Aract NORMANDIE

En partenariat avec crefor

IAE DE ROUEN ÉCOLE UNIVERSITAIRE DE MANAGEMENT

Baromètre régional des conditions de travail

Parcours professionnels de 15 salariés

Constats et récits de vie

4

LES CAHIERS

de l'Observatoire régional des pratiques sociales et des conditions de travail

Sommaire

- Contexte et méthodologie 3
- Le rôle de la formation sur les parcours professionnels 5
- Conditions de travail, santé et parcours professionnels 8
- Les ruptures rencontrées et leurs conséquences sur le parcours professionnel 13
- Synthèse 20

Directeur de la publication : Patrick Raillard
Réalisation des entretiens : Mélina Cocherye, Eve Gruyer, Pauline Neurouth, Sonia Ouanang, Maëva Pasquier, Benjamin Tueur
Rédaction : Guillaume Folléa (Crefor), Bérengère Gosse (IAE), Assia Milan (Aract) **Mai 2016**

Contexte et méthologie

Quel est le rôle de la formation dans les parcours professionnels ? Y a t-il un lien entre la santé et le parcours professionnel ? Qu'en est-il des ruptures professionnelles ? Après une première étude sur les trajectoires professionnelles des salariés en région, l'Aract et le Crefor, en partenariat avec l'IAE de Rouen, proposent un regard qualitatif et approfondi sur ces questions.

Des données issues du baromètre régional des conditions de travail

En 2010, l'ARACT Haute-Normandie a initié une étude sur l'évolution des conditions de travail en région, la première du genre à l'échelle d'une région française.

Un dispositif spécifique et innovant a été retenu :

- la constitution d'un panel de 2 102 salariés représentatifs de la population haut-normande, interrogés individuellement dans le cadre d'une vaste enquête en 2010.
- la construction d'indicateurs de conditions de travail par les partenaires sociaux régionaux et la mesure de leur évolution dans le temps.

Ainsi, une nouvelle interrogation du panel a été effectuée en 2013, conformément à cet objectif de suivi longitudinal (773 sur les 2102 ont répondu à cette deuxième enquête).

Les premiers résultats de cette seconde édition sont parus en juin 2014, permettant d'enrichir la première enquête par des données nouvelles.

Les résultats des éditions 2010 et 2013 du «Baromètre des conditions de travail en Haute-Normandie» sont consultables sur
www.haute-normandie.aract.fr

Un premier focus sur les trajectoires professionnelles des Haut-Normands en 2014

En 2014, l'Aract Haute Normandie et le Crefor Haute-Normandie ont partagé l'intérêt de réaliser une étude spécifique sur les parcours professionnels, à partir des données du «Baromètre des conditions de travail en Haute-Normandie».

Il existe en effet peu de données régionales disponibles analysant et retraçant les parcours professionnels à l'échelle de la région. Or, des éléments quantitatifs et qualitatifs sur les parcours professionnels peuvent apporter des éclairages de plusieurs ordres, notamment sur les spécificités des parcours selon les populations et les contextes professionnels, l'articulation entre les dimensions emploi, formation et les parcours professionnels, l'articulation entre les conditions de travail, l'état de santé des salariés et les parcours professionnels.

Cette étude a permis de réaliser un premier état des lieux des parcours professionnels en région et d'apporter des premières réponses à ces questions.

Les résultats de l'étude «Focus sur les trajectoires professionnelles des Haut-Normands» sont consultables sur
www.haute-normandie.aract.fr

Un regard approfondi sur le parcours de 15 salariés de Seine-Maritime et de l'Eure

Dans la prolongation de ce focus sur les trajectoires professionnelles, l'Aract et le Crefor ont souhaité, en 2015, approfondir l'une des principales pistes de réflexion que les résultats de ce travail avaient permis de mettre en exergue.

Ils ont ainsi confié à un groupe d'étudiants en master 2 «Management des Ressources Humaines» de l'IAE[3] de Rouen une investigation complémentaire et qualitative portant sur l'impact des ruptures sur les trajectoires professionnelles des salariés.

En pratique, la méthode a consisté - dans un premier temps - à exploiter les données statistiques de 140 individus concernés par des périodes de chômage, parmi la population interrogée en 2010 dans le cadre du Baromètre régional des conditions de travail de l'Aract.

[1]Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
[2]Centre ressource emploi formation
[3]Institut d'administration des entreprises

Dans un second temps, 15 personnes volontaires (parmi les 140), ayant déclaré avoir vécu une période de chômage supérieure ou égale à six mois au cours de leur vie professionnelle, ont fait l'objet d'un entretien personnalisé en face-à-face.

L'objectif : recueillir des informations qualitatives précises et approfondies sur les parcours professionnels de chacune d'elles.

Les répondants n'ont pas pour vocation à être représentatifs d'une population dans toute sa diversité. L'exercice, dont les résultats sont présentés ici, a surtout pour finalité de présenter un certain nombre de témoignages forts sur des situations vécues et réelles, afin de tenter de comprendre les ressorts psychologiques, sociaux, environnementaux et contextuels du rapport au travail dans le cadre de ruptures professionnelles.

Un certain nombre d'interrogations et d'hypothèses ont structuré l'enquête :

Le rôle de la formation dans les parcours professionnels

Il a paru intéressant d'interroger le rôle de la formation dans les parcours professionnels des individus interrogés.

Formation initiale bien entendu, en ce qu'elle définit les conditions de l'entrée sur le marché de l'emploi, mais aussi peut-être son maintien, voire sa progression.

Formation continue également, puisqu'on lui assigne de plus en plus un rôle majeur dans l'évolution des trajectoires professionnelles et que les individus sont de plus en plus incités à s'en saisir dans une démarche de construction autonome de leur parcours.

Ainsi, à travers les parcours observés, plusieurs interrogations émergent : quel est le rôle de la formation initiale sur les carrières professionnelles ? Quel est celui de la formation continue ? Peut-on voir un lien systématique entre formation et progression ? L'absence de formation constitue-t-elle nécessairement un frein dans les parcours ? La formation peut-elle jouer d'autres rôles que celui de la seule promotion ? Quel rôle joue le triptyque « contexte de l'entreprise-motivations de l'individu-environnement général du marché du travail » dans les trajectoires professionnelles ? Par ailleurs, comment l'expérience professionnelle interagit-elle avec les questions liées à la formation dans la nature des parcours professionnels ?

Le lien entre la santé et le parcours professionnel

Le panel a également été interrogés sur le lien entre la santé et le parcours professionnel, à l'aune notamment des conditions physiques et psychologiques de travail.

A l'heure où la question du stress au travail supplante quelque peu celle des conditions physiques difficiles, il a paru important de questionner les quinze témoins sur leur vécu en la matière.

Ici également, cette investigation fait émerger de nombreux questionnements, difficilement appréhendables par les enquêtes statistiques de grande ampleur : quelle est la réalité des conditions de travail ? Quel est le niveau d'acceptation et de « normalisation » par les salariés des contraintes lorsqu'elles existent ? Comment ont-elles pu infléchir les trajectoires professionnelles ? Quel rôle l'employeur et l'environnement social de travail peuvent-ils avoir dans le vécu des conditions difficiles ?

