

Projet professionnel et Incertitude sur le marché du travail¹

Jean-François Germe
CNAM. LISE
jean-francois.germe@cnam.fr



Reçu: 01-05-2009
Accepté: 02-06-2010

Résumé

En raison de la flexibilité accrue des économies modernes, le marché du travail et l'évolution de l'emploi sont plus incertains. Le comportement des jeunes en matière d'orientation professionnelle et de choix de formation et d'emploi évolue pour s'adapter à cette incertitude. Les projets à long ou moyen terme perdent de leur pertinence au profit de comportements assuranciers, opportunistes et souvent marqués par une grande variabilité.

Mots clés : incertitude; flexibilité; projet; comportements des jeunes; formation.

Abstract. *Professional project and uncertainty on the labor market*

Due to the increasing flexibility of modern economies, both the labor market and the evolution of employment have become more uncertain. The behaviour of youngsters in terms of vocational orientation, choice of formation and choice of employment has evolved to adapt to this uncertainty. Medium and long-term projects lose importance in light of increased risk-aversion and opportunism, and are often characterised by great variability.

Keywords: uncertainty; flexibility; project; youth behaviour; training.

Resumen. *Proyecto profesional e incertidumbre en el mercado de trabajo*

Debido a la creciente flexibilidad de las economías modernas, el mercado de trabajo y la evolución de los empleos son más inciertos. El comportamiento de los jóvenes en cuanto a orientación profesional y a las decisiones para escoger educación y empleo evoluciona para adaptarse a esta incertidumbre. Los proyectos a largo y medio plazo pierden importancia a favor de comportamientos más aseguradores, oportunistas y, a menudo, caracterizados por una gran variabilidad.

Palabras clave: incertidumbre; flexibilidad; proyecto; comportamiento de los jóvenes; formación.

1. Cet article bénéficie des remarques des étudiants et des enseignants du département de sociologie de l'Université Autonome de Barcelone lors des exposés que j'ai été amené à faire en 2006 à l'invitation du département. Je les en remercie, ainsi que Jordi Planas, pour toutes leurs remarques pertinentes au quotidien.

Sommaire

Introduction	Conclusion
La flexibilité versus le projet	Bibliographie
L'impact de l'incertitude croissante de l'emploi et du marché du travail sur les comportements des jeunes	

Introduction

Deux notions sont aujourd'hui fortement mises en avant dans l'analyse du marché du travail : celle de « flexibilité », et celle de « projet ». L'une et l'autre présentent un caractère normatif : d'une part, les entreprises, le marché du travail, mais aussi *in fine* les individus, *doivent* être flexibles ; et de l'autre, les individus *doivent* avoir un projet professionnel et être capables de gérer leurs compétences.

Cet article voudrait montrer que chacune de ces notions renvoie à des comportements différents, en particulier des jeunes lors de leurs choix d'études et lors de leur insertion professionnelle. La recherche de la flexibilité et la réalisation d'un projet conduisent cependant à des comportements qui semblent parfois contradictoires.

On discutera dans un premier temps de l'une et l'autre notion : la flexibilité, qui peut être interprétée en termes d'incertitude ; et le projet, qui suppose une action planifiée ordonnée par l'atteinte d'un but.

Dans un second temps, on s'intéressera aux comportements qui peuvent être rattachés à l'une et l'autre de ces notions.

Notre thèse principale est que plusieurs des comportements observables des jeunes en matière de choix de formation, d'insertion professionnelle et qui paraissent, si on les examine rapidement, peu « rationnels », s'expliquent en définitive assez bien comme un processus d'adaptation des jeunes à un marché du travail plus flexible et donc incertain.

La flexibilité versus le projet

La flexibilité

Il serait banal de souligner que les entreprises et, d'une façon plus générale, les économies modernes ont besoin de flexibilité, car les marchés, les organisations et les technologies évoluent rapidement et de façon permanente. La compétitivité des entreprises dépend de leur capacité à suivre ces évolutions.

Par flexibilité, on entend cette capacité des entreprises à s'adapter rapidement aux évolutions du marché des biens et des technologies, c'est à dire, à faire varier le volume de leur activité et à faire évoluer les biens et les services qu'elles vendent sur le marché. L'OCDE incite fréquemment dans ses publications aux réformes structurelles du marché du travail pour en accroître la

flexibilité. Les règles, notamment de droit, et tout particulièrement celles concernant le licenciement et la protection de l'emploi, sont souvent dénoncées comme provoquant une rigidité de l'emploi qui serait l'une des causes du chômage.

La flexibilité revêt donc deux aspects fondamentaux en ce qui concerne les domaines de l'emploi et du travail (CERC, 2005).

