

## Le devenir des cadres chômeurs après une formation : des trajectoires floues et incertaines

• Annie Chatenay\*

Doctorante

Laboratoire méditerranéen de sociologie (LAMES-CNRS)

Université de Provence, Aix-en-Provence

La formation continue, comme celle du Fonds National de l'Emploi (FNE) spécifique aux cadres, repose historiquement sur une approche promotionnelle dans la gestion des carrières. Ces

stages de formation sont nés des besoins rencontrés par le monde industriel dans les années 60 pour faire face aux mutations techniques des entreprises et au manque de personnel qualifié. Ils constituent un type de formation reposant sur le perfectionnement des adultes. Mais aujourd'hui, ce dispositif de formation participe au traitement politique et social du chômage.

Avec le pic du chômage des cadres observé dans les années 90, ces formations pour les cadres demandeurs d'emploi, type de personnel paradoxalement hautement certifié, se sont développées. Ce type de dispositif s'oppose en grande partie aux formations promotionnelles : Programme Ingénieurs et Cadres Supérieurs (PICS), Nouvelles Formations d'Ingénieurs (NFI), longues et diplômantes. Il a pour objectif de favoriser le retour à l'emploi.

Dans quelle mesure l'observation des trajectoires d'emploi, suite à la fin des stages, nous

**U**ne enquête sur le devenir d'anciens cadres chômeurs après une formation " FNE " montre l'hétérogénéité de la composition de cette population et la diversité de ses trajectoires. Les anciens titulaires d'un statut de cadre y cohabitent avec une forte minorité d'anciens membres de catégories moins qualifiées – professions intermédiaires, voire employés – et ne se retrouvent pas toujours dans les situations les meilleures ultérieurement. Ainsi, l'expérience du chômage révèle bien les fragilités et les ambiguïtés actuelles du titre de cadre.

renseigne-t-elle sur les frontières actuelles de cette catégorie ? Pour apporter quelques éléments de réponse, nous nous intéressons plus particulièrement ici à la recomposition des carrières des anciens stagiaires du dispositif FNE Cadres. Trois points sont abordés pour appréhender ces parcours d'insertion.

En amont, la description du public FNE Cadres souligne l'ambiguïté du groupe des cadres, confrontés à une situation de chômage et au processus de sélection pour entrer dans un dispositif de formation ouvert aux cadres et assimilés. Le devenir professionnel des anciens stagiaires, à l'issue de la formation FNE Cadres montre le rôle de l'identité professionnelle antérieure sur les parcours d'emploi des différentes catégories socioprofessionnelles, et la persistance du chômage de certains sous-groupes. Enfin, l'analyse des trajectoires d'emploi, constituées de multiples périodes de chômage, ponctuées d'em-

\* Annie Chatenay, LAMES, Maison méditerranéenne des sciences de l'homme, BP 647, 5 rue du château de l'Horloge, 13094 Aix-en-Provence cedex 2.

e-mail : annie.chatenay@vnumail.com

Sujet de thèse : Cadres au chômage et formation : les effets du dispositif du Fonds national de l'emploi sur les trajectoires professionnelles.

ploi instables, comme l'observation de la mobilité catégorielle, met en avant les conséquences du chômage et de la formation. Cette

analyse souligne en particulier l'émergence de nouveaux processus d'acceptation d'un déclassement professionnel.

### **UNE ENQUETE SUR LE DEVENIR DE STAGIAIRES DU FONDS NATIONAL DE L'EMPLOI CADRES**

Le FNE Cadres est un dispositif de formation qui s'adresse en priorité à un public de cadres et assimilés (articles 4 et 4 bis des arrêtés Parodi de 1945) expérimentés, qui éprouvent des difficultés sur le marché de l'emploi. Les jeunes diplômés ont accès à cette mesure, à titre dérogatoire. Déconcentré au niveau régional, ce dispositif est piloté par la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP) en partenariat avec la Direction Régionale de l'Agence Nationale pour l'Emploi (DR ANPE) ainsi que la Délégation Régionale de l'Association pour l'Emploi des Cadres (DR APEC).

La mesure FNE Cadres prévoit trois types de stage :

- Des formations à contenu professionnel de 2 à 8 huit mois lorsque des pénuries de compétences sont repérées. Il s'agit de stages portant essentiellement sur l'apprentissage ou l'approfondissement des notions commerciales, de l'informatique, de la gestion, de la comptabilité et des ressources humaines.
- Des formations technologiques avancées, expérimentales et peu nombreuses, portant sur des formations à haute technicité. De 1992 à 1994, un seul stage est classé dans cette catégorie.
- Des formations d'accompagnement du projet professionnel (un tiers des actions) permettant aux cadres de retrouver leur autonomie et de conforter ou redéfinir leur projet professionnel.

