez, Grelon, Marry, 1991). Cette interprétation reste à vérifier, car pour d'autres auteurs, l'origine sociale joue fortement, à diplôme égal, notamment pour les carrières à partir de 40 ans et les fins de carrière (Boltanski, 1982).

4.3. QUELLES SONT LES DÉMARCHES DE RECHERCHE D'EMPLOI EFFICACES ?

a) L'intensité de la recherche d'emploi reste toujours élevée ?

Même si les cadres rencontrent des difficultés à retrouver un emploi et à se reclasser sur un statut cadre, il est à remarquer que peu baisse les bras au bout de deux ans (ou plus) de recherches d'emploi infructueuses. Même à t + 2, un quart des cadres en recherche effective d'emploi ont fait plus de sept démarches différentes, contre seulement 14 % qui n'ont fait aucune démarche. Si cela était un indicateur de la volonté des personnes en recherche d'emploi, on pourrait avancer que les cadres ne décrochent pas facilement de la « sur-recherche d'emploi » même au bout de longues périodes.

Tableau 24
Intensité de la recherche d'emploi en t, t + 1 et t + 2

Effectif *Row %*	Aucune	de 1 à 3 démarches	de 4 à 6 démarches	plus de 7 démarches	Pas commencé ou abandon de la recherche	**Total**
Sans emploi en t	37 *9,4 %*	95 *24,2 %*	161 *41,0 %*	100 *25,4 %*	0	393 *100 %*
Sans emploi en t + 1	24 *13,0 %*	39 *21,2 %*	72 *39,1 %*	49 *26,6 %*	21	205 *100 %*
Sans emploi en t + 2	20 *14,2 %*	23 *16,3 %*	61 *43,3 %*	37 *26,2 %*	25	165 *100 %*

Source : échantillon longitudinal, 393 cadres en recherche effective d'emploi.

b) L'efficacité relative du relationnel suivant les professions

Pour les 140 actifs en t + 1 (puisque 11 personnes sur les 159 n'ont pas répondu à la question), on peut avoir l'indicateur du moyen par lequel ils ont obtenu leur emploi en t + 1.

Les démarches directes auprès de l'employeur apparaissent comme le moyen le plus efficace, devant le réseau (notamment les relations personnelles plus que la famille). Les intermédiaires de placement (1) (annonces, ANPE, écoles) n'apparaissent qu'en troisième position. La stratégie d'installation à son compte est classée en quatrième position (avec

(1) Nous n'évoquons pas ici la place de l'Apec comme intermédiaire de placement, bien qu'il soit un acteur important du placement des cadres, puisque nous ne savons comment ce type de réponses a été classé par les enquêteurs de l'INSEE : dans annonce ? dans Anpe ? dans « autres » ?

9 % des situations), ce qui montre qu'elle est une stratégie efficace de sortie du chômage, sans que l'on puisse présager du devenir à long terme de cette situation.

Selon les professions, le « réseau » peut être la plus efficace des stratégies ou une stratégie parmi d'autre. Dans les professions de l'information, des arts et du spectacle, le réseau semble la voie royale pour retrouver un emploi (46 %), juste derrière les contacts directs (40 %). Les démarches plus institutionnelles (comme les annonces ou l'ANPE, même si cette dernière développe des Anpe du spectacle) semblent assez peu efficaces (10 %). Le marché du travail de ces professions fonctionne sur la réputation, et donc les relations personnelles y jouent un rôle prépondérant. « Si la mise en spectacle de soi est le prix à payer pour obtenir de la visibilité dans un monde de forte concurrence interindividuelle, l'opacité des réseaux d'information est en quelque sorte la coulisse de cette scène » (Menger, 1997).

Dans les professions administratives et commerciales, les intermédiaires de placement (annonces, Anpe ou école) jouent un rôle central, puisque 32 % ont retrouvé un emploi par leur intermédiaire. Les « réseaux » y jouent un rôle important (28 %), mais sans comparaison avec la place du réseau dans les professions du spectacle. Les démarches directes arrivent en troisième place (22 %), loin devant l'installation à son compte.

Les démarches directes semblent par contre la stratégie la plus efficace pour retrouver un emploi chez les ingénieurs et cadres techniques (47 %), loin devant les intermédiaires de placement (22 %). Le réseau semble y jouer un rôle moins important que chez les administratifs et commerciaux (16 %), alors que l'installation à son compte est fortement utilisée (14 %).

Tableau 25
Hiérarchie des démarches ayant permis d'obtenir un emploi en t + 1

%	Direct auprès d'un employeur (démarche ou contacté par l'entreprise)	Réseau (famille ou relations personnelles)	Institutions de placement (annonce, ANPE ou école)	S'installer à son compte	Autres démarches
Professions de l'information, des arts	II *(40,0 %)*	I *(46,6 %)*	III *(10,0 %)*	VI *(3 %)*	
Cadres administratifs et commerciaux	III *(22,9 %)*	II *(28,3 %)*	I *(32,4 %)*	IV *(9,4 %)*	V *(6,7 %)*
Ingénieurs et cadres techniques	I *(47,2 %)*	II *(16,6 %)*	III *(22,2 %)*	IV *(13,9 %)*	
Total	I *32,8 %*	II *29,3 %*	III *25,0 %*	IV *9,3 %*	V *3,5 %*

Source : échantillon longitudinal, 151 cadres ayant retrouvé un emploi en t + 1.