Elle désigne tout d'abord la nécessité des entreprises de faire varier le nombre de travailleurs employés en fonction de la demande. Ceci peut se faire en modifiant la durée du travail, notamment au moyen des heures supplémentaires ou bien en annualisant la durée du travail ; et par la variation des effectifs en fonction de l'activité moyennant les contrats précaires, l'intérim. Dans cette perspective, les entreprises souhaitent fréquemment réduire la protection de l'emploi et, notamment, la protection contre les licenciements. Cette dimension de la flexibilité conduirait à une diminution de la durée moyenne de l'emploi des salariés dans la même entreprise et donc à un accroissement de la mobilité inter-entreprise. Ce point, en France comme dans les autres pays industrialisés, reste largement discuté².

La flexibilité renvoie par ailleurs à la nécessité, pour les entreprises, de faire évoluer la qualité de la force de travail employée —c'est à dire les qualifications— et l'organisation du travail en fonction de l'évolution des produits et des technologies. La transformation de l'organisation du travail conduit souvent à donner une plus grande place à l'autonomie d'action des individus, à une prise en charge par ceux-ci des dysfonctionnements techniques ou organisationnels de la production et des attentes des clients. L'importance acquise du concept de compétence, qui incorpore non seulement connaissances et savoir-faire, mais aussi comportements et aptitudes professionnelles, résulte de cet accroissement de l'autonomie dans le travail. La performance au travail dépend fortement de ces comportements professionnels lorsque le travail est plus autonome : la prise d'initiatives, le sens relationnel, la capacité de résolution de problèmes, etc., ont une importance croissante dans le travail (Lichtenberger, Paradeise, 1999).

Cette flexibilité et ses conséquences en termes d'évolution des qualifications et de l'organisation du travail ont un fort impact sur les appariements entre formation et emploi (Germe, 2001). Ces derniers changent, partiellement au moins, de nature. Ils ne reposent plus, comme par le passé, seulement sur le lien entre un métier acquis par la formation professionnelle et la qualification (elle-même exprimée en termes de métier) exigée par l'emploi : les connaissances acquises éventuellement en formation et l'expérience détenue jouaient alors un rôle essentiel. L'appariement entre emploi et formation est désormais brouillé par l'importance acquise, dans les critères de recrutement, par les compétences et, plus particulièrement, les compétences qui relèvent

2. Cette thèse est discutée, et certains soutiennent que le maintien, voire même l'augmentation, des anciennetés moyennes de présence des salariés dans les entreprises à l'ensemble des pays industrialisés témoigne d'une persistance de l'emploi stable (Auer, Cazes 2000)

de comportement ou des aptitudes professionnelles. Ces compétences sont fréquemment transversales aux spécialités de formation et d'emploi ; elles sont demandées par les entreprises qui cherchent à les repérer lors de leurs recrutements (Marchal, Torny, 2003). La recherche de telles compétences génériques joue un rôle important lors des recrutements, ceci aux dépens des métiers et de la formation, qui n'apparaîtront plus alors comme déterminants dans les appariements sur le marché du travail.

Le projet

Le « projet » est une notion qui a pris une extension considérable dans divers champs au cours de ces vingt cinq dernières années —on parle de projet de société, de projet d'entreprise, de projet d'établissement— et tout particulièrement dans le champ éducatif (Guichard, Huteau, 2007) —on parle ainsi de projet pédagogique, de projet personnel et professionnel, de projet de formation tout au long de la vie. Avoir un projet est une valeur. Nombre de politiques publiques en matière d'emploi et de formation visent à renforcer les projets des individus qu'ils concernent, l'accès à l'emploi, la formation, et l'articulation de l'un et l'autre.

La notion de projet a deux caractéristiques principales.

La première est qu'elle met en avant un individu agissant, autonome, doté d'un but. Cet individu est celui qu'exigeraient les économies modernes : un individu qui doit veiller à son employabilité, à sa réalisation personnelle et sociale³. Il est vrai que la capacité des individus à faire des choix (mais aussi à capitaliser et utiliser des ressources individuelles et sociales, à acquérir des compétences, autant dans les situations de travail que, plus en général, dans les différentes étapes leur vie professionnelle) est fortement sollicitée dans les économies modernes. Les personnes apprennent et se transforment, elles construisent leurs trajectoires professionnelles et personnelles en rapport avec le développement des organisations. La perte d'efficacité des appartenances collectives, telles que le métier ou l'entreprise, les exigences nouvelles du travail en termes d'autonomie et d'initiative et la diversification des trajectoires de vie et des trajectoires professionnelles expliquent en grande partie ces situations qui donnent à l'individu agissant un rôle plus important dans diverses situations sociales.