Par ailleurs, cette partie aborde la question de la répartition entre la sphère professionnelle et la sphère privée, et le rôle des interactions entre l'une et l'autre dans la construction des parcours.

Les ruptures professionnelles

Enfin, la question des ruptures professionnelles proprement dites fait l'objet d'un troisième volet visant à cerner, non seulement leurs effets psychosociologiques sur les individus, mais aussi et surtout leurs effets sur les réorientations de parcours, en tentant d'identifier des leviers potentiels de réactivation.

Le rôle de la formation sur les parcours professionnels

A l'heure où l'individualisation de la construction des projets professionnels et de l'accès à la formation font l'objet d'une attention renforcée de la part des politiques publiques, quel est le rôle de la formation dans les parcours des personnes interrogées ? Celui de la formation initiale, puis celui de la formation continue ? Un lien systématique se dessine t-il ?...

Les diplômes et la formation initiale : un facteur facilitant les parcours professionnels ?

Un premier emploi en majorité en lien avec la formation initiale

Près de la moitié des personnes interrogées ont trouvé leur premier emploi dans un domaine d'activité en lien avec leur formation initiale. Ce constat se confirme dans tous les secteurs d'activités rencontrés : BTP, bâtiment, dessin, comptabilité, administration, chimie...

«Mon premier emploi était complètement en lien avec ma formation initiale ». *Femme, 55 ans, directrice d'école*

«J'ai travaillé dans le secteur de la comptabilité, en lien avec ma formation de comptable». *Femme, 58 ans, chargée de gestion*

«J'ai une formation de dessinateur et j'ai toujours eu des postes avec du dessin, même encore actuellement», *Homme, 60 ans, dessinateur industriel*

«J'ai d'abord eu mon CAP employée de bureau [...] j'ai occupé différents postes d'employée de bureau», *Femme, 69 ans, Retraitée, ancienne employée*

Mais néanmoins un «déclassement» est rencontré par certains...

«Par rapport à mes diplômes je pensais trouver un emploi plus en adéquation avec mon niveau Bac+5», *Femme, 46 ans, responsable de laboratoire*

Sur les 15 parcours étudiés, 2 personnes ont un diplôme inférieur ou égal au BEPC, 7 ont un niveau inférieur ou égal au baccalauréat.

Nous pouvons nous poser la question du lien entre le niveau d'étude initial et la facilité à trouver un poste, notamment au regard du marché du travail qui se complexifie et qui nécessite de plus en plus un niveau de formation élevé. Se pose également la question, pour les personnes ayant un niveau de diplôme plus élevé, de la possibilité de trouver un emploi correspondant à celui-ci.

Un peu moins du quart des personnes interrogées a trouvé un premier emploi à un niveau de qualification auquel ils auraient pu prétendre compte tenu de leur diplôme.

Des changements de domaines d'emploi suite à une période de chômage

Lorsque nous observons plus précisément les emplois retrouvés après une période de chômage, nous constatons qu'un quart des personnes interrogées a trouvé un emploi dans un autre métier.

Pour certains, cela a été motivé par une volonté de changer de secteur d'activité et/ou de profession.

Pour d'autres il s'agit plutôt d'un fait non volontairement choisi, en raison des difficultés à retrouver un emploi répondant à leur premier critère de préférence.

«J'ai un BTS secrétariat de direction. On ne peut pas dire que j'ai eu l'occasion de tenir un poste de secrétariat de direction en tant que tel, j'étais plutôt dans la partie commerciale», *Femme, 53 ans, assistante de direction*

Un impact perçu positivement de la formation continue sur le parcours professionnel

Dans les parcours explorés, la formation continue semble influencer de façon positive la trajectoire professionnelle plus fréquemment lorsqu'elle est à l'initiative du salarié.

Une majorité des personnes interrogées estime que la formation est un moyen efficace d'améliorer leurs compétences, quand elle est à leur initiative. Ayant été à l'origine du choix de la formation suivie, ceci a très certainement joué sur leur motivation et leur implication.

On note, dans les cas étudiés, que les formations «choisies» se focalisent principalement sur des compétences techniques, liées à un métier ou des méthodes de travail spécifiques .

> «Comme il y avait la possibilité d'avoir des formations, j'en demandais et elles m'étaient accordées en général. Elles étaient toujours en lien avec ma profession. Elles ont été utiles, surtout à l'époque où je m'occupais du laboratoire photo. J'avais pris des cours de photographie pour améliorer mon expérience professionnelle ou encore, quand on est passé du dessin à la planche à l'informatique, j'ai suivi des formations pour utiliser Autocad et les logiciels de dessin». *Homme, 60 ans, dessinateur industriel*

Ou alors des formations sur des logiciels bureautiques et/ou professionnels.

> «J'ai utilisé mon DIF pour faire des formations bureautiques, logiciel du pack office car je n'avais pas beaucoup de connaissances pour me servir correctement d'un ordinateur lorsque l'informatique s'est développé dans les entreprises». *Femme, 52 ans, représentante commerciale*

La formation apparait comme un tremplin pour les parcours professionnels et pour certains, leur formation a joué un rôle décisif et leur a permis de trouver un emploi en CDI.

> «La formation m'a permis d'en ressortir plus riche intellectuellement et de retrouver un travail rapidement». *Homme, 54 ans, responsable adjoint service*

Pour d'autres, elles permettent surtout de mieux appréhender leurs missions dans leur travail au quotidien.

> «Il y a des formations très intéressantes [dont une] qui m'a permis de mieux appréhender certains travaux». *Homme, 45 ans, Ingénieur*

> «C'est la formation qui a favorisé mon évolution professionnelle». *Femme, 51 ans, conseillère en insertion professionnelle*

Enfin, la formation continue, à l'initiative du salarié peut être également une source d'épanouissement. A noter que la formation continue n'est pas la seule source d'apprentissage, les échanges avec les collègues plus expérimentés permettant également de développer ses compétences.

> «Lorsque je suis rentrée à [employeur], j'ai eu beaucoup de formations : hygiène, achat, gestuelle, posture... [...] Les formations étaient à mon initiative, nous avions un livre de formation où nous pouvions faire des choix [...]. Pour ma part, mes demandes de formations ont toujours été acceptées. Elles m'ont permis de m'épanouir dans mon travail. J'étais déterminée à apprendre. J'ai tout appris des anciennes personnes, j'avais une envie d'apprendre». *Femme, 50 ans, employée*

Bien que la formation soit majoritairement bien perçue avec un impact positif dans l'évolution du parcours professionnel, on note quelques points critiques à l'égard de celle-ci.

C'est le cas notamment des formations jugées trop «théoriques», que les répondants n'estiment pas utiles, car trop décalées de la réalité.

> «Nous avions beaucoup de philosophie, d'histoire de l'enseignement, on a visité des écoles... Mais quand vous vous retrouvez face à des élèves, ça ne sert pas à grand-chose». *Femme, 55 ans, directrice d'école*

Autres types de formations pointés du doigt : celles portant sur le management et la communication, souvent jugées «moins intéressantes» ou encore «pas très utiles».

Histoire d'un parcours...

