



HAL
open science

Quels effets de la crise sanitaire sur les projets et aspirations professionnels ?

Alexandra D'agostino, Catherine Galli, Ekaterina Melnik-Olive

► To cite this version:

Alexandra D'agostino, Catherine Galli, Ekaterina Melnik-Olive. Quels effets de la crise sanitaire sur les projets et aspirations professionnels ?. Trajectoires et carrières contemporaines : nouvelles perspectives méthodologiques : XXVIIèmes journées du longitudinal, Grenoble, 23-24 juin 2022, Laboratoire de sciences sociales (PACTE); Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), Jun 2022, Grenoble, France. pp.43-56, 10.4000/books.cereq.1851 . halshs-04236927

HAL Id: halshs-04236927

<https://shs.hal.science/halshs-04236927>

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

Quels effets de la crise sanitaire sur les projets et aspirations professionnels ?

Alexandra D'Agostino, Catherine Galli*, Ekaterina Melnik-Olive**

Introduction

La crise sanitaire a profondément impacté le monde du travail depuis mars 2020. Accélérés par la crise, les restructurations et les changements organisationnels risquent d'avoir de lourdes conséquences sur les trajectoires individuelles, non seulement via les départs subis suite aux licenciements, mais également en introduisant une instabilité dans les situations d'emploi (Perez 2013). L'augmentation des ruptures de contrats ravivent les problématiques de retour à l'emploi et de reconversions professionnelles, et ce particulièrement pour les salariés en emplois les moins qualifiés. En effet, ceux-ci sont plus souvent en contrats précaires, plus soumis au risque d'un départ contraint et accèdent le moins à la formation (Dubois et Melnik-Olive, 2017 ; Melnik-Olive et Stephanus, 2019a et 2019b ; d'Agostino, Fournier et Stephanus, 2021).

Au-delà des conséquences économiques réelles ou anticipées, la crise sanitaire semble être, pour beaucoup de salariés, l'occasion de s'interroger sur son parcours et le sens accordé à son travail. Selon une enquête flash conduite vers la fin du premier confinement, plus d'un français sur deux a été amené à réfléchir à ces questions depuis le début de la pandémie de Covid-19¹. Les recherches récentes nuancent et montrent que les conditions de travail pendant la crise ont évolué de manière différenciée selon les catégories de salariés et leur métier. De même, la crise a pu avoir des effets ambivalents sur le rapport au travail – le gain ou la perte d'intérêt au travail, la « fierté du travail bien fait » ou l'utilité sociale – selon les évolutions dans les situations de travail et les catégories sociales (Leroyer *et al.*, 2021 ; Beatriz *et al.*, 2021).

Face à ces constats, l'une des questions soulevées par la crise concerne ses effets sur les aspirations et projets professionnels des personnes peu qualifiées. Cette question a fait l'objet d'une enquête approfondie réalisée par le Céreq dans le cadre du volet qualitatif du projet Impact (Impact de la crise sanitaire sur les Mobilités, les Projets, les Aspirations professionnelles, les Compétences et le Travail) au printemps 2021 (voir d'Agostino, Galli, Melnik-Olive, 2022). Ce volet, dont les principaux résultats sont présentés dans cet article, a été réalisé en complément du volet statistique portant plus particulièrement sur l'accès à la formation et ses conditions en temps de crise sanitaire. L'étude était centrée sur les processus de construction et de mise en œuvre des projets professionnels et, plus particulièrement, ceux visant une reconversion, comprise comme un changement de métier (Denave, 2017), ainsi que sur le rôle joué par la formation dans ce processus. Que la reconversion soit subie, volontaire (Negroni, 2007 ; Negroni et Mazade, 2019), ou hybride (Berton, 2013 ; Melnik-Olive et Stephanus, 2019a) en s'expliquant tout à la fois par des contraintes structurelles externes et des motivations internes (Fournier *et al.*, 2017), elle implique des remises en question professionnelles et identitaires, des logiques d'action en contexte différenciées, parfois coûteuses, difficiles et longues. Dans la lignée de travaux sociologiques autour des parcours professionnels, nous considérons la reconversion comme un processus séquentiel articulant différentes temporalités, en particulier incluant des phases de réflexion (phase de « latence »), de formulation du projet et de prise de décision (délibération), de mise en œuvre du changement (bifurcation ou transition) ou encore le réengagement dans un nouveau métier (Mazade, 2004 ; Denave, 2006).

* Céreq, alexandra.dagostino@cereq.fr, catherine.galli@cereq.fr, ekaterina.melnik@cereq.fr.

¹ Enquête YouGov pour Monster.fr réalisée auprès de 2.021 personnes, entre le 29 avril et le 1er mai. Source : <https://www.monster.fr/recruter/conseil-en-ressources-humaines/marche-emploi/les-francais-inquiets-de-retourner-au-travail-et-soucieux-de-trouver-du-sens-dans-leur-emploi/>.

L'investigation qualitative, dont la méthodologie est présentée en annexe, a été guidée par des questionnements autour des projets professionnels en cours ou déjà réalisés, sur la manière dont la crise sanitaire a pu être un évènement déclencheur ou, au contraire, en quoi elle a constitué une entrave à leur réalisation. Ont été analysés les motivations et les freins à la réalisation des projets et la place occupée par la formation dans ces processus.

L'enquête a mis au jour les effets de la crise sur les projets professionnels des personnes sur deux registres. D'une part, le contexte économique et les difficultés connues par certains secteurs d'activités se sont répercutés sur le projet en lui-même (par exemple renoncer à se mettre à son compte ou se diriger vers un secteur très impacté par la crise). D'autre part, le contexte de crise a pu complexifier la mise en œuvre du projet, c'est-à-dire le processus de réalisation et les ressources mobilisées, notamment la formation.