Cette première dimension de la notion de projet peut être utilement rapprochée de la notion de « capabilities » de Amartya Sen. La « capability » désigne la possibilité et la capacité effective des individus d'utiliser ressources et droits pour atteindre des objectifs ayant pour eux une valeur (Bonvin,

3. Voir à ce sujet (Giddens, 1991: 5) : « À cause de 'l'ouverture' de la vie sociale d'aujourd'hui, de la pluralité croissante des contextes d'action et de la diversité des 'autorités', le choix de style de vie prend une importance grandissante dans la constitution d'une identité et dans les activités quotidiennes. L'activité réflexive de planification de l'existence () devient un fait majeur de la structuration de l'identité de soi ».

Farvaque, 2007). Dans cette perspective, la formation permanente ne suffit pas à garantir que les individus seront à même d'y faire appel pour mener à bien leurs projets. Encore faut-il que les individus aient les « capacités » nécessaires pour y accéder, en profiter et la valoriser au cours de leurs trajectoires professionnelles.

La seconde caractéristique de la notion de projet, est qu'il présuppose la construction d'un objectif explicite, la mise en œuvre d'une démarche pour l'atteindre, la mobilisation des moyens nécessaires à l'action individuelle. La notion de projet est donc proche de celle de plan⁴. Le projet repose sur un plan d'action, qui, même s'il est corrigé au cours de sa réalisation, présuppose un temps long de l'action et un horizon suffisamment lointain pour permettre d'ordonner des étapes conduisant à l'atteinte du but du projet. La mise en œuvre du projet suppose une prévision des états du monde au moment où les actions nécessaires à l'atteinte des objectifs seront mises en œuvre.

Incertitude et projet

Que peut signifier la réalisation d'un projet dans un univers flexible ? N'y a-t-il pas une contradiction entre l'impératif de projet et l'impératif de la flexibilité ?

Pour les individus, la flexibilité accrue des entreprises comporte deux conséquences : la situation du marché du travail et de l'emploi devient plus incertaine et les risques liés à l'emploi sont croissants.

La flexibilité renforce la présence de l'incertitude dans les processus économiques et sociaux. La flexibilité a pour conséquence de diversifier les états possibles du monde. Certes, l'avenir est par définition incertain, il ne peut être totalement prévu, prédictible. Mais la flexibilité accroît l'incertitude de l'avenir : ce que seront les structures de l'emploi, la conjoncture du marché du travail, les débouchés professionnels, la situation de l'entreprise où l'on travaille, ce que deviendra l'emploi que l'on occupe, etc., devient plus difficile de prévoir.

La flexibilité renforce par ailleurs les risques qui s'attachent à l'emploi : le risque d'entrer en chômage, le risque de voir ses qualifications perdre leur valeur et devenir obsolètes, le risque de devoir changer de secteur d'activité économique, le risque d'exclusion du marché du travail, les risques relatifs à l'accès à l'emploi, etc.

Il résulte de cette augmentation de l'incertitude et des risques un fort sentiment d'insécurité de l'emploi pour les salariés dont témoignent nombre d'enquêtes d'opinions. On sait que ce sentiment d'insécurité est assez différent d'un pays européen à l'autre et, surtout, qu'il n'est pas strictement corrélé à l'instabilité effective de l'emploi. Ainsi en France le sentiment d'insécurité est particulièrement élevé alors que le niveau de protection de l'emploi est également élevé (CERC, 2005). La flexibilité et ses conséquences en termes

4. Le plan (l'action en plan) peut être compris comme une des formes fondamentales de l'engagement des individus dans le monde, à côté d'autres formes comme l'exploration, le familial, la justification (Thévenot, 2004)

d'incertitude et de risques, donc d'insécurité de l'emploi, sont à l'origine du débat sur la « flexicurité » : comment concilier une forte flexibilité de l'emploi et des entreprises, qui est un gage de compétitivité, et la sécurité et la protection sociale que les salariés demandent ? Ce débat s'étend à de nombreuses questions, qu'il s'agisse des règles du contrat de travail, de l'allocation chômage, de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, des règles de durée du travail, ou autres. (Dayan, 2008)

Même si l'on réussit à développer une « flexicurité » comme le souhaite l'Union européenne, les agents économiques, les salariés, sont amenés à déployer leur action dans un univers plus incertain, c'est à dire moins connu à l'avance, moins prévisible. Un univers où peuvent advenir des situations et des événements imprévus.