Dans le contexte d'une croissance exponentielle du chômage des cadres, nous avons questionné de façon exhaustive, trois cohortes successives d'anciens stagiaires, du programme régional Provence-Alpes-Côte d'Azur, de l'année 1992 à l'année 1994, soit 1.257 réponses reçues sur 2.572 personnes sollicitées.

Les interrogations ont eu lieu en deux temps. Les bénéficiaires des programmes des années 1992 et 1993 ont été l'objet d'une première vague de questionnaires afin de connaître les situations professionnelles retrouvées un an après le stage. Une seconde vague de questionnaires a permis de cerner les types d'emploi occupés par des anciens stagiaires du programme de 1994, toujours un an après leur sortie.

En termes d'objet d'étude, l'ensemble des bénéficiaires du dispositif FNE Cadres constitue ainsi un sous-groupe de cadres au chômage particulier, passé par un processus de formation.

Afin de faciliter la compréhension des résultats de l'enquête exposés ici, nous utilisons le terme de cadres pour désigner les personnes appartenant à la catégorie des cadres et professions intellectuelles supérieures et le terme de professions intermédiaires pour nommer les anciens stagiaires considérés comme cadres assimilés.

## L'ambiguïté du groupe des cadres demandeurs d'emploi en formation.

Avant tout, la difficulté consiste à cerner le groupe professionnel des cadres du secteur privé. Les organisations sociales s'entendent sur une définition large de " la notion de cadre ". Cette notion s'applique aux personnes qui occupent des positions fonctionnelles répondant aux critères de responsabilité organisationnelle et de haut niveau de formation et/ou d'expérience. Mais il n'existe pas de définition légale, précise et uniforme des cadres.

Ainsi, la notion de cadre et son champ d'application varient selon qu'il s'agit de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE), de l'Association Générale Interprofessionnelle des Retraites Complémentaires (AGIRC), de l'ANPE ou de l'APEC. Selon les uns, les agents de maîtrise et les techniciens, longtemps désignés comme " cadres moyens ", font partie de cette catégorie ; selon les autres, les cadres doivent se limiter aux noyaux durs que représentent les ingénieurs et les cadres supérieurs.

Ces difficultés pour cerner cette population appelée " cadres " sont amplifiées lorsqu'il s'agit des cadres au chômage. Jusqu'à présent, ce statut particulier leur conférait une identité professionnelle forte, liée à l'adhésion à la culture, aux valeurs de l'entreprise et au respect d'un certain rang hiérarchique. Or ces valeurs, issues du monde du travail, n'ont plus la même teneur pour les cadres qui se trouvent en situation de chômage. De plus, ces derniers cumulent différents statuts sociaux (cadre demandeur d'emploi/stagiaire de la formation professionnelle).

Cependant, même si le processus du déroulement de la carrière est interrompu au moment de la perte d'emploi, l'identité professionnelle des cadres n'est pas obligatoirement balayée. Certains cadres interrogés dans cette recherche, suite à une période de chômage ou à un licenciement vécus douloureusement, perdent effectivement leurs repères ou dénoncent les " faux-semblants " qui jusqu'alors auréolaient leur vie de travail.

Néanmoins, les médiateurs de l'emploi spécialisés sur ce public tendent à maintenir la cohésion de ce groupe de cadres, momentanément écartés

**Tableau 1 : Catégories socioprofessionnelles d'origine des bénéficiaires du FNE Cadres, de 1992 à 1994 en PACA.**

Catégories sociales d'origine	Effectifs	%
Cadres dirigeants	124	11%
Ingénieurs et cadres techniques	235	22%
Cadres administratifs et commerciaux	398	37%
Professions libérales	12	1%
<b>Total cadres et professions intellectuelles supérieures</b>	<b>769</b>	<b>71%</b>
Professions intermédiaires techniques	106	10%
Professions intermédiaires administratives	113	10%
<b>Total professions intermédiaires</b>	<b>219</b>	<b>20%</b>
Employés	83	8%
Artisans	4	0%
Ouvriers	4	0%
Autres	9	1%
<b>Total employés et autres catégories</b>	<b>100</b>	<b>9%</b>
<b>Total général</b>	<b>1088</b>	<b>100%</b>

du marché de l'emploi. L'affiliation aux caisses de retraite permet aux cadres de bénéficier des services de l'APEC, lorsqu'ils sont demandeurs d'emploi. L'ANPE dispose également d'antennes réservées spécifiquement aux cadres. Cette reconnaissance de l'ancien statut de cadre des demandeurs d'emploi lève une partie de l'ambiguïté du sens donné au statut de cadre lorsque ces derniers se retrouvent hors de la sphère de la production.