Pour saisir les effets de la crise dans leur diversité, une prise en compte de la temporalité des projets est apparue nécessaire. Selon les cas, la crise intervient à des étapes différentes du parcours. Nous relevons trois catégories selon les temporalités du projet, en référence aux étapes identifiées par les travaux en sociologie des parcours (Denave, 2006 ; Negroni, 2007). Une première catégorie regroupe les personnes dont le projet est en réflexion, une étape que les sociologues qualifient de phase de « latence » (Negroni et Mazade, 2019). Une deuxième catégorie regroupe les personnes qui se trouvent à une étape plus ou moins avancée de formulation de leur projet, où un début de concrétisation est engagé grâce notamment aux différentes démarches déjà effectuées dans ce sens. Enfin, une troisième catégorie regroupe les personnes ayant réalisé leur projet professionnel peu avant ou pendant la crise. De ce point de vue, elles se trouvent à une étape où la transition professionnelle est accomplie (phase de réengagement dans une nouvelle voie professionnelle) ou en passe de s'accomplir (poursuite ou finalisation d'une formation suivie d'un réengagement dans un nouveau métier).

1. Entre frein et report des projets en réflexion

Cette catégorie rassemble les situations pour lesquelles la crise Covid intervient dans la « phase de latence » (Negroni et Mazade, 2019) du projet de reconversion. Les personnes concernées ne sont pas dans une phase active de mise en œuvre de leur projet, mais davantage dans une phase de réflexion quant à leur futur professionnel, d'exploration de leurs objectifs professionnels, de l'étendue des possibles, des marges de manœuvre et des renoncements nécessaires. Ici donc, la projection professionnelle et les moyens d'y aboutir nécessitent encore du temps pour la précision, la réflexion et la maturation.

1.1. À l'origine du souhait de reconversion, des situations de travail difficiles

Avant la survenue de la crise, ces personnes envisageaient toutes un changement d'emploi ou d'employeur, un changement de métier tantôt proche de leur activité de travail, tantôt plus éloigné, plus radical avec le souhait de quitter le domaine ou la filière professionnelle. Quitter ou même fuir, la reconversion s'inscrit pour certaines d'entre elles dans une démarche de rupture nécessaire dans un processus de redéfinition de leur identité de travailleur et de quête de sens.

Pour certaines personnes, la reconversion est ressentie comme un besoin en raison d'une usure professionnelle psychique ou physique empêchant de poursuivre son activité. Pour M. Marmet² (51 ans, célibataire, aucun diplôme, ouvrier polyvalent / plâtrier en CDI) et Mme Berger (54 ans, mère célibataire, BEP comptabilité informatique, aide-ménagère), ayant tous deux dépassés la cinquantaine, il s'agit de pouvoir continuer de travailler, de « *gagner sa vie* », en se repositionnant sur le marché de l'emploi : « *Parce que le métier d'aide-ménagère c'est sollicitation du bras, des mains, moi je commence un peu à fatiguer, j'ai un peu mal à la main des fois* ». Pour Mme Cabasson (49 ans, célibataire, sans enfant, Bac Pro communication administrative, manager dans le tracing Covid en intérim), c'est un burn-out au

² Tous les noms sont fictifs.

bout de 18 ans de carrière qui l'a conduite à « *tout plaquer* », après avoir négocié son départ. Elle a été accompagnée pour une reconversion, mais elle abandonne la démarche pour enchaîner des missions d'intérim du fait de sa situation financière : « *La formation dure minimum un an et là je me suis dit avec les indemnités que j'aies, est-ce que je vais m'en sortir, et en plus je ne trouvais pas. J'ai eu peur.* »

Dans d'autres cas, le souhait d'une réorientation professionnelle est davantage motivé par une insatisfaction au travail, une lassitude professionnelle et une absence de perspectives d'évolution en interne, ou encore à une volonté de concilier sa vie familiale et professionnelle. M. Carmet (50 ans, en couple avec 2 enfants, BEP agricole et viticole, puis bac pro commerce et services, ouvrier caviste en CDI), après plus de 20 ans d'ancienneté chez son employeur, nourrit un sentiment de manque de reconnaissance au travail, dans un climat social dégradé : « *On a l'impression, au bout de 25 ans, qu'on est dévalorisé, qu'on est des "bons à rien", alors que non, justement, c'est là qu'on a acquis le plus d'expérience, qu'on est encore performant, et qu'on a encore plein de choses à apporter.* ».

1.2. L'effet de la crise : entre frein et report de la reconversion

Pour ces personnes, la période de crise Covid n'a pas été l'occasion de préciser plus finement leur projection professionnelle et son opérationnalité, quand bien même certaines ont connu un arrêt ponctuel de leur activité. Elles sont restées comme chevillées à leur situation d'activité antérieure, privilégiant la sécurité et la stabilité. Pour les demandeurs d'emploi, il s'agit de reprendre un emploi coûte que coûte, quel qu'en soit le domaine et les conditions. Enchâssées dans leur propre environnement personnel et professionnel, parfois confrontées à de graves problèmes de santé ou familiaux, ces personnes ont dû « *faire avec* », se focaliser sur leurs conditions matérielles d'existence ici et maintenant. La période a en quelque sorte coïncidé avec une recomposition des attentes et des possibles individuels à court terme, les amenant à reconsidérer le besoin impérieux de changement à l'origine de leur projet de reconversion et à devenir « résigné » voire à relativiser les désavantages de leur situation professionnelle et à s'estimer « chanceux » et en arriver « à se contenter de peu à la fin ».