Homme, 54 ans, ancien plombier, responsable adjoint de voirie

«J'ai dû travailler à 16 ans car je viens d'une famille de neuf enfants et mes parents m'avaient dit que 'c'était essentiel pour nourrir mes frères et sœurs' donc je n'ai pas eu le choix. En plus, ils m'ont imposé d'apprendre et de faire le métier de plombier qui ne me plaisait pas du tout puisque je voulais être électricien. Malgré tout, le bilan de mon parcours professionnel est plutôt positif car j'ai toujours pu travailler, j'ai ma famille, ma maison, j'ai tout pour être heureux. Mon seul regret serait de ne pas avoir assez fait d'études. [...] Mon premier poste de plombier était en lien avec ma formation initiale. [...] Ensuite j'ai appris les différents métiers du bâtiment, que j'ai exercés sur le terrain en faisant un stage de grutier et en passant une formation pour obtenir un CAP de grutier. Puis j'ai fait une formation pour passer mes permis poids lourds, à ma demande, avec l'ANPE, pendant ma période de chômage de 12 mois. Ces permis m'ont permis d'être chauffeur».

Cet homme considère avec le recul que son stage de grutier, son CAP de grutier et la formation pour passer ses permis poids lourds ont favorisé son évolution professionnelle.

«Actuellement, il faut faire des économies, donc mon entreprise a décidé de ne plus faire appel à des entreprises extérieures pour les formations. J'ai donc pu passer une formation pour être moi-même formateur interne».

Dans ce parcours, pourtant démarré avec un vécu difficile pour le salarié, la formation et le volontarisme du salarié pour être acteur de sa professionnalisation lui ont permis d'évoluer, que ce soit en profitant des périodes de ruptures pour réaliser des formations, ou au sein des entreprises où il a travaillé. Le seul regret sur l'ensemble de son parcours, reste le manque d'étude.

Conditions de travail, santé et parcours professionnels

Quels liens entre santé et parcours professionnels ? A quelles conditions de travail les salariés interrogés ont-ils été exposés ? Ces conditions de travail ont-elles eu, selon eux, des impacts sur leur santé et/ou sur leur parcours professionnels ? Si 9 salariés sur les 15 interrogés estiment qu'il n'existe pas de lien entre leur santé et leur parcours professionnel, un regard approfondi montre que les conditions physiques et psychosociales de travail ne sont pas pour autant neutres pour la grande majorité d'entre eux...

Des conditions de travail ayant des impacts «physiques» sur la santé mais sans conséquence perçue sur la trajectoire professionnelle

Des conditions de travail ayant un impact physique pour certains salariés

Quelques salariés mentionnent des conditions de travail ayant un impact «physique» direct sur leur santé.

> «J'ai un problème de dos qui a été causé par le travail, je ne me suis pas arrêtée pour autant». *Femme, 58 ans, chargée de gestion*

> «J'ai eu un peu mal au dos quand je travaillais sur les chantiers parce qu'on est souvent penché et on porte des choses lourdes». *Homme, 45 ans, adjoint technique*

> «Sur l'aspect physique, mes tympans ont subi de fortes dégradations (…). Dans cette entreprise, ils faisaient de la fabrication de ramasseuses de gazon et de feuilles. Notre bureau était situé juste à coté d'une scieuse et d'une découpeuse de tôles qui fonctionnaient toute la journée. Le bruit était infernal. Récemment, j'ai passé une visite médicale, où la dame m'a dit que j'avais perdu de l'audition. Elle m'a indiqué que c'était la perte des aigus et qu'a priori c'était fréquent dans le monde industriel», *Femme, 51 ans, conseillère en insertion professionnelle*

Des effets d'usure professionnelle sont également mentionnés. Un salarié interviewé indique qu'il estime son état de santé «stationnaire» et précise :

> «Je ressens seulement quelques douleurs par l'usure du travail. De la fatigue. C'est un état normal de fatigue quand on arrive en fin de carrière», *Homme, 54 ans, responsable adjoint de voierie*

Mais des actions de prévention mises en place et pas d'impact perçu sur les trajectoires professionnelles

Pour autant, les mêmes salariés ne mentionnent pas d'impact de ces dégradations d'état de santé physique sur leur parcours professionnels.

De plus, des actions de prévention mises en place par les employeurs sont mentionnés par plusieurs salariés.

> «Ils le font déjà et c'est bien je trouve, de faire des formations pour savoir comment porter des choses lourdes sans se faire mal au dos. C'est important quand on le fait tous les jours, pour éviter de s'abîmer le dos», *Homme, 45 ans, adjoint technique*

> «Tous les deux ans, on devait faire une formation à la conduite pour éviter les risques d'accidents de voiture», *Femme, 52 ans, représentante commerciale*

Des problématiques de santé hors travail rencontrées avec une adaptation de l'employeur aux situations personnelles

Des cas de maladies non directement ou a priori liées au travail (accident en dehors travail, cas de cancer, etc...) ont été rencontrés par plusieurs salariés.

> «Cela fait un an que je suis arrêté parce que j'ai eu un cancer. Quand j'étais malade au début, avant qu'ils ne trouvent ce que j'avais, j'avais des chutes de tension. A certains moments, j'étais trop fatigué pour faire quoi que ce soit. J'ai été arrêté plusieurs fois à cette période». *Homme, 45 ans, adjoint technique*

> «On m'a détecté un problème de rein que j'ai dû me faire enlever aussi. Ça n'a impacté en rien ma carrière professionnelle car lorsque ces problèmes de santé sont survenus je me trouvais dans des entreprises conciliantes et des directeurs qui comprenaient très bien ma situation», *Homme, 56 ans, ouvrier*

Dans ce cas, l'écoute et l'adaptation de l'employeur ressortent comme un facteur positif pour que le parcours professionnel ne soit pas impacté par ces problèmes de santé.

Dans ces situations, pour autant, les salariés ne perçoivent pas ou ne déclarent pas d'impact de ces évènements liés à leur santé, sur leur parcours professionnel.

Parallèlement, des problématiques de stress et de harcèlement sont également rencontrées. Dans ces situations, la posture de l'employeur face à ces risques semble moins en soutien aux salariés, ce qui n'est pas sans impact sur les parcours professionnels étudiés.

Stress, harcèlement et relations de travail

Un stress rencontré par beaucoup et perçu comme «normal»

La quasi-totalité des personnes interrogées déclare avoir été affectée au moins une fois dans sa vie professionnelle par un événement stressant. Néanmoins, les 3/4 d'entre eux estiment que le fait de percevoir du stress pour des raisons professionnelles revêt un caractère acceptable. Et le fait d'aimer le métier que l'on exerce est un élément positif.

> «Les phénomènes de stress […] peuvent être à certains moments assez importants et jouent parfois sur le sommeil, mais [ils] font partie du métier […]. Pour moi, ce stress est normal». *Homme, 45 ans, ingénieur en bureau d'étude*

> «Du stress, il y en a dans chaque emploi. Pour ma part, cela n'a jamais été un problème […] lorsque l'on fait un travail qui nous plait, on ne compte pas [ses heures]». *Femme, 69 ans, retraitée, anciennement employée de bureau*

Des causes de stress liées à l'organisation du travail et au contact avec un public

Pour autant, des causes de stress ont été repérées dans certaines situations de travail, notamment liées à l'organisation du travail, ainsi qu'au contact avec un public.

