



HAL
open science

Les logiques des projets de réorientation professionnelle en temps de crise sanitaire : le cas des trentenaires en France

Nathalie Bosse, Arnaud Dupray, Alexie Robert

► To cite this version:

Nathalie Bosse, Arnaud Dupray, Alexie Robert. Les logiques des projets de réorientation professionnelle en temps de crise sanitaire : le cas des trentenaires en France. Trajectoires et carrières contemporaines : nouvelles perspectives méthodologiques : XXVIIèmes journées du longitudinal, Grenoble, 23-24 juin 202, Laboratoire de sciences sociales (Pacte); Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), Jun 2022, Grenoble, France. pp.31-42, 10.4000/books.cereq.1846 . halshs-04236917

HAL Id: halshs-04236917

<https://shs.hal.science/halshs-04236917>

Submitted on 11 Oct 2023

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

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



Distributed under a Creative Commons Attribution - NoDerivatives 4.0 International License

Les logiques des projets de réorientation professionnelle en temps de crise sanitaire : le cas des trentenaires en France

*Nathalie Bosse**, *Arnaud Dupray***, *Alexie Robert****

Introduction

L'ampleur inédite de la crise sanitaire, la décision soudaine conduisant au confinement drastique du printemps 2020, les incertitudes sur l'horizon d'un recul de la pandémie, ont pu amener certaines personnes à interroger et repositionner leurs priorités dans la vie et notamment la place, le contenu ou l'organisation de leur activité professionnelle. D'autres encore ont pu voir leur situation d'emploi ou conditions de travail chamboulées par la crise, les conduisant à requestionner leurs perspectives professionnelles. Les conséquences économiques et sociales de la période ont ainsi pu agir comme des éléments perturbateurs plus ou moins importants dans les parcours de chacun.

Nous proposons d'apporter un éclairage sur ces effets à travers la mesure et l'analyse de projets de réorientation professionnelle, au prisme de la crise sanitaire. Pour cela, nous prenons appui sur les travaux qui se sont développés depuis une quinzaine d'années autour de l'analyse des transitions professionnelles (Kaddouri, 2014 ;), des reconversions professionnelles (Négroni, 2005 ; Négroni, Mazade 2019 ; Cocandeau-Bellanger, 2017 ; Deltand, 2017 ; Fournier et al., 2017) et des bifurcations professionnelles et biographiques (Bidart, 2006 ; Grossetti, 2010 ; Dupray et Epiphane, 2014 ; Denave 2015, 2017).

Les données mobilisées sont celles de l'enquête « Génération, Covid et après ? » réalisée, dans le cadre d'un projet financé par la DARES¹, au printemps 2021, sur une cohorte représentative au niveau national de l'ensemble des sortants du système éducatif en 2010. Dans le prolongement des enquêtes menées en 2013, 2015 et 2017 par le Céreq auprès de la Génération 2010², l'enquête de 2021 permet de cerner l'évolution des parcours professionnels de jeunes, ayant une dizaine d'années d'ancienneté sur le marché du travail au moment de la survenue de la crise sanitaire. Sont recensés les changements professionnels intervenus entre le 1er mars 2020 et l'enquête, avec un volet spécifique de questions sur l'existence de projets de réorientation engagés depuis 2018 ou survenus pendant la crise. L'étude comporte également un volet qualitatif, avec des entretiens biographiques réalisés auprès de répondants engagés dans une démarche de réorientation. Les récits recueillis permettent ainsi d'appréhender dans quelle dynamique processuelle la réorientation s'inscrit mais aussi la manière dont elle fait sens pour les individus.

En nous appuyant sur les multiples indicateurs disponibles dans l'enquête quantitative, nous présentons dans un premier point une typologie des projets de réorientation professionnelle, illustrant en huit classes la diversité des logiques qui les animent. Un deuxième point s'intéresse à l'impact de la crise sur les dynamiques de réorientation et à la manière dont les différentes figures de projets identifiées se positionnent, entre ceux engagés avant la crise sanitaire et ceux survenus à partir de mars 2020. Les résultats montrent qu'une figure prédomine depuis le début de la pandémie, caractérisée par des projets

* Centre associé Céreq de Grenoble-Pacte, UGA.