Si aucun n'abandonne totalement l'idée de la transition professionnelle au moment de l'enquête, le processus de conversion s'en est trouvé comme suspendu ou figé dans cette période marquée par l'incertitude et les efforts d'accommodation de toutes parts. Les projets et les démarches sont freinés, la précaution exacerbée face à la crainte de l'insécurité sociale. Leur contexte de vie en période Covid les a conduits à reconsidérer, voire douter de leur projet. « *Sauter le pas* » ou « *relever le défi* » représente pour eux une prise de risques qu'ils ne peuvent ou ne souhaitent se permettre à ce jour. M. Carmet (ouvrier caviste dans une société réputée depuis 25 ans) nous dira : « *Et puis c'est le manque de courage, parce qu'on a peur de l'inconnu, et quand on n'a pas de formation, faire un pas dans le vide, des fois, c'est très dur. On a quand même des bonnes conditions de travail dans l'ensemble, et de bons salaires, donc on a du mal à les laisser tomber.* ». Le processus est également jugé hasardeux pour M. Masson (44 ans, en concubinage, un enfant, Bac Pro Comptabilité puis CAP agent de sécurité incendie, agent de sécurité incendie en CDI) notamment du fait de son « *bagage d'études* » insuffisant. Il « *attend* » que ses conditions de travail soient très dégradées (une réorganisation des équipes est en préparation), d'être en quelque sorte « *au pied du mur* » pour se lancer : « *Je ne sais pas ce que je vais gagner ou perdre après, je ne suis pas du style à partir à l'aventure donc j'appréhende beaucoup.* »

Pour beaucoup, la crise a été une période où les contraintes personnelles ont pu être accentuées. Les projets sont mis en sommeil, parfois revisités, et reportés à une période ultérieure, plus propice à leur opérationnalisation, leur mise en actes.

2. Entre concrétisation et renoncement au projet de reconversion déjà formulé

Nous nous situons ici dans une mise en œuvre partielle des projets de reconversion, une étape que l'on pourrait qualifier de « phase de formulation », avec des effets plus ou moins forts de la période Covid sur les projections professionnelles. Il s'agit de personnes ayant déjà entamé des démarches d'information ou des formations pour leur projet de reconversion, que cela se soit avant ou pendant la

période de crise sanitaire. Trois cas de figure se dessinent parmi les ambitions professionnelles de ces interviewés : ceux pour qui la crise apparaît comme un frein, ceux pour qui le projet de reconversion a été mis en attente du fait de la crise, et enfin ceux qui saisissent l'opportunité de se lancer dans leur projet.

2.1. Renoncer à son projet en relativisant sa situation professionnelle

La période de crise a mis un terme à certains projets de mobilité externe ou interne. C'est le cas de M. Roumens (46 ans, en couple, agent de sécurité en CDI, bac) qui éprouve une perte de sens au travail depuis que sa société de sécurité a été rachetée par un groupe bancaire. Son nouvel employeur, pour qui la sécurité n'est pas le cœur de métier, méconnaît son activité. Les conditions de travail sont difficiles, et de surcroît les perspectives de progression salariale sont devenues inexistantes. Malgré l'ambiance délétère au sein de son entreprise actuelle et un projet de changement d'employeur et de rapprochement familial (il est géographiquement éloigné de sa compagne), il a dû mettre un terme à son projet. Pour lui, le contexte pandémique n'est pas propice à « l'aléatoire ». Il y a dans ses propos une certaine relativisation de son insatisfaction liée à son emploi, qui pour lui dans ce contexte est une « chance » : « *Je l'ai [son projet] mis complètement de côté parce que j'ai la chance d'avoir un salaire, d'avoir un fixe, j'ai la chance d'être tranquille à ce niveau-là, et donc partir sur quelque chose d'aléatoire c'est compliqué.* » Cette relativisation se retrouve aussi chez Mme Vialas (49 ans, mère célibataire, technicienne hotline en CDI, bac pro) qui, connaissant déjà les rouages de la reconversion par le passé, ne souhaite pas aujourd'hui s'y remettre, même dans le cadre d'une mobilité interne à son entreprise. Pour elle, même si l'âge joue pour beaucoup, cette période permet de relativiser sur le plan professionnel : « *[...] c'est vrai que peut-être une relativisation sur le plan professionnel. Je relativisais déjà avant, mais peut-être plus maintenant, mais peut-être pas uniquement lié au Covid.* »

2.2. Face à l'incertitude, une mise en attente

La mise en attente du projet de reconversion est vécue comme un moment de pause ne venant pas altérer sa nature même. En effet, le projet ayant déjà été réfléchi, voire expérimenté en amont, les personnes dans cette situation ne font que le mettre en attente du fait de la situation sanitaire limitant les perspectives d'évolution professionnelle dans certains secteurs d'activité, comme le tourisme ou encore le bâtiment. M. Nisbet (39 ans, en couple, un enfant, chef de chantier chauffagiste, sans diplôme) a pour ambition de se mettre à son compte en tant qu'installateur thermique et sanitaire. Ayant déjà vécu une reconversion par le passé grâce aux Compagnons du devoir, il possède les ressources nécessaires pour mener à bien son projet et s'est déjà renseigné auprès de la chambre des métiers pour connaître les démarches afin de se mettre à son compte (mobilisation du Compte Personnel de Formation, habilitation chauffagiste). La période de crise vient juste mettre en attente son futur professionnel en ajoutant, certes, une part d'incertitude, mais sans pour autant altérer son idée de départ : « *Laissons d'abord passer le temps, et puis quand tout ça reviendra à l'ordre, on reprendra tranquillement.* » Pour Mme Roiffé (27 ans, en couple, surveillante en CDD dans un lycée public, Bac pro), il s'agit d'un ajustement de son projet par rapport aux contraintes engendrées par la crise sanitaire. Souhaitant partir pour l'étranger à la découverte des différents pays et des métiers, notamment celui du tourisme, elle a reporté son projet de voyage mais fait une demande de reconversion dans le secteur du tourisme auprès de Pôle emploi. Dans ce cadre, elle a réalisé un stage en été 2020 et s'est renseignée pour un CAP à la rentrée 2021-22. Ces démarches la confortent, incertitude ou pas, dans son idée de changement professionnel : « *En fait, à la base, on devait partir cet été [2021], et on a repoussé à l'année prochaine, du coup à l'été 2022. Mais ce sera en fonction du Covid ... en fait, on va partir là où il y a du travail... C'est pour découvrir les autres pays, et puis aussi découvrir de nouveaux métiers en fait, de nouveaux endroits où on pourrait peut-être se trouver un futur professionnel (...). Le seul truc que ça a changé peut-être dans ma tête, c'est cette incertitude du métier, mais je vais quand même me lancer. Qui ne tente rien, n'a rien.* » L'incertitude accrue par la crise repousse le moment de la réalisation des projets, mais les effets de la crise sont moindres lorsque le projet est préparé en amont.