Sur les 55 qui n'avaient pas d'emploi en t + 1 et qui en ont retrouvé en t + 2, cette hiérarchie de l'efficacité des démarches selon les professions reste similaire, sauf que le « réseau » devient une stratégie plus efficace (en première position pour les cadres administratifs et commerciaux et en deuxième pour les ingénieurs et cadres techniques).

Il semblerait donc que les conseils sur la mobilisation du « réseau » soient justes ; seules les relations de proximité permettent aux cadres qui ne correspondent plus à la « norme du marché » (en raison de leur âge, leur diplôme, leur durée de chômage, leur carrière antérieure) de passer outre la barrière de la sélection du CV et d'arriver à se faire recruter.

CONCLUSION

LA NOTION DE « PROJET » DANS LA RÉINSERTION

La « restructuration permanente des entreprises », liée à l'informatisation, à la mondialisation et à la financiarisation de l'économie, touche désormais les niveaux hiérarchiques supérieurs, l'encadrement et les cadres dirigeants, qui désormais doivent intégrer le chômage comme un accident de carrière « normal » qui touche la catégorie de façon collective. « Le cadre des années 90 n'a plus le choix entre une carrière régulièrement menée dans la même entreprise ou réalisée en sautant des étapes d'une firme à l'autre. C'est plutôt l'entreprise qui peut en décider au moment qu'elle juge opportun. Ceci explique que ce qui est nommé mobilité ou flexibilité par les entreprises peut être entendu comme précarité par les cadres » (Spielman, 1997).

Mais par leur passage au chômage, les cadres prennent conscience individuellement de l'hétérogénéité de la catégorie, qu'il y a des cadres plus « cadres » que d'autres, et certains ont des difficultés à faire reconnaître cette identité professionnelle qu'ils revendiquent. Cette prise de conscience est facilitée par l'exclusion hors de l'entreprise, par les discussions avec les autres chercheurs d'emploi, et par les différentes mises à l'épreuve que sont les modes de recherche d'emploi. Les cadres âgés, les cadres promus et cadres maisons, notamment dans les professions administratives et commerciales (caractéristiques souvent corrélées) vivent des discriminations à l'embauche, vivent la faiblesse de leurs réseaux, et souvent le déclassement, ce qui n'était pas visible au sein de l'entreprise.

Le statut cadre a perdu son image de stabilité et de prestige, qui parfois est reportée sur l'image du créateur d'entreprise ou du travailleur indépendant. Les cadres forment-ils alors encore le « pôle attracteur » d'une société salariale en mutation (Castel, 1995) ? Cela rejoint l'interrogation de P. Rosanvallon (1997) sur les inégalités intra-catégorielles, qui seraient issues de la crise de la société salariale. Selon lui, « Ces inégalités, appelées intracatégorielles par les économistes, sont de plus en plus nombreuses. Il ne s'agit plus simplement de savoir si on est ouvrier ou cadre, mais quelle a été l'histoire personnelle de chacun ».

La « logique de l'honneur » semble donc expliquer le comportement de certains cadres au chômage, notamment les cadres diplômés, mais explique moins bien le comportement des cadres autodidactes, qui acceptent parfois un déclassement avec l'espoir d'une nouvelle mobilité interne. Le diplôme serait-il donc ce « rite d'institution » selon l'expression de Bourdieu qui légitime la coupure cadre/non-cadre, qui lui donne cette identité sociale et professionnelle qui est si cruellement mise à l'épreuve par le chômage et qui donc amène à intérioriser cette logique de la distinction ?

Cette « logique de l'honneur » serait cependant moins prégnante dans les professions administratives et commerciales que chez les ingénieurs et cadres techniques, et résiste difficilement aux durées de chômage élevées. Les cadres commerciaux et administratifs, fortement touchés par le chômage, semblent traverser une crise de légitimité, alors que les professions de l'information, des arts et du spectacle ne paraissent pas remis en cause par cette augmentation du taux de chômage.

A travers les entretiens, il est apparu que la question du salaire, mais également de la retraite est aussi importante que la question du statut pour analyser les logiques d'attachement des cadres à leur catégorie. La « logique de l'honneur » est une grille de lecture intéressante, mais ne doit pas faire oublier la simple logique économique. Les cadres âgés sont plus chers, puisqu'ils ont fait leur carrière dans des périodes de croissance du salaire des cadres (les décennies 1970 et 1980), ont des charges différentes (enfants, crédits). Leur seuil d'exigence est donc plus élevé que celui des jeunes diplômés arrivant sur le marché de l'emploi.

Cependant cette « logique de l'honneur », n'intègre pas les statuts hors salariat privé que sont les statuts de la fonction publique et les statuts indépendants. Cette étude a montré que le choix de l'indépendance peut être une stratégie contrainte pour sortir du chômage,

mais qu'elle dépend de diverses variables objectives (fonds propres, soutien du conjoint, viabilité du projet) et subjectives (comme l'aversion pour le risque, la « mentalité du créateur »).