** Céreq, Aix-Marseille Univ-CNRS-LEST.

*** Céreq.

¹ Cette recherche a bénéficié de la participation financière de la DARES dans le cadre de l'appel à projets de recherche *Quels impacts de la crise sanitaire liée à la covid-19 sur le marché du travail ?* lancé en juillet 2020.

² L'enquête Génération 2010 visant à étudier l'insertion professionnelle permet de connaître le parcours scolaire et la situation des enquêtés mois par mois sur le marché du travail durant leur 7 premières années de vie active.

de nature « défensive ». L'enquête qualitative apportera alors, dans un troisième point, un éclairage sur cette figure de réorientation et le rôle de la crise dans sa genèse.

1. Huit logiques de réorientation professionnelle

Afin de mettre à jour la diversité des projets de réorientation professionnelle, qui ne visent pas tous des transformations radicales des situations occupées et activités exercées - faisant en cela écho aux résultats d'une étude pour France-Compétences (BVA, 2022) - nous cherchons à dégager une typologie des réorientations professionnelles. Elle s'appuie sur les informations collectées sur ces projets au cours de l'enquête (16 indicateurs retenus cf. annexe 1) et mobilise une analyse des correspondances multiples puis une classification ascendante hiérarchique. Les figures de réorientation sont dégagées en fonction de l'objet de la reconversion (métiers, secteurs, statut, etc.) et des motivations qui les sous-tendent (question à choix multiple) donnant à voir des configurations singulières de projets.

Nous nous concentrons ici sur les individus qui déclarent avoir un projet de réorientation professionnelle depuis 2018 et pour lequel ils ont engagé des démarches afin de le mettre en œuvre. Cela représente 1002 individus sur les 4 887 répondants de l'enquête, soit environ 23 % des individus en effectif pondéré.

1.1 Des projets distingués selon les attentes des individus

On obtient ainsi une répartition en huit classes dont la nature et les significations sont présentées dans le tableau 1 ci-dessous³.

Tableau 1 • Huit logiques de réorientation professionnelle

Classes	N (% pondéré)	Synthèse des lignes de force du projet de réorientation
Classe 1 Les transformateurs investis	311 (34%)	Reconversions délibérées radicales non imposées par les circonstances et associées à de fortes attentes
Classe 2 Les réorientés conservateurs	227 (21 %)	Changer de métier avant tout mais attentes modérées du point de vue des autres modalités d'évolution ; plutôt conservateurs par rapport à ce qu'ils ont déjà.
Classe 3 Les multi-activités	114 (11 %)	Diversifier son activité pour retrouver du sens.
Classe 4 Les défensifs personnels	86 (10 %)	Réorientation radicale mais défensive pour des motifs personnels ou familiaux et pour obtenir de meilleures conditions de travail.
Classe 5 Les préventifs-défensifs	122 (11 %)	Des réorientations radicales (métier, secteur, sens, lieu...) imposées par les circonstances, c'est-à-dire des situations d'emploi fragilisées.
Classe 6 Les lassés aventureux	38 (4 %)	Changer par lassitude et pour découvrir autre chose même si la cible de métier est encore floue.
Classe 7 Les hédonistes	54 (6 %)	Réorientation radicale pour plus d'autonomie, d'épanouissement professionnel et un nouveau statut : souvent devenir indépendant.
Classe 8 Les carriéristes	50 (3 %)	Changer pour progresser professionnellement.

Au regard des variables actives, ces classes de réorientés ont des profils qui les distinguent les unes des autres. La classe la plus nombreuse des « Transformateurs investis » (un tiers des réorientés, tableau 1) rassemble des individus qui ont de fortes attentes et conjuguent de nombreux souhaits de changement : de métier (96 %), de secteur (86 %), une meilleure conciliation entre leur vie

³ A noter que les 3 dernières classes sont singulières et isolées du reste. Une partition en 4 classes, aboutirait à les conserver telles quelles.

professionnelle et leur vie privée (95 %) tout en souhaitant améliorer leurs conditions de travail (87 %) et donner plus de sens à leur activité (85 %). Ajoutons qu'ils occupent des emplois sur lesquels ne pèse aucune menace.