2.3. Se lancer lorsque les conditions sont réunies

Pour une seule personne dans notre corpus, le contexte spécifique à la crise a été mis à profit pour se lancer et se former. Mme Ferrier (40 ans, mariée, un enfant, diplôme d'esthétique de niveau bac, esthéticienne en CDI), vendeuse-esthéticienne dans un grand groupe y a vu l'opportunité d'entamer une VAE afin d'obtenir un BTS pour une reconversion en tant que professeur en école d'esthétique : « ... j'ai entamé une démarche après le premier confinement, dans l'été, ça fait longtemps que ça me trotte dans la tête, c'est-à-dire travailler dans mon métier mais dans l'enseignement. Et pour ça j'ai fait des enquêtes auprès des écoles et j'ai déjà postulé dans... des écoles d'esthétique, il faut le BTS que je n'ai pas. Je n'en ai pas parlé à mon employeur mais il a fallu que je fasse des démarches pour passer une VAE, et je me suis dit c'est la bonne année parce qu'on est à l'arrêt, on a moins de travail, le confinement, ... et donc j'ai lancé la démarche ». Si la démarche est personnelle, elle apparaît en lien avec le contexte de l'entreprise où elle travaille. Celui-ci paraît plutôt favorable à la formation et au développement des compétences des salariés : une plate-forme numérique permet aux salariés, bien avant la crise, d'accéder à des contenus pédagogiques selon leurs besoins, des entretiens professionnels « très codifiés » durant lequel le CEP (conseil en évolution professionnelle) est régulièrement abordé, des formations (sur les produits) sont proposées par les fournisseurs. Il y a quelques années, lors du rachat de son institut par le groupe, une formation proposée par l'entreprise l'a marquée : un voyage de plusieurs jours avec des intervenants issus d'« écoles réputées » qui lui a beaucoup apporté « en termes de développement personnel ». Grâce à du temps dégagé du fait d'une mise au chômage partiel, des disponibilités liées à sa situation familiale (pas d'enfant en bas âge), combiné avec un projet déjà mûri et un contexte d'entreprise favorable, elle a pu concrétiser son projet de formation.

3. Quand le projet professionnel est réalisé peu avant ou pendant la crise

Cette catégorie regroupe les personnes ayant réalisé leur projet professionnel peu avant la crise, ou l'ayant poursuivi durant la période de la crise. Il peut s'agir ici de projets de reconversion déjà concrétisés ou en cours de finalisation, mais également des projets d'évolution professionnelle en interne ou de changement d'employeur. D'un point de vue temporel, la crise sanitaire est intervenue à différents moments dans ces parcours caractérisés par une réalisation avancée du projet. Pour celles et ceux ayant accompli leur projet, c'est-à-dire installés dans un nouvel emploi ou ayant pris de nouvelles responsabilités peu avant la crise sanitaire, celle-ci a pu influencer sur le rapport au travail, mais n'a pas impacté leur projet professionnel, ni sa mise en œuvre du fait de sa récente réalisation.

3.1. Réorienter son projet durant la crise

Dans certains cas, la mise en œuvre du projet professionnel envisagé fin 2019 s'est déroulée, du moins en partie, en pleine crise sanitaire. Ici la crise a eu un impact plus ou moins important sur le projet en lui-même, en affectant certains secteurs d'activités visés par la reconversion, et sur sa mise en œuvre, avec le passage soudain vers la formation en distanciel. Une réorientation du projet a pu avoir lieu partiellement en lien avec la crise, mais pas seulement. Mme Dauphin (34 ans, en couple, enfant en bas âge, CAP Esthétique, assistante d'achat depuis avril 2020, intérim reconduit en CDD) a demandé une rupture conventionnelle fin 2019 pour quitter son métier qu'elle ne supportait plus. Elle envisageait un déménagement pour se rapprocher de sa famille et projetait de se mettre à son compte, se former à distance et travailler pour une agence immobilière. Mais les démarches administratives se sont avérées longues et compliquées et elle a dû se tourner vers la recherche d'un emploi alimentaire : « J'avais décidé de trouver autre chose entre-temps, je ne pouvais pas rester sans rémunération, et en fin de compte j'ai bien fait parce que la boîte à Paris pour qui on devait être en autoentrepreneur ne marche plus du tout parce que les visites sont difficiles maintenant avec le Covid, entre le confinement etc...Donc ... pas de regrets ». Elle a trouvé son emploi actuel après avoir envoyé de nombreuses candidatures. Aujourd'hui, elle espère se stabiliser dans cet emploi et prendre davantage de responsabilités.

3.2. Maintenir le cap en dépit des imprévus

Enfin, certaines personnes ont maintenu le cap sur leur projet, déjà bien engagé. Il s'agissait de personnes déjà en formation, pour lesquelles la crise a mis à l'épreuve la réalisation de leur projet à différents niveaux : conditions de réalisation de la formation et conditions d'accès à un nouvel emploi. En introduisant les difficultés supplémentaires à la formation et la recherche d'emploi, la crise apparaît ici comme un catalyseur des freins, déjà connus, à la reconversion des personnes peu qualifiées (Roupenel-Fuentes, 2017 ; Negroni et Mazade, 2019). D'une manière générale, le parcours de formation est le plus souvent vu comme un parcours de combattant : « *c'était long, mais il faut savoir se battre* ».