> «Tous les problèmes sociaux sont entrés dans l'école […]. Notre métier est devenu extrêmement difficile. […] On nous demande de différencier le travail. […] Oui donc la pression est permanente. Il s'agit d'une pression sur les objectifs à atteindre. La pression on l'a et elle ne vient pas seulement de nos supérieurs hiérarchiques, c'est la pression de la société entière. Oui je suis énormément stressée». *Femme, 55 ans, directrice d'école*

> «Moi je suis stressée par les gens dans la misère. Ca me touche. Je vois régulièrement des gens qui sont plus que dans l'embarras. Ca me perturbe personnellement. Je trouve ça dur». *Femme, 51 ans, conseillère emploi*

Des conditions psychosociales de travail, facteurs de ruptures professionnelles

De la même façon, plus de la moitié des salariés interrogés expriment des phénomènes de harcèlement et / ou de stress lié aux relations de travail.

> «Lorsque j'ai eu mon accident en 2003, j'avais une directrice épouvantable, elle m'a fait vivre un enfer lorsque que je suis revenue travailler. J'ai vraiment cru que j'allais toucher le fond, je pleurais pour rien, elle me bombardait d'e-mail, elle me disait que j'étais nulle, elle me rabaissait sans cesse... […] Je n'ai pas pu en parler sans trembler pendant 3 à 4 ans, j'ai été traumatisée, elle aurait pu me démolir, elle avait une emprise complète sur moi». *Femme, 52 ans, représentante commerciale*

Ces dimensions peuvent avoir un impact sur la trajectoire professionnelle et être à l'origine de ruptures. De mauvaises relations de travail avec la hiérarchie ont amené en effet à vouloir changer de poste de travail pour plusieurs d'entre eux. Parmi les 6 personnes ayant connu de mauvaises relations de travail, 4 d'entre elles ont changé de poste pour ces raisons.

> «Des désaccords avec mes employeurs, une pression trop importante et une atmosphère insupportable, cela a influencé et motivé mes changements de poste». *Femme, 46 ans, formatrice en comptabilité*

> «Suite à la dépression occasionnée par mes différends avec ce chef de service, j'ai demandé un changement de poste qui m'a été accordé». *Femme, 58 ans, chargée de gestion administrative*

Des écarts importants entre les exigences de l'employeur et les principes et valeurs des salariés peuvent mener également à une rupture.

> «Je suis partie [...] car je n'étais plus d'accord avec leurs pratiques, ils voulaient me faire dire des choses [...] que je ne voulais pas. Ils nous indiquaient uniquement les bons cotés du [produit] et non les effets néfastes». *Femme, 52 ans, représentante commerciale*

> «Suite à une incompatibilité de caractère avec l'un de [ses] supérieurs, [il] est tombé dans une dépression et [a] écrit à [son] patron de l'époque pour lui expliquer la situation. [Ce dernier] a pris les choses en main et [l'] a changé de poste». *Femme, 58 ans, chargée de gestion administrative*

Des mesures de protection individuelles mises en place par les salariés et un présentéisme

Des mesures de «protection» plutôt d'ordre personnel et individuel sont mises en place, sans le soutien systématique de l'employeur.

> «L'année dernière j'ai fait un burn-out. Je ne prenais pas assez de recul. J'étais tout le temps la tête dans le guidon. Maintenant, j'ai appris à prendre du recul. [...] C'est la que je me suis dit qu'il fallait lâcher prise, que mon métier avait trop d'emprise sur ma vie personnelle et qu'il fallait maintenant vraiment mettre des barrières». *Femme, 55 ans, directrice d'école*

> «Je suis donc allée voir un psychologue pendant 2 mois car je perdais de plus en plus pied». *Femme, 52 ans, représentante commerciale*

Dans certains cas, les salariés rencontrant ces difficultés refusent de s'absenter pour arrêt maladie, même si leur état de santé est fragile, illustrant ainsi une facette du présentéisme.

> «Je ne me suis jamais arrêtée. J'ai un problème de dos qui a été causé par le travail, je ne me suis pas arrêtée pour autant. Même quand j'ai eu ma dépression j'ai continué en me gavant de médicaments, je me suis dit que si j'arrêtais, je ne reviendrais pas». *Femme, 58 ans, chargée de gestion*

> «Mon médecin [...] m'a demandé si je voulais être arrêtée, ce n'est pas dans mon habitude [...] et j'ai refusé. Cela a été une grosse erreur de ma part. [...] Le DRH m'a demandé 'Avez-vous été arrêtée par rapport à vos problèmes psychologiques ?'. J'ai répondu 'non' et il m'a indiqué 'Où est le problème ? '» *Femme, 52 ans, représentante commerciale*

Ainsi, ce sont plus des mesures individuelles prises par les individus interrogés que des mesures prises par l'employeur qui sont mentionnés en cas de souffrance psychosociale. Pour autant, certains témoignages mentionnent des actions possibles.

> «Pour le stress, c'est plus dans l'organisation de travail qu'on pourrait faire des choses car le stress vient surtout du respect des délais pour finir les chantiers à temps… Travailler plus en amont et mieux organiser les tâches dans le temps et ne pas tout faire au dernier moment pourraient améliorer le travail et diminuer le stress». *Homme, 45 ans, ingénieur en bureau d'études*

Trajectoire, égalité professionnelle et équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Des situations personnelles qui impactent plus fortement les trajectoires professionnelles des femmes

«J'avais une opportunité en région parisienne mais je l'ai refusée pour des raisons personnelles». *Homme, 45 ans, ingénieur en bureau d'étude*

Les trois quarts des salariés interrogés font le lien entre leur situation personnelle et leur trajectoire professionnelle. La situation personnelle impacte la décision d'accepter ou de refuser une opportunité professionnelle.

La prise en compte de la situation familiale est d'autant plus flagrante chez les femmes. Elles tiennent compte de leur maternité, éventuellement de l'emploi de leur conjoint, dans les décisions qu'elles prennent pour leurs carrières professionnelles et estiment être davantage contraintes par leur vie personnelle que ne peuvent l'être leur conjoint.

> «Ce qui a pu gêner mon parcours professionnel, c'est ma situation familiale. Ce n'est pas tant d'avoir des enfants mais surtout d'avoir un mari qui a un poste qui l'occupe beaucoup. Il n'est pas disponible du tout pour la vie de famille ou pour les enfants. Mon mari est Directeur. Je dirais que c'est son métier à lui qui a été valorisé. Donc moi je restais disponible pour nos deux enfants. Nous habitions à la campagne donc pour les enfants, il n'y avait pas de transport scolaire. Il fallait alors soit une nourrice ou alors être disponible pour les amener à l'école, aux activités extrascolaires». *Femme, 53 ans, assistante de direction*

> «J'ai démissionné de mon emploi pour me concentrer sur ma vie de famille. Mais en 1987, j'ai dû retrouver un emploi pour subvenir aux besoins de mes enfants car mon mari est décédé». *Femme, 69 ans, retraitée*

> «Quand on est maman, quand on a des enfants… mon mari était médecin, je ne pouvais pas partir, avoir cette mobilité. C'était difficile. Si c'était à refaire, j'oserais plus». *Femme, 55 ans, directrice d'école*

Pour autant, des situations opposées ne sont pas exclues.