Si le projet est en partie déterminé par les variables objectives, comme les trajectoires, cela n'empêche pas le projet d'avoir un effet propre. Résister contre le déclassement semble être une stratégie qui porte ses fruits, non pas sur la probabilité de réinsertion, mais sur la qualité de cette réinsertion (emploi cadre/non cadre). Le projet est donc une médiation entre l'histoire passée et l'histoire à venir, et non une simple probabilité subjective qui se calerait sur les probabilités objectives. Mais comme nous l'avons vu, il est aussi un projet conjugal, puisque le conjoint participe à sa construction, notamment vis-à-vis de la création d'entreprise et de la mobilité géographique.

Ce rapport aura aussi montré que la rhétorique de la recherche d'emploi, « la logique compétences » doit être relativisée. Le « projet professionnel » ou « projet de vie », les techniques de recherche ne peuvent modifier l'âge, l'absence de diplôme ou la faible mobilité antérieure. L'idée du « transfert de compétences » est intéressante en théorie, mais comme les compétences ne se révèlent qu'en emploi (Benarrosh, 1998) et que les recruteurs dans une situation de rareté de l'emploi préfèrent choisir des personnes rapidement opérationnelles, elle est très difficile à mettre en pratique. L'idée de retour à la formation pour les cadres expérimentés pour diverses raisons (reconversion, validation des acquis professionnels) peut être aussi un piège, puisqu'elle augmente la durée de chômage tout en ne donnant qu'un diplôme de formation continue, moins valorisé par les recruteurs que les diplômes de formation initiale, dans un contexte d'inflation des diplômes. Même s'il est évident que les conseilleurs ne maîtrisent pas le marché du travail, les critères de recrutement des entreprises et ne peuvent agir que sur les stratégies des chômeurs, il faut aussi rappeler que le discours de « redynamisation » a pour effet pervers de rendre le cadre au chômage responsable de sa situation.

Ce rapport avait aussi comme ambition de montrer la complémentarité des méthodes qualitatives et quantitatives. Les statistiques permettent de faire un inventaire hiérarchisé des facteurs discriminants sur les cheminements objectifs, tandis que les entretiens permettent d'aider leur interprétation, à travers des histoires de vie. Cependant, le fait de travailler sur un échantillon qualitatif rétrospectif, non tiré de l'enquête Emploi, empêche de comparer les projets qualitatifs avec le devenir en t + 2 de ces mêmes individus (contrairement à Imbert, 1993). L'utilisation d'entretiens aura permis de montrer que les projets dépendent des ressources, au sens large, de la famille (héritage, fonds propres) et non pas des seuls revenus de remplacement des Assedic. Ils évoluent de manière non linéaire avec la durée de chômage, même si les très longues durées (plus de deux ans) jouent fortement sur la diminution des exigences. La création d'entreprise semble être un projet d'emploi secondaire, qui n'apparaît pas dans la question sur la profession principale recherchée dans l'Enquête Emploi, mais est présentée comme une solution de secours dans le discours de beaucoup de cadres.

Cela correspond à l'évolution de l'image du cadre, incité à se présenter comme un « offreur de compétences », prêt à s'engager sur des « missions » (salarié sur des CDD ou en indépendant) et très mobile géographiquement et fonctionnellement. La notion de « carrière » ne concernera-t-elle bientôt que le noyau dur des cadres, les cadres dirigeants et « les cadres à potentiel » ?

ANNEXE 1

CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON LONGITUDINAL

VARIABLES	Caractéristiques en t	Echantillon effectif	%	Emploi 1990	Emploi 1997
COHORTE	1990-1992	31	7,9 %		
	1991-1993	36	9,2 %		
	1992-1994	60	15,3 %		
	1993-1995	90	22,9 %		
	1994-1996	94	23,9 %		
	1995-1997	82	20,9 %		
SEXE	Homme	268	68,2 %	64,6 %	61,8 %
	Femme	125	31,8 %	35,4 %	38,2 %
AGE	Moins de 30 ans	37	9,4 %	18,9 %	12,1 %
	30 à 39 ans	101	25,7 %	22,3 %	29,5 %
	40 à 49 ans	129	32,8 %	23,4 %	26,3 %
	Plus de 50 ans	126	32,1 %	35,4 %	32,1 %
PROFESSION	Professions de l'information, des arts	65	16,5 %	20,6 %	25,5 %
	Cadres administratifs et commerciaux	226	57,5 %	57,1 %	48,6 %
	Ingénieurs et cadres techniques	102	26,0 %	22,3 %	25,9 %
DIPLOME	Pas le bac	116	29,5 %	30,5 %	30,8 %
	Bac	73	18,6 %	24,1 %	18,3 %
	Bac+2	73	18,6 %	10,9 %	18,0 %
	Diplôme supérieur	131	33,3 %	34,5 %	32,9 %
DUREE DE CHOMAGE	Moins de 6 mois	157	39,9 %	38,5 %	30,9 %
	De 6 mois à moins d'un an	83	21,1 %	22,4 %	18,5 %
	Chômage de longue durée (1 à 2 ans)	87	22,1 %	21,3 %	20,6 %
	Chômage de très longue durée (+ 2 ans)	66	16,8 %	17,8 %	30,0 %
ALLOCATION	Reçoit des allocations	250	63,6 %	51,4 %	64,5 %
	Pas d'allocations	143	36,4 %	48,6 %	35,5 %
CIRCONSTANCES	Licenciement	262	67,0 %	58,3 %	57,5 %
	Fin de CDD	79	20,2 %	22,3 %	30,1 %
	autres	50	12,8 %	19,4 %	12,3 %