3.2.1. Les effets contrastés du passage de la formation en distanciel

Pour certaines personnes en formation, le confinement a menacé la mise en œuvre de leur projet, notamment en raison du passage de la formation en distanciel. Mme Martin (52 ans, mariée, 2 enfants, conjoint au chômage, initialement sans diplôme, CAP de cuisine obtenu en juin 2020, demandeur d'emploi suite à un licenciement économique, intérimaire) a dû suivre une partie de sa formation à distance, avec beaucoup de difficultés. Le confinement a commencé au moment où son groupe préparant le CAP devait partir en formation, juste à la fin du stage : « *Alors là c'était dur...il fallait qu'on le fasse à la maison... c'est pas pareil ... A la maison il fallait faire les cours comme si on était en formation* ». N'étant pas équipée en outils numériques usuels, elle recevait les devoirs par courrier et les renvoyait avec son smartphone. Elle a particulièrement apprécié les encouragements de ses formateurs, « *... ils me donnaient confiance quoi...j'avais pas eu ça, ça aurait pas marché* », et les conférences téléphoniques qui lui ont permis de se sentir moins seule : « *je déprimais quand même* ». « *Le pire c'était en cuisine, on n'avait pas beaucoup de cours de cuisine* », on leur proposait de pratiquer à la maison mais « *il fallait avoir les moyens d'acheter ce qu'il fallait* ». Elle raconte que sur la douzaine de formés, seules deux personnes, dont elle, sont allées au bout de cette formation.

Pour d'autres, bien équipés et à l'aise avec les outils informatiques, la formation dans ce contexte particulier s'est déroulée plutôt sans encombre. Une réorganisation de la formation par rapport aux contraintes liées à la crise, un cadre bien défini, une durée courte de la formation à distance et la plus grande disponibilité des tuteurs semblent avoir joué un rôle facilitateur dans ce contexte. C'était le cas pour Mme Rodriguez (47 ans, mariée, deux enfants, bac Pro, vient de finir sa formation en contrat pro) : « *... pour nous il [l'impact de la crise] a été assez positif étant donné qu'il y avait moins de commandes donc il y avait un petit peu moins de travail et les gens étaient plus tranquilles pour vous expliquer les choses.* »

Cependant, l'introduction des gestes barrières a beaucoup joué sur les apprentissages en situation de travail : « *... il faut comprendre que quand vous êtes sur un moteur, que vous devez tenir un truc et que votre collègue vient juste à côté ... vous ne pouvez pas vous mettre à 1 m 50 l'un de l'autre, le moteur fait 30 centimètres. Il y a des choses que vous ne pouvez pas, malgré tout, faire.* ».

La généralisation du télétravail lors du confinement a également permis une souplesse pour la poursuite d'une formation. Mme Bleuet (54 ans, en couple, 1 enfant, titulaire d'un CAP, Bac obtenu en 2019 en VAE, diplôme d'une école de sophrologie en 2020, employée en bourse depuis 30 ans et sophrologue), termine son mémoire d'études en télétravaillant « *sans que les clients s'en rendent compte* » : « *[...] le confinement m'a un peu arrangée parce que j'ai été obligée de m'y mettre, et de se mettre sur un mémoire ce n'est pas facile. À chaque fois je me disais faut vite que tu le fasses avant de sortir...* ».

3.2.2. Concrétiser sa reconversion en temps de crise sanitaire

Au-delà des conditions formatives, la crise a pu également impacter les conditions d'accès à un nouvel emploi. Pour Mme Martin (52 ans, mariée deux enfants, sans diplôme, CAP cuisine obtenu en 2020, intérimaire), ouvrière en reconversion suite à un licenciement, le contexte de crise sanitaire a introduit une difficulté supplémentaire, non seulement via le passage imprévu de sa formation en distanciel, mais aussi en rendant la recherche d'emploi plus difficile. Habitante en zone rurale, elle espérait travailler dans la cuisine d'un Ehpad où elle avait effectué son stage mais les repas n'y sont plus cuisinés sur place.

Toujours en recherche d'emploi, elle n'a jamais cessé de travailler : « *je me suis toujours débrouillée toute seule et puis je me suis inscrite [en téléchargeant des applis] à Indeed, à Methojob, j'ai Adecco, j'ai Manpower...même si c'est pour 2 jours j'y vais.* » Demandeuse d'emploi en fin de droits, elle aspire à un emploi stable dans un rayon géographique compatible avec son état de santé : « *je voudrais avoir un emploi fixe, c'est tout* ».

Si pour Mme Rodriguez, ouvrière en contrat professionnel, la formation s'est globalement déroulée sans encombre (en dépit du passage en distanciel puis des gestes barrières lors de l'apprentissage en situation de travail), des difficultés sont apparues lors de l'embauche, sans rapport avec la crise, son superviseur lui annonçant ne pas souhaiter recruter de femmes dans son service « masculin ». Le service RH avec lequel elle a un contact facile, lui propose un poste dans un autre service, elle devra donc apprendre finalement un nouveau métier sur le tas. Son projet aujourd'hui est de « découvrir le nouveau boulot » et peut-être évoluer plus tard : « *j'ai toujours évolué* ».

Ces différents cas de figure illustrent les effets que la crise sanitaire a pu exercer sur les projets professionnels et leur mise en œuvre dans ce contexte particulier. Certains ont dû renoncer et se réorienter vers autre chose, d'autres ont gardé le cap.

Conclusion

L'analyse fait ressortir les effets de la crise dans leur diversité, selon l'avancée des personnes dans leur projet de reconversion. Le degré de maturité et d'avancement d'un projet a eu des répercussions sur sa poursuite en temps de crise : moins le projet était précis plus la crise a freiné le processus de reconversion. Quatre situations-types ressortent de notre analyse.

En premier lieu, la crise est un frein au processus de reconversion avec en parallèle une mise en doute du projet par leurs porteurs eux-mêmes, une redéfinition, voire un renoncement, surtout pour les personnes dont le projet était en phase de « latence ». Les inquiétudes et les difficultés engendrées par la crise ont fait ressortir pour beaucoup un renforcement de la primauté donnée à la sécurité de l'emploi en regard de la réalisation de projets de reconversion professionnelle. Il y aurait une forme d'intériorisation d'un marché du travail très dégradé impliquant des choix largement dictés par une « aversion au risque », et une reconsidération des choix professionnels à l'aune de la relative sécurité matérielle considérée comme une « chance ». Entre obtenir un emploi « coûte que coûte », ou préserver son emploi, le contenu du travail semble minoré ou même effacé, de mauvaises conditions de travail relativisées. L'isolement social, l'âge et l'étape de carrière, la faible qualification, les renoncements nécessaires face aux situations personnelles et familiales, l'incertitude des perspectives d'activité sont ici autant de facteurs bloquants qui ont été exacerbés par la crise.