> «J'avais un enfant en bas âge, alors comme ma femme travaillait, je m'en suis occupé». *Homme, 45 ans, adjoint technique*

Des comportements sexistes ayant impacté des parcours professionnels

Certains témoignages montrent que des comportements sexistes peuvent avoir eu un impact sur la trajectoire professionnelle.

> «J'ai passé le concours de contrôleur du Trésor Public qui était très loin de ma formation initiale […], c'est parce que je me heurtais beaucoup trop à l'image des femmes dans le monde du travail, […] trop au sexisme. Parce qu'à l'époque, ce n'était pas encore acquis qu'une femme puisse faire un travail d'homme. Moi je voulais travailler dans le transit. Je me rappelle qu'un transporteur m'a dit « vous comptez le faire en jupe ? ». Donc c'était vraiment très sexiste. Je lui ai dit « Mais Monsieur il existe des pantalons ». Il m'a répondu « non je ne peux pas vous accorder cette place». *Femme, 55 ans, directrice d'école*

Histoire d'un parcours...

Femme, 52 ans, représentante commerciale

«J'ai passé mon Bac en 1973, ensuite j'ai travaillé dans une agence de voyage à Rouen, j'étais au guichet de la billetterie. J'ai ensuite repris mes études et j'ai fait un BTS dans le tourisme. Je suis partie vivre à Paris où j'ai alterné les petits boulots : j'ai été hôtesse de caisse, la plupart du temps j'étais hôtesse dans les expositions / galerie d'art, j'ai également figuré dans des films mais je ne recherchais pas le statut d'intermittent du spectacle. J'alternais petits boulots et périodes de chômage plus ou moins longues. Cette période a duré environ 10 ans». Après un début de vie active volontairement mouvementé, «j'ai voulu avoir ce mode de vie car je voulais constamment du changement et je ne voulais pas me poser », cette femme souhaite changer de mode de vie et adopter un travail «fixe et à durée indéterminée».

Ces changements de conditions de travail et d'emploi ont nécessité une adaptation. «Quand j'ai trouvé mon emploi fixe, ça a été très dur de s'habituer à un autre mode de vie, avec des horaires journaliers (8h-17H), [...] je n'avais plus de temps libre la semaine pour moi. Ça a été dur de se normaliser comme tout le monde».

Une première expérience en tant que visiteur médical dans un laboratoire l'amène à quitter l'entreprise, car elle n'est pas en phase avec leurs pratiques. «Je suis partie du laboratoire car je n'étais plus d'accord avec leurs pratiques, je ne cautionnais plus ce qu'ils faisaient. Ils voulaient me faire dire des choses aux médecins que je ne voulais pas. Ils nous indiquaient uniquement les bons côtés du médicament et non les effets néfastes, j'ai mis plus d'un an à le comprendre».

Dans sa nouvelle entreprise, située en Normandie, région où elle souhaite revenir, elle est confrontée à plusieurs réorganisations, auxquelles elle échappe. «J'ai eu la chance de ne pas faire partie des réorganisations car certains de mes collègues ont été mutés à plus de 200 km de leur domicile et d'autres ont connu un licenciement économique». Mais cette période reste un moment difficile : «Cette période a été un dur moment à passer, mais c'est quand on garde notre emploi dans ces moments-là qu'on s'aperçoit combien on l'apprécie et qu'on y tient».

Des difficultés sont rencontrées avec sa responsable hiérarchique alors qu'elle connaît un accident dans sa vie personnelle. «Lorsque j'ai eu mon accident en 2003, j'avais une directrice épouvantable. Elle m'a fait vivre un enfer lorsque que je suis revenue travailler, déjà elle n'avait pas cru à mon arrêt même si le médecin de contrôle l'avait validé. J'ai vraiment cru que j'allais toucher le fond, je pleurais pour rien». Un médecin rencontré lors d'une visite lui recommande de voir un psychologue, ce qui lui permet de mieux comprendre la situation. «Je suis donc allée voir ce psychologue pendant 2 mois car je perdais de plus en plus pied. Au bout de ces 2 mois le psychologue m'a assuré que j'allais très bien et que c'était ma directrice qui avait un problème, il m'a conseillé d'aller voir la médecine du travail». La salariée refuse alors de s'arrêter comme il lui est proposé et les démarches effectuées ensuite auprès de la direction de l'entreprise n'ont pas été directement entendues. «Je n'ai pas eu gain de cause mais je pense qu'ils se sont aperçus qu'elle avait un problème car peu de temps après elle se faisait muter dans une autre région». Le mal-être s'est arrêté lorsque cette directrice a été mutée. «J'ai retrouvé un bien-être au travail avec le changement de directeur. Je n'ai connu que des directeurs fantastiques après cette mauvaise expérience».

Cette salariée a mesuré également l'importance de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle pour son bien-être au travail. «Pour moi un salarié heureux est un salarié rentable, après la naissance de ma fille j'ai décidé de ne pas travailler le mercredi, je travaillais mieux et j'étais plus efficace dans mon travail, plus rentable. En 3 mois j'ai vu la différence. Ça m'a permis de mieux concilier ma vie professionnelle et personnelle».

Pour cette salariée, les conditions de travail ont été un marqueur fort de son parcours professionnel, comme l'organisation des temps de travail et leur adéquation avec le mode de vie choisie, l'impact de réorganisations, l'importance des valeurs professionnelles en phase avec des valeurs personnelles, ou encore la relation avec son supérieur hiérarchique qui a pu avoir un impact très fort sur sa santé personnelle. Des éléments positifs comme la possibilité de développer des compétences via la formation professionnelle ou le soutien des collègues ont également été évoqués.

Les ruptures rencontrées et leurs conséquences sur le parcours professionnel

Pour quelles raisons les personnes changent-elles de poste ? Quels sont les effets de ce changement ? Entre rupture subie et rupture volontaire, quelles sont les causes d'une rupture de trajectoire professionnelle et quelles en sont les conséquences ?

Les ruptures volontaires : des choix personnels

Lorsqu'on observe les justifications apportées par les répondants à leur souhait d'interrompre leur situation professionnelle, il est intéressant de constater qu'une forte majorité (11 sur 15) des répondants se situe dans ce type de rupture. Les principales raisons évoquées sont soit un besoin de prendre soin de soi ou de sa famille, de saisir une opportunité professionnelle, soit un besoin de changement professionnel en raison de difficultés avec la direction ou les pratiques de l'entreprise. Dans ce dernier cas, la notion de choix est à relativiser.

A la recherche d'un épanouissement familial ou personnel

Cette raison concerne notamment une participante à l'enquête qui, au cours de sa vie professionnelle, a dans un premier temps fait le choix d'interrompre son activité professionnelle pour ses enfants, puis de la reprendre pour des raisons économiques et de rechercher une situation qui lui permettrait de s'épanouir.

> «J'ai décidé d'arrêter de travailler pour m'occuper de mes trois enfants [...] et me concentrer sur ma vie de famille [...] Au décès de mon mari, j'ai pris un poste de femme de service à mi-temps, il ne m'épanouissait pas totalement, j'avais entendu parler d'un concours à la Préfecture [...], je l'ai passé et j'ai été nommé sur poste de secrétaire de chef de bureau [...], j'ai changé de poste pour être secrétaire de sous-préfet, cela a duré 19 ans». *Femme, 69 ans, retraitée anciennement employée de bureau*

Une autre évoque le souhait de choisir ses horaires et de rester libre.