ANNEXE 2

CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON QUALITATIF

Prénom	Age/Durée chômage	Diplôme	Fonction et secteur antérieur	Projet d'emploi	Activité de la conjointe	Enfants
HOMMES						
Adam	24 ans 1 mois	École de commerce	Cadre Marketing dans le nettoyage industriel	**Projet précis cadre** : cadre marketing dans PME.	Femme active (institutrice)	1 fils (6 mois)
Christian	32 ans 1 an	École de commerce	Directeur Clientèle dans la publicité	**Projet de création** d'une entreprise artisanale de mobilier d'enfant qui a été abandonné, puis **projet précis cadre** (commercial).	Femme active (cadre audit)	1 fils (15 jours)
Martin	36 ans 1 semaine	DESS informatique	Informaticien réseau dans une SSII	**Projet précis cadre** : informaticien dans un grand groupe ou une PME	Femme tps partiel (interv. scolaire)	2 filles (9 et 7 ans)
Julien	36 ans 2 ans	École de commerce	DG d'une PME de cartes postales	Avait un **projet précis de reprise d'entreprise** pendant deux ans. A actuellement **projet large cadre ou indépendant** : poste de directeur de filiale ou de PME	Femme au foyer (jamais travaillé)	0
Christophe	39 ans 6 mois	Ingénieur Supélec	Chef de projet dans l'informatique	**Projet large de reprise d'entreprises ou fonction publique** (professorat, expert auprès du Tribunal de commerce).	Femme active, cadre collectivité locale	2 fils (2 et 4 ans)
Franck	39 ans en préavis	IAE en formation continue	Directeur d'une agence d'intérim social	**Projet large cadre ou indépendant** : Cadre commercial dans la grande distribution, créer une entreprise de fruits secs avec un ami, être commercial multi-carte pour des starts-ups.	Femme en formation (conseillère conjugale)	1 fille et 1 fils (6 et 3 ans)
Philippe	40 ans 1 an 1/2	BTS de technico commercial	Technico-commercial dans la plasturgie (assimilé cadre)	**Projet de reconversion** : dans le secteur environnement ou agroalimentaire, a fait une formation technique en agriculture	Femme active, secrétaire	1 fils (10 ans)
Frédéric	40 ans 3 mois	Arts et Métiers	Directeur qualité dans l'industrie du stylo	**Projet précis cadre,** même fonction d'assurance qualité, mais dans tout secteur.	Femme artiste (avant cadre RH)	0

Prénom	Age/Durée chômage	Diplôme	Fonction et secteur antérieur	Projet d'emploi	Activité de la conjointe	Enfants
Denis	42 ans 1 an	CAP-BEP École hôtellière	Directeur de grandes surfaces de bricolage (GSB)	**Projet large non-cadre ou indépendant** : manager un centre de profit, ouvrir un restaurant, commercial d'un guide gastronomique	Femme active (comptable)	Enceinte
Jacques	43 ans 3 mois	BAC	Directeur de production dans le vin	**Projet large non-cadre** : commercial dans l'automobile, mais projet de formation nécessaire.	Femme au foyer (ex-ouvrière)	1 fille (17 ans)
Hugues	43 ans 2 ans 1/2	Diplôme d'expertise comptable	Expert-comptable dans une usine de pneumatique	Projet de formation universitaire : maîtrise de gestion et DESS de finances en 2 ans. **Projet large cadre** (directeur administratif) **ou indépendant** (agence matrimoniale)	Compagne gérante d'une PME	0
Nicolas	43 ans 1 an 1/2	École de commerce	Directeur Administratif et Financier dans l'horlogerie de luxe	**Projets de reprise d'entreprise** (exploitation viticole, produits du terroir)	Divorcé d'une femme en formation (doctorat)	2 filles (17 et 13)
Pierre	45 ans 6 mois	Doctorat d'océanologie	Ingénieur dans des sociétés de service en informatique	**Avant projet précis cadre** : reconversion dans le secteur de l'environnement après un DESS. **Actuellement** accepterait un poste dans l'informatique non-cadre, dans la région.	Femme au chômage, assistante sociale	2 filles (8 et 14 ans)
Jean	46 ans un an	CAP puis Bac technique (CNAM)	Technico-commercial dans l'informatique	**Projet large cadre et non-cadre.** Recherche soit dans l'informatique, soit chef de chantier (a fait un CDD de 6 mois à ce poste, statut ouvrier-menuisier).	Femme active, secrétaire de direction	1 fille (21 ans)
Raphaël	47 ans 2 ans 1/2	BTS puis DESS	Ingénieur dans un bureau d'études en électronique	A fait un stage de formation de 9 mois sur la gestion de projets industriels et deux stages de remise à niveau en anglais. **Projet précis cadre :** poste similaire cadre, mobile.	Célibataire	0
Paul	47 ans 6 mois	BEP comptabilité	Comptable dans le transport	**Projet précis cadre ou non-cadre.** Recherche un poste de contentieux-clients, mais envisage une création d'une entreprise d'insertion, si n'a rien trouvé dans un an.	Femme au chômage, comptable aussi	2 fils (30 et 34 ans) nés d'un premier mariage de sa femme