Les « réorientés conservateurs » privilégient un changement de métier (95 %) mais pas de secteur (dans la moyenne). En outre, occupant des emplois préservés, ils ont des attentes limitées puisque l'amélioration de leurs conditions de travail (18 %) ou d'emploi (22 points au-dessous la moyenne) ou la recherche d'une meilleure conciliation (26 %) ne sont pas des sujets de préoccupation. Ils forment un cinquième des individus avec un projet de réorientation.

Les « multi-activités » cherchent clairement à compléter leur situation par une activité complémentaire et dans le même temps veulent redonner du sens à leur travail alors qu'ils n'expriment aucune volonté de changer de métier (seulement 5%) ou de secteur (13 %).

Les « défensifs-personnels » présentent des projets de réorientation qui sont radicaux par les axes de changements escomptés : 95% souhaitent changer de métier, 76 % de secteur d'activité et la recherche de meilleures conditions de travail concerne neuf individus sur dix. Leur projet vise à surmonter des difficultés personnelles, notamment liées à des raisons de santé (100 %) et des problèmes de conciliation (71 %). Pour un tiers d'entre eux, cela passe par le souhait d'une mobilité géographique. Si leur emploi n'est pas directement menacé, leur secteur d'activité offre peu de perspectives.

Un projet défensif caractérise aussi « les préventifs-défensifs » mais les motifs de projets qui combinent le plus souvent changements de secteur (84 %) et de métier (97 %) sont d'ordre professionnel car tous subissent une menace sur l'emploi et 63 % sont dans un secteur offrant peu de perspectives (classe la plus concernée). La recherche d'un travail qui donne plus de sens prédomine aussi (cité par 85 %) tandis que changer de statut et de localisation font aussi partie de leurs attentes, respectivement pour 65 % et 38 % d'entre eux.

Les « lassés aventureux » aspirent aussi à changer de métier (92 %) et de secteur (83 %) mais avant tout pour « découvrir autre chose », par lassitude. L'objectif d'emploi visé n'est d'ailleurs pas encore défini pour plus d'un tiers d'entre eux. Le sens du travail, l'amélioration des conditions de travail et la conciliation ne font pas partie de leurs motivations principales.

Une réorientation radicale et statutaire pour s'épanouir caractérise les « Hédonistes » où les souhaits de changement de métier et de secteur (resp. 98 % et 79 %) s'accompagnent d'un souhait de changer de statut (78 %) ou de compléter son activité (40 %) pour gagner en épanouissement professionnel (98 %) et retrouver du sens (78 %).

Enfin, chez les « carriéristes » c'est l'aspiration à évoluer et progresser dans sa carrière qui prévaut (100 %). Cependant, le projet demeure flou du point de vue du métier cible pour les trois-quarts d'entre eux. Changer de métier et accéder à un nouveau secteur ne sont que d'éventuels facteurs incidents, alors que l'amélioration de ses conditions d'emploi et de rémunération prime dans la genèse du projet (92 %).

1.2 Des projets analysés au regard des parcours antérieurs

Si ces figures de réorientation font sens dans les conditions internes qui les caractérisent, il reste à les confronter aux antécédents socio-démographiques et de parcours de ceux qui les portent (cf. synthèse en annexe 2).

L'analyse des antécédents professionnels conforte ainsi l'aspect défensif des projets des classes « défensifs personnels » et des « préventifs défensifs » en mettant en évidence la spécificité de ces parcours, lesquels se révèlent moins continus et intégrateurs que ceux des autres classes.