Dans un deuxième cas de figure, les projets sont reportés à une période ultérieure sans que l'objectif professionnel ne soit reconsidéré. La poursuite du processus de reconversion est dans ce cas mise en sommeil, les personnes ne poursuivant pas ou ne « sautant pas le pas » car les conditions pratiques ne sont pas réunies, la situation peu propice.

Une troisième configuration rassemble les personnes qui ont gardé le cap en dépit des effets de la crise sanitaire sur les conditions de réalisation de leur projet dans le cadre d'une formation déjà en cours par exemple. Pour ces dernières, elles ont « fait face » et se sont adaptées à cette mise à l'épreuve, au bouleversement des conditions de mise en œuvre du projet, tout particulièrement concernant les modalités formatives marquées par le passage subit au distanciel. La crise a surtout affecté la mise en œuvre de leur projet, notamment via les effets, parfois ambivalents, du confinement et du protocole sanitaire sur les conditions de formation. Ici, la projection professionnelle était déjà bien établie, l'accompagnement mis en place. Le soutien familial et pédagogique, mais également les ajustements opérés par les organismes de formation ont été une ressource nécessaire pour la réalisation de la formation dans ce contexte.

Enfin, dans un quatrième cas de figure, la période de crise Covid a parfois constitué une opportunité pour « se lancer » du fait d'un temps libre dégagé. Une longue période de chômage partiel a pu être

mise à profit pour affirmer un projet déjà mûri en amont et de le déclencher. Ce temps libre a été facilitateur d'un accès à la formation et à la réorientation professionnelle lorsque d'autres conditions favorables, personnelles et professionnelles, étaient réunies.

Bibliographie

- D'Agostino, A., Galli C., Melnik-Olive E. (2022). *Quels effets de la crise sanitaire sur les projets et aspirations professionnels ? Volet qualitatif du projet Impact*. Céreq, coll. « Études » (n° 37, 46 p).
- D'Agostino, A., Fournier, C., Stephanus, C. (2021). Emploi éclaté, précarité et formation : sortir du cercle vicieux. *Céreq Bref*, 401, 4 p.
- Beatriz, M., Beque, M., Coutrot, T., Duval, M., Erb, L., Inan, C., Mauroux, A. & Rosankis E. (2021). Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psychosociaux ? *Dares Analyses*, 28, 10 p.
- Berton, F. (2013). Démissions et licenciements face aux changements dans les entreprises : la diversité des transitions professionnelles. *Travail et Emploi*, 136, 49-68.
- Denave, S. (2006). Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles. *Cahiers internationaux de sociologie*, 120, 85-110.
- Denave, S. (2017). Changer de métier : les effets des sphères professionnelle et privée. *Éducation permanente*, 212, 109-120.
- Dubois, J-M., Melnik-Olive, E. (2017). La formation en entreprise face aux aspirations des salariés. *Céreq Bref*, 357, 4 p.
- Fournier, G., Gauthier, C., Perron, F., Masdonati, J., Zimmermann, H. & Lachance, L. (2017). Processus de reconversion professionnelle de travailleur.euse.s inscrit.e.s dans des parcours professionnels marqués par la mobilité : entre le deuil du métier et le désir de réinvestir sa vie autrement. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 46/3.
- Guillemot, D., Melnik-Olive, E. (2019). Formation continue et parcours professionnels : entre aspirations des salariés et contexte de l'entreprise. Marseille : Céreq, coll. « Echanges » (n° 15).
- Leroyer, A., Lescurieux, M., Giraldo, V. (2021). Comment la pandémie de Covid-19 a-t-elle bouleversé le rapport au travail ? *Connaissance de l'emploi, CEET*, 172, 4 p.
- Mazade, O. (2004). Passé professionnel et reconversion : l'exemple des mineurs du Nord. *Formation Emploi*, 85, 41-55.
- Melnik-Olive, E., Stephanus, C. (2019a). Que font les restructurations aux parcours des salariés ?, *Socioéconomie du Travail* (1)5, 99-133.
- Melnik-Olive, E., Stephanus, C. (2019b). La formation en entreprise accompagne les promotions mais fait défaut aux plus fragiles. *Céreq Bref*, 374, 4 p.
- Negrone, C. (2007). Reconversion professionnelle volontaire. *Changer d'emploi, changer de vie. Un regard sociologique sur les bifurcations*. Paris : Armand Colin.
- Negrone, C., Mazade O. (2019). Entre contrainte et choix, regards sur les reconversions professionnelles subies et les reconversions professionnelles volontaires. *Recherches & formation* (1)90, 87-102.
- Perez, C. (2013). Changements organisationnels et déstabilisation des salariés : quels modes de rupture des contrats de travail ? *Revue Française de Socio-Économie*, 12, 209-229.

Roupnel-Fuentes, M. (2017). Se former, est-ce s'insérer ? *Sociologies pratiques* (2)35, 59-72.

Annexe 1

Méthodologie de l'enquête qualitative

Champ et échantillon : Les personnes interrogées sont issues du champ de l'enquête DEFIS 2014-2019 (cf. Guillemot et Melnik-Olive, 2019). La sélection s'est effectuée en plusieurs étapes sur la base d'un consentement préalable pour un entretien qualitatif obtenu lors de la dernière vague de DEFIS. Ont été présélectionnées les personnes ayant *a priori* un faible niveau de qualification, soit au regard de l'emploi occupé en 2019, soit de leur niveau de diplôme renseigné dans DEFIS (ou l'absence de diplôme). La sélection a ensuite été affinée en utilisant les réponses obtenues à la question ouverte posée dans l'enquête DEFIS en 2019 concernant le projet professionnel de la personne pour les 5 années à venir (en premier lieu des projets de réorientation, de création d'entreprise, mais également d'autres projets d'évolution professionnelle, par exemple, la mise en application d'un titre professionnel obtenu, une évolution envisagée au sein de l'entreprise). D'autres critères de sélection ont été mobilisés afin de diversifier le profil des personnes interrogées : l'âge, le sexe, la situation d'activité fin 2019 et la localisation géographique. Au total, vingt entretiens ont été réalisés par téléphone, compte tenu des contraintes sanitaires, entre mars et mai 2021. La durée variait entre 20 minutes (la personne ne maîtrisant pas complètement le français) à près d'une heure et demie.