Prénom	Age/Durée chômage	Diplôme	Fonction et secteur antérieur	Projet d'emploi	Activité de la conjointe	Enfants
Gilles	47 ans 7 mois	Ecole de commerce	Responsable Développement dans la grande distribution	**Projet large cadre ou non-cadre,** mais exigences en terme de salaire, mobile géographiquement. Envisage de créer une entreprise commerciale si long chômage.	Femme au foyer (ex-enseignante)	4 enfants (9 à 17 ans)
Vincent	47 ans 9 mois	Ingénieur (formation continue) : Institut Supérieur de Promotion par le travail	Directeur d'une société d'économie mixte dans l'immobilier	**Projet large cadre et indépendant.** Salarié dans un organisme d'aménagement urbain, ou création d'entreprise ou concours de fonction publique territoriale.	Femme en congé parental, assistante sociale	2 enfants (3 et 5 ans)
Dominique	48 ans 3 ans	Ingénieur URSS	Ingénieur chantiers installations irrigation/eau (d'origine Rwandaise)	**Projet large non cadre** : accepte pour des raisons alimentaires des postes d'ouvrier de chantier, en espérant se faire du réseau aussi.	Femme au foyer	2 enfants (8 et 12 ans)
Luc	49 ans 4 ans	Maîtrise d'informatique IAE DESS	Directeur Marketing dans l'informatique	Pendant deux ans un **projet large de reprise d'entreprise.** Aujourd'hui **projet précis cadre** : directeur commercial, dans un autre secteur que l'informatique.	Femme active, passée à tps plein, enseignante	1 fils (10 ans)
Simon	49 ans 6 mois	BTS Ingénieur CNAM	Ingénieur chimiste, responsable assurance qualité dans pétrole	**Projet précis cadre ou consultant (mais 2e).** Ingénieur qualité ou installation comme consultant qualité.	Femme en reprise d'activité (commerçante)	2 filles (19 et 17 ans)
François	50 ans 1 an1/2	Bac technique	Dessinateur ou technico-commercial dans bureau d'études dans maçonnerie	**Projet précis** : Dessinateur-projeteur, quelque soit le statut	Femme auxiliaire-puéricultrice (secteur public)	2 fils (21 et 24 ans)
Charles	54 ans 3 mois	Ingénieur CNAM	DG d'une PME de chauffage/climatisation	**Projet précis cadre,** dans le même secteur, mais acceptera ce qu'on lui proposera quand il n'aura plus d'argent.	Femme au foyer (ex-bibliothécaire)	2 filles (24 et 28 ans)
Régis	56 ans 3 ans 1/2	Sans diplôme	Technico-commercial dans électronique	**Pendant 1 an, projets larges de création d'entreprise.** Aujourd'hui, **projet de reconversion** : être formateur pour adultes.	Femme active (institutrice)	1 fille (20 ans)

Prénom	Age/Durée chômage	Diplôme	Fonction et secteur antérieur	Projet d'emploi	Activité de la conjointe	Enfants
FEMMES						
Bénédicte	27 ans 4 mois	DUT de documentaliste	Documentaliste (toujours en CDD)	**Projet précis cadre ou non cadre :** documentaliste.	Compagnon en formation (éducateur spécialisé)	0
Sylvie	31 ans 2 ans	DESS Droit des affaires	Juriste d'affaires	**Projet précis cadre ou non cadre :** juriste d'entreprise	Mariée à un technicien technico-commercial	0
Hélène	31 ans 1 an	Dess Journalisme DESS IAE	Journaliste	**Projet précis cadre de reconversion :** cadre gestion et administration	Célibataire	0
Maud	32 ans 1 mois	Pharmacie Œnologie	Pharmacienne salariée	**Projet précis cadre** : responsable qualité en œnologie	Mariée à un technicien	0
Nathalie	35 ans en préavis	Bac G2	Conseil en gestion et en informatique	**Projet large non cadre** : dans le conseil aux entreprises et **Projet d'installation comme consultante**	Divorcée Compagnon assureur	1 fille (6 ans)
Cécile	36 ans	Bac G Formation niveau BTS	Commerciale	**Projet large non cadre** : communication pour l'humanitaire ou commerciale VRP.	Célibataire	0
Catherine	37 ans 2 ans	École de commerce	Directrice commerciale de produits financiers	**Projet de reconversion** : mode, tourisme.	Célibataire (2 séparations)	0
Joëlle	38 ans un an 1/2	École de commerce + IEP + expert-comptable	Chef de projet dans le secteur bancaire	**Projet de reconversion cadre ou non-cadre** : études et développement social/coordinateur de projet humanitaire et associatif; recherche « sa vocation »	Célibataire	0
Laurence	38 ans en préavis	École de commerce	Cadre Marketing dans le secteur des franchises (vêtements, coiffure)	**Projet précis cadre** : marketing.	Divorcée	2 fils (10 et 12 ans)
Marie	39 ans deux mois	DUT techniques de commercialisation	Comptable dans chaîne d'hôtellerie ou industrie	**Projet d'emploi non cadre.** A accepté un emploi de comptable non cadre parce qu'il était à temps partiel à 10 mn de chez elle	Mariée avec un ingénieur, assurance qualité	3 enfants (11, 9, 5 ans)