Dans ces deux groupes, plus d'un tiers ont connu une forte mobilité avec plus de quatre emplois occupés au cours de leurs sept premières années de vie professionnelle. De même, ces deux groupes se distinguent des autres par des parcours d'emplois jugés plus souvent difficiles, voire très difficiles (57 % contre 49 % en moyenne) et une plus forte inquiétude en l'avenir en 2017 (40% pour les « défensifs-personnels » et 35% pour les « préventifs-défensifs » contre 27% en moyenne). Les « défensifs personnels » se distinguent aussi par le fait qu'ils sont les moins satisfaits de leur situation professionnelle (38% contre 57% en moyenne) ; ils sont d'ailleurs près de 54 % à déclarer rechercher un emploi en 2017 contre 39 % dans l'ensemble.

Pour ce qui est des « préventifs-défensifs », ils ont accédé plutôt plus rapidement à un CDI que les autres lors de l'entrée sur le marché du travail : plus de 60 % en moins de 6 mois. On note aussi une légère sur-représentation des diplômés du supérieur long en leur sein : 16 % contre un peu plus de 12 % parmi l'ensemble des réorientés. Par ailleurs, ils sont nombreux à avoir été touchés par un chômage de longue durée (>= 12 mois) ou une discontinuité d'emplois avec des épisodes d'au moins trois mois de formation-reprise d'études ou d'inactivité entre l'interrogation de 2017 et la situation de mars 2020. Au début du premier confinement en mars 2020, 35 % d'entre eux sont ainsi en situation de non-emploi (20 % au chômage) mais parmi les individus en emploi à cette date, la part d'emplois à durée indéterminée est légèrement supérieure à la moyenne.

2. Une crise qui influe sur les dynamiques de réorientation

Compte tenu de la temporalité choisie pour la mesure (depuis 2018), 78 % des projets de réorientation sont nés avant la crise sanitaire et 22 % pendant la période de crise. Parmi ces derniers, 54 % sont déclarés comme ayant la crise pour origine. Mais au-delà des réorientations engagées après mars 2020, la crise affecte l'ensemble des formes de reconversion (tableau 2), soit en accélérant ou modifiant un projet déjà débuté, soit en le stoppant temporairement ou définitivement, qu'il soit antérieur ou non à la crise.

Tableau 2 • Temporalité et impact de la crise sanitaire (en %)

Classes issues de la typologie des figures de réorientation	Début avant crise	Modifié par la crise*	Mise en œuvre accélérée par la crise*	Début pendant la crise	dont crise à l'origine du projet**	Stoppé à cause de la crise***
1-Les transformateurs investis	78	23	21	22	61	19
2-Les réorientés conservateurs	82	21	12	18	43	12
3-Les multi-activités	80	13	13	20	49	24
4-Les défensifs personnels	77	16	21	23	37	24
5-Les préventifs-défensifs	60	37	14	40	71	16
6-Les lassés aventureux	71	17	23	29	7	8
7-Les hédonistes	90	37	25	10	70	15
8-Les carriéristes	80	7	3	20	77	12
Ensemble	78	22	18	22	54	17

Lecture : 78% des projets de type « transformateurs investis » ont débuté avant le début de la crise sanitaire (mars 2020) et 23 % ont été modifiés par la crise.

Champ : Individus ayant engagés des démarches de reconversions depuis 2018 (N=1 002).

* Individus dont le projet a débuté avant la crise et encore en cours pendant la crise (N=642).

** Individus avec un projet de reconversion débuté après le début de la crise (N=216).

*** Ensemble des individus correspondant à * et ** (N=858).

Source : Enquête « Génération, Covid et après ? ».

En comparaison de l'ensemble des projets de réorientation, les « réorientés-conservateurs » et les « multi activités » semblent un peu moins affectés par la crise sanitaire. En effet, ils sont moins nombreux à déclarer que la crise a modifié ou accéléré la mise en œuvre de leur projet ou que la crise en est à l'origine. Pour les « multi-activités » cependant, comme pour les « défensifs-personnels » la

crise a plus souvent stoppé leur projet (suspension ou abandon). Les difficultés spécifiques liées aux périodes de confinement sont d'ailleurs plus marquantes dans ces deux classes (resp. 50 % et 58 % des individus concernés contre 46 % en moyenne).