Le guide d'entretien comportait plusieurs thématiques : présentation de la personne et de son parcours professionnel, de sa situation professionnelle actuelle et de ses projets d'évolution et/ou de reconversion, connaissances et expériences en matière de formation et d'accompagnement, vécu personnel et professionnel depuis mars 2020, soit une sorte de bilan de l'année écoulée.

Le profil des personnes interviewées (voir annexe 2). Ont été interviewés 9 hommes (âge moyen 45 ans) et 11 femmes (âge moyen 44 ans). La personne la plus jeune avait 27 ans et la plus âgée 54 ans. Les lieux de vie des personnes s'inscrivent dans une grande diversité territoriale : plusieurs régions et départements différents sont représentés ainsi que les villes de différentes tailles et les communes rurales. Il s'agit très majoritairement de personnes sans diplôme ou avec un niveau de diplôme obtenu en formation initiale n'excédant pas un CAP/BEP, à l'exception d'une personne employée de commerce titulaire d'un BTS et d'une personne diplômée à Bac+5 occupant un emploi précaire de téléconseiller. Au moment de l'enquête toutes exercent une activité, sur des statuts différents et dans des secteurs d'activités variés, sauf une personne inactive en congés maternité. Les salariés en contrat à durée limitée ou en intérim continuent à être inscrits à Pôle emploi.

Sur les 20 personnes interrogées, 8 ont connu une période de chômage partiel dans des secteurs d'activités différents (bâtiment, transports, vente, service, Education nationale). Quatre salariées ont expérimenté le télétravail durant la crise sanitaire : une assistante achats, une employée de bourse, une technicienne hotline et une responsable administrative de la fonction publique.

Annexe 2

Les profils des personnes interviewées dans le volet qualitatif de l'enquête IMPACT

N	Présentation NOM FICTIF	Situation fin 2019*	Projet déclaré fin 2019*	Situation printemps 2021
1 – Un projet professionnel (reconversion) réalisé ou engagé peu avant la crise				
1	M. Leroy, 41 ans, père de 2 adolescents, Normandie. Formation initiale : CAP peintre en bâtiment	Salarié – Maintenance arrêts de bus	« <i>Mettre en application mon titre obtenu au sein d'une entreprise</i> »	Salarié en CDI - Chauffeur de bus dans une grande entreprise
2	Mme Rodriguez, 47 ans, mariée, 2 grands enfants, Grand-Est. Formation initiale : Bac pro Hygiène et sécurité, BEP Laboratoire, puis diplôme d'Etat Secrétariat (formation continue). En attente de ses résultats de CQPM réalisée dans le cadre d'un contrat pro.	Demandeur d'emploi (rupture conventionnelle)	« <i>Je suis en pleine réorientation, je commence une formation professionnelle prochainement.</i> »	Salariée agent de maintenance en contrat pro, suivi d'un CDD dans une grande entreprise industrielle
3	Mme Bleuet, 54 ans, en couple, 1 enfant, Auvergne-Rhône-Alpes. Formation initiale : CAP	Employée de bourse	« <i>J'ai fait une VAE pour valider mon bac et intégrer une école pour suivre une formation de sophrologue sur 3 ans, j'arrive à la fin de cette formation donc sans quitter pour l'instant mon emploi à mi-temps, j'espère bien travailler en sophrologie.</i> »	Salariée en CDI à temps partiel (80 %), se lance en parallèle à son compte en tant que sophrologue
4	Mme Dauphin, 34 ans, en couple, 1 enfant, Auvergne-Rhône-Alpes. Formation initiale : CAP esthétique.	Téléconseillère	« <i>Je serais bientôt auto entrepreneur et chômage en parallèle. Rupture conventionnelle prévue</i> »	Salariée en CDD pour une entreprise de transport
5	Mme Legrand, 43 ans, Hauts-de-France. Formation initiale : Bac STT Sciences et Technologie. Un BTS « Assistant Manager » obtenu plus tard en VAE. Reconnaissance « travailleur handicapé »	Salariée gestionnaire de paie, titulaire fonction publique	« <i>Effectuer un bilan de compétences pour cibler mes points forts</i> »	Responsable administrative (depuis début 2020), titulaire fonction publique