Prénom	Age/Durée chômage	Diplôme	Fonction et secteur antérieur	Projet d'emploi	Activité de la conjointe	Enfants
Annie	45 ans 2 ans 1/2	IEP Province	Cadre technique en assurance rédactrice de contentieux a accepté un poste de rédactrice niveau employé considéré comme un « emploi d'attente »	**Projet de formation** : BTS puis diplôme d'expertise comptable en 3 ans. **Projet d'indépendance** : Hôtel avec son mari, avocate spécialisée en contentieux. **Projet de concours** : magistrature.	Mariée à un technicien, dessinateur-projeteur	1 fils (19 ans)
Julie	45 ans 1 an	DEA Langues O	Directrice de la communication	**Projet précis cadre** : directrice de la communication	Mariée à un agent immobilier	2 enfants (20 ans et 3 ans)
Mireille	50 ans 2 ans	Bts Assistante de direction	Responsable de formation (dans cabinet privé) Cadre Marketing	**Projet large cadre et non cadre**	Mariée à un chef de PME	2 enfants (22 et 24 ans)

ANNEXE 3

TABLE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

I. – LE CHÔMAGE RÉVÉLATEUR DE L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DU GROUPE CADRE ?

Tableau1 : Taux de chômage des cadres

Graphique 1 : Taux de chômage des cadres par profession

Tableau 2 : Structure socio-professionnelle des cadres au chômage

Graphique 2 : Taux de chômage des professions intermédiaires

Graphique 3 : Comparaison des taux de chômage cadres et professions intermédiaires

Graphique 4 : Taux de chômage par âge des cadres INSEE

Graphique 5 : Taux de chômage selon l'âge des cadres administratifs et commerciaux

Graphique 6 : Taux de chômage selon l'âge des ingénieurs et cadres techniques

Graphique 7 : Taux de chômage selon l'âge des professions de l'info, arts et spectacle

Graphique 8 : Taux de chômage par diplôme des cadres INSEE

Graphique 9 : Taux de chômage selon le diplôme des cadres administratifs et commerciaux

Graphique 10 : Taux de chômage selon le diplôme des ingénieurs et cadres techniques

Graphique 11 : Taux de chômage selon le diplôme des professions de l'info, arts et spectacle

Graphique 12 : Taux de chômage par sexe des cadres INSEE

Graphique 13 : Taux de chômage selon le sexe des cadres administratifs et commerciaux

Graphique 14 : Taux de chômage selon le sexe des ingénieurs et cadres techniques

Graphique 15 : Taux de chômage selon le sexe des professions de l'info, arts et spectacle

Graphique 16 : Ancienneté de chômage des cadres INSEE

Graphique 17 : Ancienneté de chômage des cadres administratifs et commerciaux

Graphique 18 : Ancienneté de chômage des ingénieurs et cadres techniques

Graphique 19 : Ancienneté de chômage des professions de l'info, arts et spectacle

Tableau 3 : Situation vis-à-vis des allocations des cadres au chômage

Tableau 4 : Montant du dernier versement de l'allocation chômage chez les cadres

Tableau 5 : Circonstances d'entrée en chômage des cadres

Tableau 6 : Circonstances d'entrée en inactivité des cadres

II. – LES PROJETS DES CADRES : LA LOGIQUE DE L'HONNEUR CONTRE LA LOGIQUE COMPÉTENCES ?

Tableau 7 : Activité au sens du BIT à temps t

Tableau 8 : Situation vis-à-vis de l'activité à temps t

Tableau 9 : Les projets d'emploi à temps t

Tableau 10 : Modèle Logit sur les projets d'emploi à temps t

Tableau 11 : Les projets de mobilité professionnelle à temps t selon la profession antérieure
Tableau 12 : Évolution du projet d'emploi pour les chômeurs et inactifs en t + 1
Graphique 20 : Projets d'emploi des cadres INSEE
Graphique 21 : Projets d'emploi des cadres administratifs et commerciaux
Graphique 22 : Projets d'emploi des ingénieurs et cadres techniques
Graphique 23 : Projets de mobilité professionnelle selon la profession antérieure
Tableau 13 : Exigences sur les conditions d'embauche à temps t
Tableau 14 : Attachement à la norme d'emploi (CDI-temps complet) à temps t
Graphique 24 : Attachement à la norme d'emploi selon les professions
Graphique 25 : Intensité de la recherche d'emploi des cadres INSEE

III. – LES « MODES DE LA RECHERCHE D'EMPLOI » : LE RÉSEAU AVANT TOUT ?

Graphique 26 : Modes de recherche d'emploi des cadres INSEE
Tableau 15 : Intensité de la recherche d'emploi suivant les professions à temps t
Tableau 16 : Hiérarchie des démarches suivant les professions

IV. – LES TRAJECTOIRES DE RECLASSEMENT/DÉCLASSEMENT

Graphique 26 : Trajectoires d'activité en t et t + 1
Graphique 27 : Situations d'activité et d'emploi en t et t + 1
Tableau 17 : Contrats obtenus pour ceux qui ont retrouvé un emploi et t et t + 1
Tableau 18 : Modèle Logit sur les situations vis-à-vis de l'emploi cadre en t + 2
Graphique 28 : Activité en t + 1 et t + 2 suivant l'âge
Tableau 19 : Emploi en t + 2 suivant des variables objectives et les projets
Tableau 20 : Emploi en t + 2 en fonction du niveau de diplôme
Tableau 21 : Emploi en t + 2 en fonction du projet en t
Tableau 22 : Emploi en t + 2 en fonction de la durée de chômage et du projet en t
Tableau 23 : Emploi en t + 2 en fonction du diplôme et du projet en t
Tableau 24 : Intensité de la recherche d'emploi en t, t + 1 et t + 2
Tableau 25 : Hiérarchie des démarches ayant permis d'obtenir un emploi en t + 1
Tableau 26 : Hiérarchie des démarches ayant permis d'obtenir un emploi en t + 2