Cette hausse de l'incertitude et des risques peut avoir des conséquences au moins dans trois domaines.

Le premier, celui des choix de formation des individus. Ils dépendent du risque de chômage qu'ils évaluent. Le choix de formation est nécessairement dépendant de l'incertitude qui peut peser sur ce que seront les conditions de l'insertion à l'issue de la formation choisie. Il est donc particulièrement difficile de faire un bon choix de formation, et, une fois le choix fait, rien ne garantit que la formation choisie s'avèrera finalement valorisable.

Le deuxième concerne l'horizon d'action des individus (Bédoué, Planas, 2003). L'incertitude c'est aussi, pour les individus (et pour les entreprises et les organisations), avoir un horizon temporel dans l'action limité. Un plus grand nombre d'incertitudes signifie un horizon d'action plus proche, une bonne visibilité du futur moins étendue. En conséquence, les décisions des individus (et celles des institutions publiques) —par exemple, leurs choix en matière de qualification et de formation— doivent être prises avec une connaissance moins bonne des avenir possibles. Il est donc plus avantageux pour les individus de prendre des décisions dont les conséquences pourront être vues rapidement.

Le troisième, enfin, est celui de la régulation des systèmes d'emploi et de formation. Les systèmes d'emploi et de formation ont des caractéristiques propres à chaque pays. Ils reposent sur des modes différents de régulation du marché du travail, tels que la formation, sur des conditions d'accès à l'emploi spécifiques, sur des points de repère communs aux entreprises et aux individus, sur des règles ou des normes liant formation et emplois dans des nomenclatures ou des classifications, etc. Tous ces éléments peuvent être considérés des « réducteurs » d'incertitude pour les agents économiques. Ils aident les agents à faire des choix éclairés, en connaissance de cause. La flexibilité, l'incertitude et les risques croissants remettent en cause les systèmes d'emploi et de formation et leur régulation. La flexibilité a, par exemple, pour conséquence que les points de repère nécessaires au fonctionnement du marché du travail —les appellations des postes de travail, les diplômes, les classifications— deviennent moins efficaces que par le passé pour assurer un bon appariement entre offre et demande d'emploi sur le marché du travail. Une des formes que prend l'incertitude, pour les agents, réside dans le fait

que les dispositifs de régulation du marché du travail, ou les modes d'accès à l'emploi, entre autres, sont en évolution rapide et qu'il est donc difficile de s'appuyer sur ceux-ci pour faire un choix de formation efficace et « fiable ».

In fine, l'impératif de flexibilité et ses corolaires quant à l'incertitude et le risque apparaissent comme répondant à une logique très différente, voire même opposée à la logique de projet. La logique de projet suppose des points de repère stables pour l'action, des durées longues qui permettent de mettre en place l'action, et une connexion entre les moyens mis en œuvre et les résultats espérés ayant au moins une pertinence *a priori* pour que l'action repose sur une finalité. Sur ce dernier point, on peut prendre pour exemple les choix faits en matière d'orientation professionnelle et les projets construits par les individus en cette matière (Germe, 1997). Les individus ne peuvent opérer des choix d'orientation professionnelle et des projets que si les activités professionnelles sont organisées en métiers nettement identifiables et repérables d'une part, et de l'autre, s'il existe des formations professionnelles explicitement liées à ces métiers et permettant l'accès à ceux-ci. Choix et projet exigent en plus un temps long, car le processus de formation nécessite une durée longue de réalisation. En d'autres mots, il faut que le monde, pour que la logique de projet puisse s'épanouir correctement, soit un monde stable dont les évolutions ou les transformations se réalisent selon un temps lent.

La logique de projet, dont il est souvent souhaité qu'elle gouverne l'action et les choix des individus en matière de formation et d'emploi, n'est donc pas facilement conciliable, ou est même parfois contradictoire, avec une logique de la flexibilité qui mène à un accroissement de l'incertitude.

Quelle pertinence y a-t-il à élaborer un projet de formation professionnelle à long terme si le marché du travail est susceptible d'être dans un état non prévisible et non identique à celui que l'on constate au moment où l'on choisit ? Pourquoi accroître son niveau de formation si le risque de chômage à l'issue de la formation n'est pas réduit d'une manière assurée ? Pourquoi choisir une formation professionnelle particulière si elle ne permet que de manière très incertaine d'accéder à un emploi dans le domaine professionnel auquel elle prépare ?

Ces questions mènent à mettre en cause la pertinence même de la notion projet. Les politiques publiques qui cherchent à renforcer les projets individuels, seraient-elles dans l'erreur ? Un comportement adapté à la hausse de l'incertitude ne serait-il pas de ne pas avoir de projet ? Pour répondre à ces questions, il faut analyser l'impact de la hausse de l'incertitude sur certains comportements en matière de choix de formation et d'insertion professionnelle.