Du point de vue de la temporalité des projets, la figure des « hédonistes » se concentre massivement avant la crise (90 % des projets) tandis que les « préventifs-défensifs » et « les lassés-aventureux » sont sur-représentés parmi les projets qui débutent à partir de mars 2020. Pour ces derniers, la crise n'en n'est pas forcément l'élément déclencheur. C'est le cas néanmoins dans 61 à 77 % des projets débutés pendant la crise pour quatre figures : les « Transformateurs-investis », les « Hédonistes », les « Carriéristes » et les « préventifs-défensifs ». Parmi les projets débutés avant la crise, un cinquième à un quart des projets dans les classes « défensifs-personnels », « transformateurs investis », « lassés aventureux » et « hédonistes » ont connu une accélération de leur mise en œuvre (18 % des projets dans l'ensemble).

Au total, les projets « préventifs-défensifs » apparaissent les plus liés à la crise sanitaire. D'abord, 37% de ces projets se sont modifiés avec la survenue de la pandémie. En outre, les projets de cette classe débutent plus fréquemment que les autres après le début de la crise sanitaire. C'est d'ailleurs la seule figure de projet à être sur-représentée parmi les projets survenus pendant cette période : ils forment 20 % de ces projets alors qu'ils ne représentent que 11 % de l'ensemble des projets de réorientation. De surcroît, la crise en est à l'origine dans 71 % des cas. Ceci suggère que pour nombre d'individus de cette classe, la réorientation s'est imposée à eux compte tenu de la dégradation de leur situation pendant cette période. En effet, ils sont beaucoup plus nombreux en proportion à avoir été confrontés à un report ou l'annulation d'une promesse d'embauche (26 % contre 11 % en moyenne). De plus, parmi les individus ayant travaillé entre mars 2020 et juin 2021, la moitié d'entre eux mentionne que la crise est responsable d'une interruption de leur activité (30% en moyenne). Enfin, parmi les individus en emploi en mars 2020, les « préventifs-défensifs » ont plus souvent quitté leur emploi au cours de la crise (46 % contre 34 % en moyenne) et davantage pour des raisons en rapport avec la crise sanitaire.

Ces projets ne sont en revanche pas plus souvent stoppés par la crise que les autres, même si leurs porteurs évoquent plus souvent (avec les « défensifs-personnels » évoqués précédemment) des difficultés dans la mise en œuvre de leur projet, liées aux périodes de confinement (57 %). Par ailleurs, ils font aussi plus volontiers part de difficultés liées aux ressources économiques (64 % contre 46 % en moyenne), au manque de soutien institutionnel (42 % contre 33 % en moyenne) et de difficultés liées à un problème de localisation géographique (30 % contre 19 % en moyenne).

En résumé, la crise sanitaire semble affecter l'ensemble des reconversions mais son impact diffère selon les figures de projets mises en évidence par la typologie. Les projets « préventifs-défensifs » qui ressortent de parcours professionnels plus heurtés et dont la réorientation apparaît s'imposer du fait d'une situation d'emploi fragilisée et d'une quête de sens, s'avèrent les plus impactés par la crise sanitaire.

3. Des réorientations « défensives » : une illustration à partir de récits de parcours en temps de crise sanitaire

Afin d'éclairer ces logiques défensives à l'œuvre dans les processus de réorientation, nous mobilisons des entretiens réalisés auprès de 12 personnes ayant engagé un projet de réorientation professionnelle depuis le début de la pandémie. Ces personnes ont déclaré, lors de l'enquête par questionnaire, que cette réorientation était liée à la crise (cf. encadré). L'analyse du corpus - recueilli indépendamment de la typologie réalisée a posteriori - révèle que pour 10 enquêtés (cf. annexe 3), le processus de réorientation présente des convergences avec les classes des projets « préventifs-défensifs » (8 personnes) et « défensifs personnels » (2 personnes). En effet, dans ces parcours, la réorientation est impulsée par le contexte de la crise qui vient fragiliser les situations d'emploi pour les premiers (2.1), les conditions de travail pour les seconds (2.2). Les récits permettent ainsi d'identifier les événements