BIBLIOGRAPHIE

Alexandre H. (1995), *Les femmes cadres du secteur privé,* Observatoire de l'emploi APEC, novembre

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

Aubert N., Enriquez E., de Gaulejac V., *Le sexe du pouvoir,* Desclée de Brouwer, 1986

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

Bacache M., Paserot R. et **Peltan S.** (1997), « Le chômage dans la carrière professionnelle : analyse économique d'un stigmate », *Problèmes économiques,* n° 2.509, p.12-18

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

Benarrosh Y. (1998), « La notion de transfert des compétences à l'épreuve de l'observation », *Travail et emploi,* n° 78, 1998, p. 53-65

Benguigui G. (1981), « La sélection des cadres », *Sociologie du travail,* n° 3, pp. 294-307

Béret P. (1992), « Mobilité, investissement et projet : quelques réflexions théoriques », in Coutrot L. et Dubar C., *Cheminements professionnels et mobilités sociales,* IRESCO – La Documentation Française, p. 343-358

Béret P. (1996), « Projet professionnel et accès au marché du travail d'une cohorte de jeunes », in *XV^e Journées de l'Association d'économie Sociale. L'analyse longitudinale en économie sociale*, Actes édités avec le concours du Commissariat Général du Plan, p. 271-290

Bernardin M. (1999), *L'Observatoire des Quincadres. Résultats de la 1re enquête nationale,* Hommes et Missions, avril

Bidart C. (1997), *L'amitié. Un lien social,* La Découverte

Bidart C. (2000), « Projets, réseaux relationnels et trajectoires d'accès au monde du travail. Une enquête longitudinale », *Trajectoires d'emploi et conditions d'existence des individus*, document Séminaires CEREQ, n° 148, p. 121-137

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, p.196-223

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

Bouffartigue P. (1994), « Ingénieurs débutants à l'épreuve du modèle de carrière. Trajectoires de socialisation et entrée dans la vie professionnelle », *Revue Française de Sociologie,* n° 1, XXX, p. 69-100

Bouffartigue P. (1999), *Contribution à une sociologie du salariat de confiance. Note pour l'habilitation à diriger des recherches*, Université de Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines, juin

Bouffartigue P. et **Gadéa C.** (2000), *Sociologie des cadres,* Repères La Découverte

Bourdieu P. et **Boltanski L.** (1975), « Le titre et le poste : rapport entre le système de production et le système de reproduction », Actes de la Recherche en Sciences Sociales, n° 2, p. 95-107 : rapports entre le système de production et le système de reproduction

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

Bourdieu P. (1980), « Le capital social. Notes provisoires », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales,* n° 31, pp. 2-3

Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale,* Fayard

Cézard M. (1986), « Le chômage et son halo », *Économie et statistiques,* n° 193-194, p. 77-82

Chatenay A. (1997), *Évaluation du programme FNE Cadres 1994. Rapport final,* Ministère de l'emploi et de la solidarité - DRTEFP PACA, octobre

Colin C. (1995), « L'éventail des salaires par profession », *INSEE Première,* n° 366, mars 1995

Couppié T., Epiphane D., Fournier C. (1997), « Les inégalités entre hommes et femmes résistent-elles au diplôme ? », *CEREQ Bref,* n° 135, octobre

Cottave M. (1998), « Enquête sur l'insertion des jeunes diplômés en 1998 », Département Études et Développement de l'APEC, décembre

Degenne A., Fournier I., Marry C., Mounier L., (1991), « Les relations sociales au cœur du marché du travail », *Sociétés contemporaine,* n° 5, p. 75-97

Demailly D. (1994), « Le salaire des ingénieurs diplômés », *INSEE Première,* n° 354, octobre 1994

Divay S. (1998), *L'aide à la recherche d'emploi, Des conseils pour sauver la face,* L'Harmattan

Dubar C. (1994), « L'insertion comme articulation temporelle du biographique et du structurel », *Revue Française de Sociologie,* n° 2, p. 283-296

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

Dubar C., Gadéa C., (1999), *La promotion sociale en France*, Presses Universitaires du Septentrion

Dubar C., Demazière D. (1997), « Dire les situations d'emploi », *Sociétés contemporaines,* n° 26, 1997, p. 93-108

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

Eckert H. (1998), « Les inégalités d'accès aux emplois de cadres parmi les sortants de l'enseignement supérieur, du diagnostic à l'interprétation », *Cheminements de formation dans l'enseignement supérieur et parcours d'insertion,* Document Séminaire CEREQ, n° 141, février, p. 125-134

Fondeur Y. et Minni C. (1999), « Emploi des jeunes et conjoncture », *Premières synthèses DARES-IRES,* n° 51-1, décembre

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

Friot B. (1998), *Puissances du salariat. Emploi et protection à la Française,* La Dispute

Gaullier X. (1990), « Politiques sociales, emploi et gestion des âges », *Revue Française des Affaires Sociales,* n° 4, p. 109-125