L'impact de l'incertitude croissante de l'emploi et du marché du travail sur les comportements des jeunes

L'impératif de projet et celui de flexibilité, accompagnés de ses corolaires, l'incertitude et le risque, sollicitent les individus de façon contradictoire. D'un

coté, on les incite à avoir un projet à long terme et de formation comme professionnel, et de l'autre, on les incite à être flexibles, à s'adapter aux évolutions du marché du travail et de l'emploi.

Les enquêtes qualitatives ou quantitatives existantes sur les jeunes éclairent l'émergence ou le renforcement des comportements qui prennent en compte l'incertitude. Les horizons temporels qu'ils donnent à leurs actions sont plus courts car, face aux incertitudes du marché du travail, développer des projets à long terme n'est pas toujours le comportement le plus adapté (Béduwé, Germe, 2003). Toutefois, les nouvelles stratégies individuelles d'adaptation à l'incertitude ne sont pas toujours aisées à comprendre. On peut esquisser quatre stratégies principales.

Minimiser les risques et sélectionner les choix les plus « sûrs » de formation pour accéder au marché du travail

Une façon de réduire les risques résultant des incertitudes du marché du travail consiste à choisir une formation dont les débouchés professionnels sont les plus assurés. Ceci suppose que l'information dont on dispose sur les débouchés de la formation est de qualité, et compréhensible. La question de l'information et des types d'indicateurs, et de la manière dont l'information est prise en compte, est un sujet d'étude en soi-même. Elle ne peut être séparée des dispositifs d'accréditation et de ranking du type de ceux mis en œuvre pour les MBA et les universités, des nouveaux types de points de repère sur le marché du travail et pour les individus, différent du diplôme national ou du diplôme, ayant une valeur dans un champ professionnel. Un inconvénient de cette minimisation des risques par les individus est, évidemment, la désaffection à l'égard de certaines filières (type filières scientifiques), ou la difficulté de valoriser des cheminements de formation qui sont des détours de production (faire un baccalauréat général avant la formation professionnelle), donc une dévalorisation assez profonde de la formation générale (Béduwé, 2006).

Ces comportements se vérifient largement dans le cas de l'orientation, plus fréquente, vers la formation professionnelle et du développement de l'information, souvent adressée au grand public, sur les débouchés professionnels de la formation.

S'assurer et développer son adaptabilité à une variété de situations

Qu'ils soient efficaces ou non, pertinents ou non, on assiste à l'apparition de beaucoup de comportements assuranciers. On peut essayer d'en donner quelques exemples. Pour se protéger des risques de déclassement et de chômage, c'est une « assurance » que de prolonger sa formation au delà du nécessaire (évalué en termes de niveau de formation et d'emploi), quitte, paradoxalement, à accroître le risque de déclassement au sein de l'emploi. Les personnes anticipent les recrutements d'entreprise qui engagent des personnes surdiplômées et surqualifiées par rapport aux postes offerts. Un autre comportement

d'assurance est celui qui consiste à capitaliser plusieurs formations assurant une diversification de sa qualification (doubles formations), aussi un comportement inflationniste en matière de formation. Un comportement analogue est celui des jeunes qui capitalisent un grand nombre de stages dans le but d'accumuler un grand nombre d'expériences susceptibles d'être valorisées sur le marché du travail. Proche d'un comportement d'assurance est aussi celui des personnes qui considèrent l'accès à la formation professionnelle continue un des critères d'intérêt d'un emploi : nombre de GRH savent que les plus jeunes ont tendance à demander des garanties sur leur activité et leur formation pour être à même de trouver un autre emploi plus facilement en cas de besoin.