> «J'ai toujours voulu tous ces changements de postes que j'ai effectués. J'étais célibataire alors je voulais profiter et faire mes horaires, être libre». *Femme, 52 ans, représentante commerciale*

A la recherche d'une situation professionnelle plus favorable

La quête d'une situation professionnelle plus favorable ou plus épanouissante explique également certaines ruptures professionnelles.

> «A chaque fois que j'ai changé, c'était dans un but précis … soit le choix d'une destination, soit pour avoir de meilleurs salaires». *Homme, 60 ans, dessinateur métreur*

> «J'enchainais les petites missions en intérim, je vivais dans la précarité ; puis j'ai saisi l'opportunité d'une proposition de poste quand le responsable est parti». *Femme, 46 ans, responsable de laboratoire*

> «Je suis partie parce que j'avais entendu dire, par des connaissances de mon mari, qu'une autre société était à la recherche d'une secrétaire de direction». *Femme, 51 ans, conseillère en insertion professionnelle*

A la recherche d'un changement suite à une insatisfaction

Des changements sont évoqués lorsqu'il y a un désaccord avec la direction ou face à certaines pratiques de l'employeur.

> «Par choix, je ne voulais plus travailler à la communauté de communes, ça ne me convenait plus avec le changement de direction », *Homme, 54 ans, responsable adjoint de voirie*

> «Je suis partie [...] car je ne n'étais plus d'accord avec leurs pratiques, je ne cautionnais plus ce qu'ils faisaient [...] , ils voulaient me faire dire des choses que je ne voulais pas. [...] J'ai mis plus d'un an à le comprendre». *Femme, 52 ans, représentante commerciale*

> «Mes changements de poste ont été motivées par ma volonté de changer, et aussi lorsque cela ne se passait plus bien en entreprise[...], des désaccords avec mes employeurs ». *Femme, 46 ans, formatrice en comptabilité*

Des conditions de travail insatisfaisantes ou une organisation du travail qui ne convient pas peuvent aussi être à l'origine d'un souhait de changement.

> «J'ai travaillé pendant trois ans comme maçon, j'ai décidé d'arrêter surtout à causes des horaires de travail et du travail à l'extérieur [...]. Je voulais un cadre et un rythme de travail plus classique[...], avoir des horaires fixes pour être plus tranquille». *Homme, 65 ans, responsable service préparation de commande*

> «La troisième fois que j'ai changé de poste c'est parce que l'ambiance de travail était un peu particulière, en raison d'un traitement et d'un âge différent». *Femme, 53 ans, assistante de direction*

> «Les conditions de travail n'étaient pas bonnes. C'était des horaires atypiques, je devais être là très tôt pour organiser les tournées des chauffeurs». *Femme, 51 ans, conseillère en insertion professionnelle*

Le cas suivant témoigne d'un changement d'orientation professionnelle en raison d'une discrimination illégale dans certains secteurs d'activités.

> «J'ai eu des difficultés à trouver un poste chez les transitaires, qui ne voulaient pas de femmes[...] Je suis passée du secteur privé au secteur public, parce que je me heurtais beaucoup trop à l'image des femmes dans le monde du travail. A l'époque, ce n'était pas acquis qu'une femme puisse faire un travail d'homme ; moi je voulais travailler dans le transit». *Femme, 55 ans, directrice d'école*

En synthèse, nous constatons que les ruptures professionnelles sont dans la majorité des cas des choix personnels. Elles répondent soit à une quête de situation professionnelle plus favorable soit à un souhait d'assumer au mieux sa vie familiale ou son épanouissement. L'environnement personnel ou professionnel joue également un rôle dans ces décisions.

Les ruptures subies : une obligation de faire autre chose

Sept répondants sur quinze ont connu des ruptures professionnelles. Ils ont été contraints de faire autre chose, soit par la fin d'une mission en intérim ou CDD, soit par un licenciement économique.

> «C'était la fin de mes contrats en intérim donc j'étais obligé de chercher un autre travail et de changer» *Homme, 45 ans, adjoint technique*

> «Au début de ma carrière, c'était quand le contrat s'arrêtait ou que la mission sur les chantiers était finie» *Homme, 54 ans, responsable adjoint de voirie*

> «Pourquoi j'ai changé de poste ? Déjà les deux premières fois, c'est parce que j'ai été licencié pour motif économique» *Femme, 53 ans, assistante de direction*

> «Je suis rentrée en CDI, cela a duré 14 ans, puis il y a eu le licenciement économique». *Femme, 51 ans, conseillère en insertion professionnelle*

> «Après mon premier emploi, j'ai eu ma première déprime, je me suis faite licenciée, je ne m'attendais pas à ça ». *Femme, 58 ans, chargée de gestion administrative*

> «L'usine a fait faillite, j'ai été licenciée économique, après le rachat de la société, j'ai eu un CDD de 3 mois, non renouvelé, puis j'ai eu une petite année au chômage». *Femme, 50 ans, employée communale*

> «Après trois années en tant que contractuel, il y a eu la politique au niveau national de «faire la chasse» aux contractuels et c'est pourquoi je n'ai pas été renouvelé […]. Je l'ai plutôt mal vécu, ça été assez brutal, si en plus on ajoute le chef de service avec qui je ne m'entendais pas du tout ». *Homme, 45 ans, ingénieur en bureau d'études*

Deux personnes ont été contraintes de changer leur situation professionnelle et personnelle en raison de la situation de leur conjoint.

> «Les changements, c'était surtout en fonction des mutations de mon mari». *Femme, 59 ans, secrétaire générale*

> «Après le décès de mon mari, j'ai du retrouver un emploi pour subvenir aux besoins de mes enfants». *Femme, 69 ans, retraitée anciennement employée de bureau*

Les conséquences de ces ruptures sur le parcours professionnel : quels ressentis ? quels accompagnements ? quels impacts ?

Les deux types de ruptures professionnelles identifiées révèlent des ressentis, des demandes d'accompagnement et des retours à l'emploi différents.

Le ressenti négatif de l'inactivité : un moteur pour le retour en emploi ?

Une majorité des personnes interrogées a exprimé avoir «mal vécu» l'inactivité. Certaines en raison du caractère inattendu et d'autres en raison du «regard» qui était porté sur elles. Neuf personnes sur quinze ont insisté sur leur volonté de retrouver un emploi lorsqu'elles étaient au chômage.

> «Quand on est au chômage et qu'on cherche depuis longtemps, on accepte le premier poste qu'on nous propose, on ne crache pas dessus». *Femme, 46 ans, responsable de laboratoire*

Le caractère subi de ces périodes de chômage implique donc davantage une recherche d'emploi active, même si cela n'est pas toujours le cas et que d'autres éléments peuvent influer.

Lorsque la rupture est subie par les salariés notamment dans le cadre d'un licenciement économique ou d'une fin de contrat, les périodes de chômage sont vécues négativement.