Goux D. et **Maurin E.** (1993), « Emploi et chômage des cadres : 1990-1992 », *INSEE Premières informations,* n° 262

Granovetter M. (1974), *Getting a job,* Harvard University Press

Grelon A. (1986), *Les ingénieurs de la crise,* Éditions de l'EHESS

Huygues Despointes H. (1991), « Être disponible et savoir cibler sa recherche : deux clés pour trouver un emploi », *Économie et statistiques* n° 249, p. 67-74

Imbert F. (1993), « Le longitudinal à travers le quantitatif et le qualitatif », *Sociétés contemporaines,* n° 14-15, p. 129-149

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

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

Kirsch J.-L. et **Desgoutte J.-P.** (1996), « Diplôme et déclassement », *CEREQ Bref,* n° 117, février

Lagarenne C., Marchal E. (1995), « Recrutement et recherche d'emploi », *La lettre du Centre d'Études de l'Emploi,* n° 38, juin

Laufer J. (1998), « Les femmes cadres : entre le pouvoir et le temps », *Revue Française des Affaires Sociales,* n° 3, juillet-septembre, p. 55-70

Lecoutre M. (1997) « Trajectoires et filières : réflexions méthodologiques à propos d'une expérience d'enquête longitudinale à la sortie de l'enseignement supérieur », *L'analyse longitudinale du marché du travail : Les politiques de l'emploi,* Documents Séminaires Céreq, n° 128, août, p. 239-250

Lerenard A., Marioni Dares P. (1998), « Emploi et chômage par famille professionnelle en 1997 », *Premières synthèses,* n° 15.2

LEST (1994), Projet scientifique 1994-1998. *La crise de la société salariale,* Aix-en-Provence

Maille F. (1999), « Les bilans de compétence », *Premières informations DARES,* n° 31.1, août

Marchal C., La recherche d'emploi des cadres et des dirigeants, *Edition Maxima Laurent du Mesnil, 1998*

Marry C. (1992), a) « Femme et ingénieur : la fin d'une incompatibilité ? », *La recherche,* n° 23

Marry C. (1992), b) « Les jeunes et l'emploi : force et faiblesse des liens forts », in L. Coutrot et C. Dubar, *Cheminements professionnels et mobilités sociales,* La Documentation Française, p. 299-326

Maruani M., Reynaud E. (1993), *Sociologie de l'emploi,* Repères La Découverte

Martinelli D., Sigot J.-C., Vergnies J.-F. (1997), « Diplômés de l'enseignement supérieur. L'insertion professionnelle se stabilise, mais les écarts s'accentuent », *CEREQ Bref,* n° 134, septembre

Martinelli D., Vergnies J.-F. (1999), « Diplômés de l'enseignement supérieur. La reprise de l'emploi ne profite pas à toutes les filières », *CEREQ Bref,* n° 156, septembre

Maurice M., Sellier M., Silvestre J.-J. (1982), *Politiques éducatives et organisation industrielle en France et en Allemagne,* PUF

Menger P.-M. (1997), « Les intermittents du spectacle. Croissance de l'emploi et du chômage indemnisé », *INSEE Première,* n° 510, février

Nortier F. (2000), « Regard sur les cadres des années 90 », *Point sur la retraite des cadres*

Perrot A. (1995), *Les nouvelles théories du marché du travail,* La Découverte

Pichon A. (1999), « La précarisation du travail des cadres, techniciens et ingénieurs. De l'homogénéisation à la différenciation sociale », *Travail et emploi,* n° 80, pp. 59-74

Pignoni M., Salzberg L. (1992), « Le vécu du chômage de longue durée », *Travail et emploi,* n° 52, pp. 99-103

Pochic S., Chatenay A., (1999), « La recherche d'emploi des cadres au chômage : des intermédiaires en concurrence ? » in B. Gazier, J.-L. Outin, F. Audier, *L'économie sociale. Formes d'organisation et institutions*, tome I, L'harmattan, p. 433-444

Pohl R., Soleilhavoup J. (1981), « Entrée des jeunes et mobilité des moins jeunes », *Économie et statistiques,* n° 134, p. 85-108

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, p. 231-258

Rosanvallon P. (1997), « Du statut social aux trajectoires de vie », *Sciences Humaines,* n° 72, mai, p. 32-33

Schnapper D. (1994), *L'épreuve du chômage,* Gallimard (2e édition)

Singly (de) F. et **Thélot C.** (1988), *Gens du public, gens du privé. La grande différence,* Dunod

Spielman M., (1997), *Quel avenir pour les cadres ?*, L'harmattan

Tresmontant R. (1991), « Chômage : les chances d'en sortir », *Économie et statistiques,* n° 241, mars, p. 41-51

Villette M. (1996), *Le manager jetable, récits du management réel,* La Découverte Essais

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

COMPÉDIT BEAUREGARD S.A. - 61600 LA FERTÉ-MACÉ - Tél. : 02 33 37 08 33
Dépôt légal : Février 2001 - N° d'Imprimeur : 6511

DUT de
documentaliste

DESS
Droit des affaires

Dess Journalisme
DESS IAE

Pharmacie
Oenologie

Bac G2

Bac G
Formation niveau BTS

École
de commerce

École de
commerce + IEP + expert-comptable

École
de commerce

DUT techniques de commercialisation

IEP

DEA
Langues'O

BTS Assistante
de direction