Intégrer le risque et l'incertitude dans son comportement

L'adaptation au risque est illustrée par le comportement de jeunes lesquels, plutôt que de s'engager dans des projets de formation professionnelle à long terme, choisissent, au contraire, d'avoir une attitude plus opportuniste qui leur permette des changements de stratégie, et de spécialité de formation. Ces jeunes essayent de retarder le plus possible les choix irréversibles. Ils préfèrent la formation de plus courte durée et, plus encore, une formation qui puisse être interrompue à tout moment sans, pour autant, avoir perdu leur temps. Leur action repose beaucoup plus sur la saisie d'opportunités —offres d'emploi, nouvelles filières, occasions liées à l'appartenance à un réseau, informations privilégiées, etc.— que sur la construction et le suivi d'un projet dont la finalité, l'organisation et la durée seraient fixées à l'avance et inscrites dans un plan d'action. Choisir veut dire alors trouver une position (un emploi, une formation, un stage, ...) qui maximise les opportunités à saisir et les choix ultérieurs possibles. Ceci conduirait les personnes à une construction très progressive de leur parcours et à la recherche de la formation qui leur permette de conserver longtemps les possibilités d'évolution et d'infléchissement de leur devenir professionnel. On voit bien que cette adaptation aux risques du marché par la modification des comportements de base touche autant la question du choix de la spécialité que la question de la durée des études. Un emploi stable, une « bonne » filière éducative, peuvent aussi être un emploi ou une filière que l'on peut quitter facilement, c'est-à-dire, filière ou emploi qui au besoin donnent accès à plusieurs autres types ou catégories d'emplois.

Ne pas choisir la formation en fonction des débouchés professionnels ou décider « au hasard »

On pourrait peut-être aussi considérer une forme d'adaptation au risque le comportement qui consiste à considérer le marché du travail comme radicalement incertain, et donc, qu'il serait inutile ou absurde de choisir son parcours de formation en fonction d'un état futur hypothétique du marché du travail. « Plutôt que de choisir une formation qui débouchera sur des difficultés d'insertion, autant choisir une formation qui m'intéresse » semblent se dire certains

jeunes. On constate d'ailleurs des engouements dans le cas de certaines filières de formation comme le sport ou la psychologie, qui ne sont pas fondées sur les débouchés offerts et qui fluctuent fortement d'une année à l'autre au gré des intérêts des individus et de la... mode.

Cette stratégie peut se prolonger dans l'emploi comme le montre l'encadré ci-contre.

« Jusqu'à présent, je ne m'étais jamais trop posé de questions sur mon avenir professionnel, avec des perspectives à moyen ou long terme. D'ailleurs j'ai toujours beaucoup de mal à me poser ce genre de questions, et j'ai tendance à croire que, de toute façon, quelque chose de bien va se passer, que je vais avoir le bon dé clic, au bon moment... Bref, je baigne parfois dans une certaine forme d'optimisme candide, due en partie à mon caractère et pour autre partie à mon expérience (depuis la fin de mes études, j'ai toujours enchaîné les contrats — courts ou longs — sans vraiment beaucoup chercher). Le revers de ce penchant — *saisir les opportunités* (opportunisme ?!), et privilégier l'environnement de travail, *plutôt que des objectifs « stratégiques »* — c'est que je ne sais pas vraiment aujourd'hui où je vais. C'est sur ce dernier point que j'aimerais beaucoup avoir votre avis... » *Extrait d'un mail envoyé en 2005 à JF Germe par un jeune salarié*

L'incertitude débouche ici sur un comportement volatile et changeant des individus et aux parcours qui semblent *chaotiques* mais qui sont en fait *rationnels* et reflètent simplement cette saisie des opportunités au fur ou à mesure où elles se présentent. Les modes aussi pèsent de plus en plus fortement dans les choix de formation professionnelle. Cette volonté de saisir l'opportunité, donc justement de ne pas être « rigide », de ne pas être guidé par un plan à long terme, conduit à une volatilité des choix : changements brutaux d'orientation, de choix de formation, poursuite ou arrêt d'études ne sont pas rares d'après cette logique. Tout dépend des opportunités (Bédoué, Germe, 2003).

Ces différentes stratégies individuelles esquissées ci-dessus reposent donc sur de nouveaux comportements, autant en matière de choix de formation que de choix d'emploi, marqués par :

- des actions qui se réfèrent à un horizon pas trop lointain ;
- la volonté de rester flexible, de garder « des portes ouvertes », de capitaliser des ressources variées (réseaux sociaux, savoir, compétences, connaissance de dispositifs, situations...) ;
- la volonté de saisir les opportunités plus que de programmer une démarche,
- des comportements moins stabilisés et plus diversifiés se prêtant à des changements plus fréquents d'orientation ou de préférence.

On peut probablement ajouter à cette liste, des comportements d'exploration, de tâtonnement, d'essais-erreurs. Selon la logique de ces nouveaux comportements, « essayer » une formation, « essayer » un emploi, pour voir si l'on

s'y intéresse, si on est apte,... devient une possibilité ou même une nécessité. On retrouve ici, une forme typique d'engagement dans le monde que Auray (2007) appelle « régime exploratoire ».

Quel est le poids de ces nouveaux comportements ?