> «Après mon premier emploi, j'ai eu ma première déprime, je me suis faite licenciée, je ne m'attendais pas à ça». *Femme, 58 ans, chargée de gestion administrative*

> «C'est une chose que j'ai plutôt mal vécue, ça a été assez brutal. Mal vécu car on est mis à la porte, c'est du moins comme ça qu'on le ressent. Le chômage est une période compliquée à vivre». *homme, 45 ans, ingénieur en bureau d'études*

> «La première fois que je me suis retrouvée au chômage, certes ça n'avait été qu'un mois mais j'avais trouvé ça très dur». *Femme, 53 ans, assistante de direction*

> «Cette période n'était par contre pas très positive car c'est une période qui a été pour moi très difficile à vivre. Je ne pensais qu'à retrouver un travail, à l'époque je n'avais que 44 ans, je ne me pensais pas vieux mais apparemment je l'étais pour les postes auxquels je postulais. La période de chômage était exclusivement réservée à la recherche d'un emploi […] le moral n'était pas terrible. A cette époque-là je ne partais même plus en vacances car on se dit que l'on peut toujours nous appeler pour un entretien donc j'avais des prévisions de vacances que j'ai annulées pour rester chez moi en attendant de trouver un poste». *Homme, 60 ans, dessinateur-métreur*

Enfin, il est également nécessaire de tenir compte du regard que peut avoir l'environnement extérieur sur la période de chômage subie. Ainsi, nos entretiens mettent en évidence que les salariés perçoivent d'autant plus mal leur période de chômage subie que le regard de l'entourage change.

> «C'est avec la famille, les amis, l'entourage où c'est le plus dur car quand on travaille, tout va bien, vous avez des amis, votre famille qui est là pour vous et ensuite dès que vous êtes au chômage on vous colle une étiquette de fainéant et là plus personne ne vous appelle, même pas la famille […]. C'est comme si on vous abandonnait car l'image de vous qui êtes au chômage ne plait pas aux autres, alors que j'étais loin d'être fainéant car je me levais très tôt le matin pour aller chercher du travail et ensuite j'ai fait une formation. Et quand vous retrouvez du boulot tout le monde revient vous voir». *Homme, 54 ans, responsable adjoint voirie*

> «Ma santé morale a pris un coup, car quand on est au chômage, on se sent coupable, et le regard des gens est négatif et dérange ». *Femme, 46 ans, responsable de laboratoire*

Le ressenti positif de l'inactivité : un temps pour soi ?

Pour une minorité, l'inactivité a été vécue de façon positive car bénéfique personnellement ou à leur famille. Lorsque la rupture est souhaitée par le salarié, notamment dans le cadre d'une démission ou d'une mutation d'un conjoint, les périodes de chômage sont vécues positivement.

> «J'étais ravie parce que j'ai fait des choses que je n'aurais pas pu faire si j'avais travaillé. Je l'ai subi par la mutation de mon mari mais j'en ai vite trouvé le côté positif». *Femme, 59 ans, secrétaire générale*

> «J'ai démissionné de mon emploi pour me concentrer sur ma vie de famille». *Femme, 52 ans, représentante commerciale*

Une période de chômage subie, du fait d'un licenciement par exemple, peut être aussi profitable sur le plan personnel.

> «Il y a eu la naissance de ma fille, là j'était content de pouvoir m'occuper d'elle, ça m'a fait plaisir». *Homme, 45 ans, adjoint technique*

> «J'en ai donc profité pour me marier et faire un bébé». *Femme, 50 ans, employée communale*

Pour certains demandeurs d'emploi, la recherche d'un nouveau poste n'est pas prioritaire. L'une des répondantes déclare ainsi qu'elle n'a «pas vraiment cherché». Celle-ci s'est ainsi consacrée à des loisirs pendant sa période de chômage et l'a très bien vécue.

Une situation financière permettant de subvenir à ses besoins, peut également constituer un facteur limitant la recherche d'emploi et rendant la période de chômage moins désagréable.

> «J'ai suivi mon mari, j'ai cherché un petit peu et je n'ai pas trouvé de suite, alors j'ai profité d'être proche de Paris pour visiter la ville, les musées et les monuments…». *Femme, 59 ans, secrétaire générale*

Ce type de situation est minoritaire au sein de l'échantillon.

L'accompagnement comme un levier pour le retour à l'emploi

Seules 6 personnes se sont réellement senties accompagnées, soutenues pendant ces périodes. L'accompagnement lors des périodes de chômage est de plus en plus mis en avant comme un levier

de retour à l'emploi par les décideurs.

L'analyse des entretiens révèle que toutes les personnes interrogées ont été suivis par un organisme pour faciliter leur retour à l'emploi. Son rôle est, selon certaines personnes, central dans leur retour à l'emploi.

> «Cela m'a permis de bien me rebooster et du coup, de me permettre de retrouver un emploi». *Femme, 53 ans, assistante de direction*

> «Cela m'a bien aidé dans mon parcours». *Homme, 54 ans, responsable adjoint voirie*

En effet, l'organisme les a épaulées et leur a présenté des offres d'emploi qui ont parfois mené à une embauche. De plus, il a parfois fait le lien entre les demandeurs d'emploi et les entreprises. Dans certains cas, il a eu un rôle dynamisant pendant une période qui peut être vécue difficilement par les demandeurs d'emploi.

Les personnes interrogées soulignent que l'accompagnement dont elles ont bénéficié est parfois passé par des formations. Cet organisme a pu en effet les orienter vers des formations leur permettant d'actualiser leurs compétences, ou vers des ateliers d'aide à la recherche d'emploi.

> «La formation m'a permis d'en ressortir plus riche intellectuellement et de retrouver un travail rapidement». *Femme, 59 ans, secrétaire générale*

> «J'ai eu une formation dans le cadre d'une recherche d'emploi par une société externe intervenant pour Pôle Emploi, ce qui était plutôt pas mal car cela permettait de voir comment se présenter, réagir dans un entretien, au niveau des courriers ce genre de choses». *Homme, 60 ans, dessinateur métreur*

> «Lorsque j'ai cherché du travail, je me suis présentée au centre de gestion qui recense tous les besoins des communes […],on m'a tout de suite proposé de faire des remplacements […]. J'ai eu un poste dans la semaine et je n'ai plus arrêter de travailler ensuite». *Femme, 59 ans, secrétaire générale*

> «J'ai suivi une formation […] et ça m'a bien aidé. Une journée par semaine pendant plusieurs semaines, ça m'a fait du bien, même moralement, j'ai eu l'occasion de retrouver du monde et j'ai appris à refaire mon CV». *Femme, 53 ans, assistante de direction*

› L'accompagnement jugé «inutile» au retour à l'emploi

Etre inscrit à une structure d'aide à la recherche d'emploi ne signifie pas nécessairement être accompagné. Sept personnes estiment que cela ne leur a pas été utile durant leur(s) période(s) de chômage.