6	Mme Martin, 52 ans, mariée, 2 enfants adolescents, Bourgogne-Franche-Comté. Formation initiale : sans diplôme. Reprise d'études : CAP de cuisine en collectivité en Juin 2020	Demandeur d'emploi (licenciement économique en 2016 après 27 ans de service dans une usine)	« Me reconverter dans la cuisine pour par la suite avoir un projet pour essayer de construire mon entreprise »	Demandeur d'emploi en fin de droit, effectue des petites missions d'intérim sur des contrats très courts (parfois de 2 jours). Au moment de l'enquête, intérim de 20 jours dans le nettoyage
2- Entre concrétisation et renoncement au projet de reconversion déjà formulé				
7	Mme Roiffé, 27 ans, en couple, sans enfant, Nouvelle Aquitaine. Formation initiale : Bac Pro Services aux personnes. A effectué une année à l'étranger, puis entamé un diplôme d'état Animation Socio-Culturelle (emploi d'avenir), mais n'a pas souhaité aller au bout.	Salariée CDD éducation nationale (surveillante dans un Lycée pro)	« Je souhaite partir faire les saisons, découvrir des nouveaux métiers plus en lien à l'artisanat fabrication et restauration et métier de plein air / tourisme »	Salariée en CDD (établissement de l'éducation nationale), ne souhaite pas renouveler son contrat prenant fin en août 2021 ; inscrite au Pôle Emploi
8	M. Nisbet, 39 ans, en couple, 4 enfants, Pays de la Loire. Formation initiale : aucun diplôme.	Salarié plombier chauffagiste depuis peu (auparavant - agent de sécurité)	« Devenir micro entrepreneur afin de développer ma propre entreprise. »	Chef de chantier installateur chauffagiste dans une entreprise du bâtiment
9	Mme Vialas, 49 ans, mère célibataire de deux grands enfants, Occitanie. Formation initiale : aucun diplôme Formation continue : Bac Pro agricole puis (via CIF CDD) BTS management des unités commerciales	Salariée, CDI, Technicienne Hotline	« Evolution vers un poste plus élevé et/ou d'encadrement »	Salariée, CDI, Technicienne Hotline
10	M. Roumens, 46 ans, vit séparément de sa compagne (souhait d'une mobilité géographique pour se rapprocher), Occitanie. Formation initiale : Baccalauréat (Série B)	Salarié, CDI, Télésurveillance	« Au vu d'une situation complexe, j'aimerais quitter mon emploi et me rapprocher de ma future femme, et occuper un emploi stable et équilibré pour moi et ma famille, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui dans l'entreprise ou je suis »	Salarié, CDI, Télésurveillance
11	Mme Ferrier, 40 ans, mariée, 1 enfant en bas âge. Région Auvergne-Rhône-Alpes. Formation initiale : Brevet pro, puis diplôme d'une école d'esthétique (niveau bac).	Salariée esthéticienne / conseillère de vente	« Créer mon entreprise ou bien peut-être rester sur mon poste actuel à mi-temps et ajouter une deuxième activité à mon métier qui serait le transmettre en école ou en stage de formation. »	Salariée en CDI esthéticienne / conseillère de vente

3 – Projet toujours en réflexion				
12	M. Carmet, 51 ans en couple, 2 enfants, région Grand-Est. Formation initiale : BP viticole et bac pro commerce et service.	Ouvrier caviste	« <i>J'aimerais faire un bilan de compétences ou une VAE</i> »	Ouvrier caviste, CDI
13	M. Marmet, 51 ans, célibataire, région Ile-de-France Formation initiale : aucun diplôme (travailleur immigré ayant des difficultés à s'exprimer en français).	Salarié « Charger camion et marchandises »	« <i>Changer de métier</i> »	Ouvrier polyvalent / plâtrier
14	Mme Berger, 54 ans, mère célibataire de deux adolescents, Nouvelle Aquitaine. Formation initiale : BEP comptabilité informatique	Salariée de particuliers employeurs – Aide-ménagère	« <i>J'aimerais valider mes acquis changer de métier je commence à avoir de l'arthrose</i> »	Salariée de particuliers employeurs – Aide-ménagère
15	M. Masson, 44 ans, en couple, un enfant (adolescent), Pays de la Loire. Formation initiale : bac pro comptabilité Reprise d'études : CAP agent de sécurité incendie	Salarié, CDI, agent de sécurité incendie	« <i>Changer de métier</i> »	Salarié, CDI, agent de sécurité incendie
16	M. Autin, 44 ans, célibataire, sans enfant, Auvergne-Rhône Alpes. Formation initiale : bac+5 (école de commerce)	Demandeur d'emploi	« <i>Arrêter d'être salarié pour me rapprocher d'un travail d'indépendant, car aucune perspective pour moi dans le salariat (je suis à la fois beaucoup trop diplômé et n'ai pas d'expérience suffisamment longue dans UN domaine particulier : j'ai "touché à tout")</i> »	Salarié, CDD (6 mois), enquêteur auprès de malades de la Covid, inscrit au Pôle emploi
17	M. Jacques, 40 ans, en couple, attend son premier enfant. Bretagne. Formation initiale : BTS action commerciale	Salarié, CDI, vendeur	<i>Changer d'orientation</i>	Salarié, CDI, vendeur
18	Mme Vincent, 30 ans, mariée, deux enfants en bas âge, Bretagne. Formation initiale : Bac SES option sport, diplôme bac+2 d'éducateur spécialisé.	Médiatrice sociale en CDD	« <i>M'appuyer sur cette expérience (contrat d'un an jusqu'à juin 2019) pour ouvrir ma recherche de travail sur des postes plus variés dans les social et l'administratif (agent d'accueil en mairie - La Poste, CCAS -, assistante sociale, structure d'accueil des migrants, maisons de</i>	Congé maternité pris en fin de son CDD

			<i>services au public, etc.). Recherche de contrat à temps partiel proche de mon domicile pour accorder plus de temps à ma famille et éventuellement l'agrandir. »</i>	
19	Mme Cabasson, 49 ans, célibataire, sans enfant, Normandie. Formation initiale : Bac Pro communication administrative.	Demandeur d'emploi (auparavant, superviseur, puis chef hôtesse)	<i>« Je souhaitais être opératrice PAO ou formatrice dans mon secteur d'activité, cependant en Normandie il y a peu de demandes dans ces domaines. Je suis accompagnée par activ'projet financé par Pôle emploi. Je ne ferai donc pas de formation car de surcroît trop longue et me pose problème sur le plan financier. Je compte en revanche utiliser mes heures CPF pour renforcer mon niveau d'anglais. »</i>	Salariée en intérim/ Manager dans le tracing Covid.
20	M. Felix, 49 ans, père célibataire, ayant connu une situation personnelle difficile durant ces dernières années. Région Auvergne-Rhône Alpes. Formation initiale : BEP froid et climatisation.	Salarié en CDI/ Monteur Frigoriste	<i>« Une reconversion »</i>	Salarié en CDI/ Monteur Frigoriste

* Source : France compétences-Céreq, dispositif Defis-enquête 2019.