Les enquêtes existantes ne permettent pas de définir l'ampleur exacte de ces nouveaux comportements. On peut cependant considérer qu'il serait utile de les prendre mieux en compte pour comprendre les parcours des individus et les choix en matière de poursuite d'études repérables dans des enquêtes d'insertion ou de cheminement professionnel.

Une part importante des parcours de formation et des parcours professionnels ne relèvent pas d'une analyse de trajectoires s'inscrivant dans la continuité d'un domaine professionnel précis et, *a fortiori*, dans un métier déterminé. Ceci oblige à avoir une vision plus ouverte et renouvelée des parcours professionnels et de leur rationalité. Il serait erroné d'avoir une vision séquentielle des trajectoires et des projets des individus : un parcours professionnel, donc un projet professionnel, donc un projet de formation. Le poids de la population ne s'inscrivant pas dans la logique simple de progression professionnelle ou de mobilité dans un domaine professionnel délimité apparaît donc comme élevé (contrairement à de très nombreux travaux qui présupposent, au contraire, des espaces professionnels relativement homogènes, délimités et fermés sur eux-mêmes) (Béduwé, Espinasse, Vincens, 2007 ; Germe, Pottier, 1997). Ceci a une conséquence importante, en forçant un peu le trait, on peut avancer l'idée qu'une partie des actifs, et probablement des jeunes, au cours de leur formation, ne cherchent pas principalement à se préparer à un métier (en raison d'une reconversion ou faute d'avoir une formation initiale professionnalisée) ou à exercer un métier déjà acquis à un niveau supérieur, mais cherchent plutôt à se préparer au marché du travail, c'est-à-dire à disposer de « ressources » leur permettant d'accroître leurs chances de progression dans l'emploi et de mobilité dans ou hors de l'entreprise. Ces ressources, quant il s'agit de la formation —seulement une d'entre-elles— sont diverses : diplômes, certificats, connaissances dans des disciplines et des domaines combinables de façon variée, ouverture sur des réseaux relationnels ou d'entreprises. Il s'agirait moins, pour les personnes, de se former à un métier pour lesquels elles imaginent des débouchés que de trouver des « positions » offrant le maximum de possibilités de saisir des opportunités.

Pour ce qui est des poursuites d'études, on peut avancer l'hypothèse que la stabilisation de l'accès au niveau de la fin des études secondaires longues et des taux d'accès aux universités observables dans plusieurs pays européen n'est pas sans lien avec cette émergence de nouveaux comportements. Poursuivre des études n'apparaît pas toujours comme une solution protectrice vis-à-vis de l'incertitude et des risques du marché de l'emploi. L'évolution des allers et retours entre emploi et formation paraît bien cohérent avec les comportements que nous venons de décrire (Béduwé, Germe, 2004).

Conclusion

Ne pas avoir de projet et le « on verra », ne sont pas des comportements « irresponsables » ou « absurdes ». Ils peuvent être vus comme un signe d'adaptation à un marché du travail incertain et risqué. Toutefois, ces comportements ont leurs limites. Les comportements plus traditionnels fondés sur des projets à long terme ne disparaissent pas et restent probablement encore très majoritaires.

Comment vont donc se concilier la logique de projet et la logique de flexibilité ? On voudrait pour conclure souligner deux points sur cette question.

Le modèle dominant de production des compétences, notamment dans des pays comme la France et l'Espagne, a reposé pendant longtemps sur le développement de la formation professionnelle initiale. La hausse des niveaux d'éducation s'est effectuée quasi exclusivement dans le cadre de la formation professionnelle initiale. Mais l'incertitude croissante, le rôle donné aux compétences et les comportements et stratégies qui viennent d'être décrites exigent une forte évolution du modèle initial de construction des qualifications, quelles que soient les formes spécifiques adoptées par ce modèle aux différents pays européens. L'évolution du modèle peut se faire dans plusieurs directions. La première est une remise en cause des distinctions entre formation initiale, formation post initiale, et formation professionnelle continue qui se traduirait par un rééquilibrage de l'investissement en formation professionnelle au profit des formations en cours de vie active. La seconde est accorder une plus grande place à l'expérience et au travail dans la constitution et la reconnaissance des compétences acquises par les individus.

L'observation montre que les modèles de construction des compétences sont bien en évolution. Ainsi, on assiste au développement d'une variabilité de la demande d'éducation où les jeunes peuvent opter « à tout moment » pour tel ou tel type de formation, telle ou telle prolongation d'études, compte tenu des pénuries de spécialistes annoncées ou, au contraire, des risques accrus de chômage pour certaines catégories de diplômés. On observe également une augmentation des allers et retours entre l'emploi et la formation, ce qui expose les limites de la formation professionnelle organisée exclusivement autour de la formation professionnelle initiale. Il résulte de ces évolutions des parcours de formation plus complexes que laissent place aux essais-erreurs, et à la validation de l'expérience professionnelle.