> «Je n'ai eu aucune proposition d'offres d'emploi […], j'étais seulement inscrite pour percevoir le chômage». *Femme, 50 ans, employée communale*

> «Non, c'était à moi de faire les recherches et de venir faire le point avec le conseiller mais on ne peut pas appeler ça un accompagnement ». *Femme, 58 ans, chargée de gestion administrative*

> «Je ne sais pas si on peut appeler çà un accompagnement […]. Avec mon bac+5 j'étais capable de chercher toute seule un travail ». *Femme, 46 ans, responsable de laboratoire*

Ces sept répondants ont ainsi une opinion négative de l'accompagnement proposé qui, selon eux, leur propose des postes qui ne sont pas toujours en adéquation avec leurs compétences et ne les accompagne pas suffisamment dans leur recherche d'emploi ou leur souhait de formation.

Toutefois, dans d'autres cas, l'accompagnement s'est révélé fort utile pour les personnes interrogées. Ainsi, si un accompagnement de qualité est mis en place, celui-ci sera jugé utile et efficace et permettra de vivre plus «positivement» la période de chômage et inversement.

Le choix d'une orientation plus «sécurisée»

La moitié des salariés interrogés travaille ou a travaillé dans le secteur public. Les raisons évoquées sont : «la sécurité de l'emploi», «un travail stable», «pas envie de revivre un licenciement économique». Ces expressions reflètent le sentiment de sécurité lié à la fonction publique, alors que le secteur privé est plus synonyme d'instabilité, de peurs liées aux difficultés économiques.

«Parce que je voulais tout simplement la sécurité de l'emploi, après avoir vécu un licenciement économique, on a forcément envie d'éviter que cela se reproduise». Femme, 51 ans, conseillère emploi

La majorité des personnes interrogées et concernées par un parcours professionnel dans le secteur public exprime le fait que pour la plupart, il s'agit d'une opportunité qui s'est présentée ou d'une réelle volonté de sécuriser leur situation, soit après un licenciement économique, soit après plusieurs années d'intérim.

Parmi les personnes interrogées, seule une personne nous a indiqué que son choix de travailler dans le secteur public n'était pas directement lié à la sécurité qu'apportait ce statut, mais vraiment pour le poste visé.

Une orientation «par hasard»

La majorité des répondants n'a pas réussi à trouver l'emploi qu'elle souhaitait. Cette insatisfaction dans l'emploi s'explique par plusieurs critères, à commencer par la discrimination envers les femmes dans certains secteurs d'activité.

> «Ne trouvant pas dans l'import export du coté de Dieppe et étant une femme, ce qui était un problème, j'ai eu des difficultés à trouver un poste notamment chez les transitaires qui ne voulaient pas de femmes. Donc j'ai cherché un petit boulot. J'ai travaillé dans une maison de retraite, de nuit comme de jour en étant Responsable. Et après, n'ayant plus de possibilités dans mon domaine : l'exportation. J'ai donc passé un concours de l'Administration. J'ai passé le concours de contrôleur du Trésor Public qui était très loin de ma formation initiale mais au moins j'avais un travail». *Femme, 55 ans, directrice d'école*

Mais l'explication repose également sur le manque de connaissance de la situation du marché de l'emploi par rapport à sa formation et à ses compétences.

> «Je n'étais pas du tout consciente du marché du travail. Je pensais vraiment qu'il n'y aurait pas de problème et que j'allais retrouver rapidement du travail». *Femme, 51 ans, conseillère emploi*

Enfin, le fait de diminuer ses prétentions salariales s'expliquent aussi par une durée trop longue de chômage et par conséquent, une envie de sortir de cette situation «précaire» et de retrouver un travail rapidement.

> «Quand on est au chômage et qu'on cherche depuis longtemps, on accepte le premier poste qu'on nous propose, on le refuse pas». *Femme,46 ans, responsable de laboratoire*

A contrario, certaines personnes ne manifestent aucune attente en matière d'emploi et par conséquent aucune exigence vis-à-vis de leur retour à l'emploi. Cette partie de l'échantillon n'a eu pour seule ambition que de trouver du travail, quel qu'il soit, afin d'acquérir un niveau de vie confortable. Ce style de vie leur convient aisément et ils ont pris un réel plaisir à exercer un métier inconnu au départ, sans lien forcément avec leur formation.

> «Je n'avais pas forcément une attente particulière par rapport à mon avenir professionnel, j'ai adoré ce que j'ai pu faire, ça m'a permis d'évoluer. Comme je n'avais pas de souhait à la base, maintenant avec du recul, je ne sais même pas ce que j'aurais pu faire d'autre comme métier !». *Femme, 51 ans, conseillère emploi*

> «Au début je cherchais du travail comme n'importe quel petit jeune qui cherche du travail, donc j'ai pris tout ce que je trouvais, En fait Je n'avais pas d'attentes en particulier, je voulais juste travailler. Je peux dire que les postes retrouvés me convenaient. ». *Femme, 58 ans, chargée de gestion administrative*

En synthèse

Ces quelques récits de parcours professionnels apportent, non pas une réponse, mais autant de réponses que de situations vécues. Toutefois, s'il est inexact de tenter de généraliser ces témoignages, certains constats ne manquent pas de soulever des pistes de réflexion intéressantes, notamment en ce qui concerne la satisfaction des salariés quant à leur parcours professionnel.

Une satisfaction globale quant à la trajectoire, qui reposerait sur le fait d'être en emploi

En dépit des ruptures et de vécus parfois difficiles, la plus grande partie des personnes interrogées ont exprimé une satisfaction globale quant à leur trajectoire professionnelle et ceci notamment du simple fait d'être en emploi, de façon durable, au-delà des périodes de ruptures.

Face aux ruptures «subies», la recherche active d'un autre emploi et le besoin de sécurisation professionnelle ressortent comme des éléments-clés des parcours professionnels.

La présente étude révèle ainsi un réel «appétit au travail», dès l'instant que celui-ci s'inscrit dans un cadre apaisé et sécurisé. Sous cet angle, le travail apparaît également comme constructeur de santé.

Le fait d'être acteur de son parcours professionnel renforcerait la perception positive de celui-ci

Plusieurs aspects illustrent combien la possibilité des individus d'agir sur leur parcours professionnel est facteur de perception positive de celui-ci.

A titre d'exemple, loin d'avoir constitué un frein rédhibitoire aux carrières, les temps de chômage, s'ils ne sont pas toujours bien vécus, ont pour beaucoup été mis à profit pour réinterroger leur parcours et envisager d'autres possibilités en matière d'orientation professionnelle.

La formation continue à l'initiative des salariés ressort également comme un élément favorable des parcours professionnels explorés.

Enfin, le choix du salarié d'effectuer, à certains moments de son parcours professionnel, une rupture volontaire pour un meilleur épanouissement personnel ou professionnel démontre l'impact positif du rôle actif du salarié sur sa trajectoire.

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle : un marqueur de satisfaction au travail et des parcours professionnels ?

L'équilibre vie personnelle / vie professionnelle est un des facteurs de satisfaction au travail. De ces récits, il ressort que cet équilibre a eu un impact sur les parcours professionnels, autant par des choix volontaires de changements que que par des souhaits de maintien dans des situations professionnelles satisfaisantes .

ARACT Haute-Normandie - 108 avenue de Bretagne - Immeuble Le Rollon - 76100 Rouen
Tél. : 02 32 81 56 40 - Fax : 02 32 81 56 41
www.haute-normandie.aract.fr - e-mail : aracthn@anact.fr

Conception mad'line | 02 35 60 84 04 | www.madline.fr | madline@madline.fr