En second lieu, si les salariés font preuve de comportements adaptatifs aux nouvelles incertitudes du marché du travail, l'évolution actuelle rend nécessaire un sensible renforcement de l'accompagnement des individus sur le marché du travail, pour qu'ils puissent accéder à des ressources utiles pour gérer leurs parcours professionnels et pour qu'ils puissent, à la fois, accroître leurs « capacités ». Dans cette perspective, le rôle des intermédiaires sur le marché du travail, les outils et les moyens mis en œuvre concernant l'orientation, le « guidance » et le conseil professionnels, et l'aide au suivi de la for-

mation professionnelle (du type droit individuel de formation à la française) deviennent essentiels.

L'approche par les « capacités » de Amartya Sen, reprise par Salais (2005), montre qu'il ne suffit pas de développer les droits et les ressources accessibles aux individus (formation professionnelle, possibilité de bilan professionnel, etc.) pour leur permettre de faire face aux incertitudes du marché du travail. Il faut avoir une politique de développement des « capacités », c'est à dire de la capacité effective des individus à accéder à ces ressources et à les utiliser de manière pertinente.

Bibliographie

- AUER, P. ; CAZES, S. (eds.). 2000. *Employment stability in an age of flexibility: evidence from industrialized countries*. Geneva : ILO.
- AURAY, Nicolas. 2007. « Une autre façon de penser le lien entre technique et politique : les technologies de l'Internet et le réagencement de l'activité autour de l'exploration ». Dans *Politiques du proche*. Édité par Laurent Thévenot. Paris : La Découverte.
- BÉDUWÉ, C. (Coord.). 2006. Les filières scientifiques et l'emploi. *Les Dossiers* 177. DEP. Paris : Ministère de l'Éducation.
- BÉDUWÉ, C. ; ESPINASSE, M. ; VINCENS, J. 2007. *De la formation professionnelle à la professionnalité d'une formation*. Toulouse : Note Lirhe.
- BÉDUWÉ, C. ; GERME, J.-F. 2003. « Poursuivre des études : un choix influencé par le marché du travail ». *Quatre pages*. CEE.
- BÉDUWÉ, C. ; GERME, J.-F. 2004. « Raising the levels of education in France : from growth to stabilisation ». *European Journal of Education*. 39 (1).
- BÉDUWÉ, C. ; PLANAS, J. 2003. *Education Expansion and Labour Market*. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.
- BONVIN, J.-M. ; FARVAQUE, N. 2007. « L'accès à l'emploi au prisme des capacités ». *Formation Emploi* 98.
- CERC. 2005. « La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques ? ». *Rapport* 5. Paris.
- DAYAN, J.-L. 2008. « "Flexicurité" européenne : où en est la France ? ». *La Note de Veille* 102. Paris : Centre d'Analyse Stratégique.
- GERME, J.-F. 1997. « Orientation professionnelle, formation et emploi. Se préparer à une profession ou s'adapter au marché du travail ». *Revue Européenne de la Formation Professionnelle*.
- GERME, J.-F. ; POTTIER, F. 1997. « Trajectoires professionnelles et formation : Se préparer à une profession ou s'adapter au marché ». *Mélanges en Hommage à Jean Vincens*. Economica.
- GERME, J.-F. 2001. « Au delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? ». *Formation Emploi*.
- GIDDENS, A. 1991. *Modernity and self-identity. Self and society in the late modern age*. Stanford : Stanford University Press.
- GUICHARD, J. ; HUTEAU, M. (ed.). 2008. « Orientation et insertion professionnelle ; 75 concepts clés ». Article Projet. Dunod.
- LICHTENBERGER, Y. ; PARADEISE, C. 1999. « Compétence et relation de service ». *Colloque Le travail entre l'entreprise et la cité*. Cerizy la Salle.

- MARCHAL, E. ; TORNAY, D. 2003. « Des petites aux grandes annonces : évolution du marché des offres d'emploi (1960-2000) ». *Travail et Emploi*, 95.
- SALAS, R. 2005. « Incorporating the capability approach in the employment and social policies ». En SALAS, R. ; VILLENEUVE, R. (eds). *Europe and the politics of capabilities*. Cambridge University Press. P. 283-300.
- SEN, A. 1985. *Commodities and capabilities*. Amsterdam : North Holland.
- THEVENOT, L. 2004. « L'action en plan ». *Sociologie du Travail*, 3 (juillet-septembre).