Toutefois, la spécificité des mesures propres aux cadres s'atténue avec l'orientation des politiques de l'emploi et la déconcentration du dispositif FNE en 1993. L'ANPE est effectivement confrontée à la gestion d'un chômage extensif et à l'obligation d'appliquer les mesures et dispositifs d'emploi. À ce titre, elle participe à la sélection des stagiaires et accorde plus d'importance aux directives du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité en matière de " publics cibles " comme celui des chômeurs de longue durée, qu'à un statut social.

Dans l'enquête, 71 % des personnes déclarent avoir eu un statut de cadre supérieur dans leur dernier emploi et détenir un niveau de formation ou des fonctions en relation avec ce statut, 20 % correspondent aux professions intermédiaires et 9 % sont employés.

Donc, près de 10 % des stagiaires n'appartiennent pas au public des cadres et assimilés, ciblé par le dispositif, glissement qui interroge la notion de cadre assimilé.

Desrosières et Thévenot (1988) parlent du processus d'interprétation des catégories sociales dont les cadres moyens sont l'un des exemples. Les professions intermédiaires regroupent en effet des personnes aux profils professionnels très larges et fluctuant au gré de l'évolution des métiers, allant du professeur des écoles à l'assistante sociale, l'infirmière, le cadre administratif moyen, la secrétaire générale ou de direction, le représentant de commerce, le comptable, etc...

Ainsi, d'une part, l'évolution des métiers et de l'organisation du travail avec la mise en place de

**Tableau 2 : Les indicateurs d'emploi des bénéficiaires des programmes FNE Cadres**

Catégorie sociale d'origine	Situation 1 an après le stage	Nombre de périodes de recherche d'emploi				Nature de l'emploi				Mobilité
		Emploi	0	1	2 et +	CDI	CDD	Création	Atypique	Statut modifié
Cadres dirigeants	44%	6%	72%	23%	54%	19%	12%	15%	32%	
Ingénieurs et cadres techniques	48%	8%	70%	22%	51%	24%	12%	13%	22%	
Cadres administratifs et commerciaux	45%	9%	67%	24%	50%	20%	10%	20%	33%	
Professions libérales	83%	8%	58%	33%	38%	13%	25%	25%	38%	
<b>Total cadres supérieurs</b>	47%	8%	69%	23%	51%	21%	11%	17%	34%	
Professions intermédiaires techniques	59%	14%	54%	32%	51%	23%	6%	20%	26%	
Professions intermédiaires administratives	51%	12%	55%	32%	59%	26%	5%	10%	22%	
<b>Total professions intermédiaires</b>	55%	13%	55%	32%	55%	24%	5%	15%	24%	
<b>Total employés et autres</b>	54%	14%	50%	36%	46%	29%	8%	17%	22%	
<b>Total général</b>	49%	10%	64%	26%	51%	22%	9%	17%	-	

nouveaux systèmes managériaux qui tendent à remplacer les classifications Parodi et la croissance des diplômés du supérieur, la féminisation des emplois, comme les soubresauts du marché du travail, sont autant d'éléments qui marquent l'évolution de ce groupe, qui s'éloigne du portrait type du cadre supérieur exerçant des fonctions d'encadrement, de commandement.

D'autre part, l'interprétation de la notion de cadre, effectuée par les acteurs de l'insertion, souligne l'ambiguïté des frontières statutaires.

### **Retour à l'emploi ou persistance du chômage ?**

Un an après le stage, 49 % des bénéficiaires ont un emploi (27 % sont cadres, 15 % appartiennent aux professions intermédiaires et 7 % sont employés), tandis que 40 % sont de nouveau en situation de recherche d'emploi. Six pour cent sont en formation, quatre pour cent sont inactifs.

Le statut antérieur de cadre supérieur des bénéficiaires du FNE favorise-t-il les chances de réinsertion, sachant que ce statut détermine des aptitudes en termes de connaissances, de culture et de réseau professionnel ? Cette interrogation suppose que l'identité professionnelle joue un rôle sur les trajectoires d'emploi. De ce point de vue, les cadres demandeurs d'emploi du dispositif FNE, qui le plus souvent vivent le chômage de façon " différée " - recherche active d'emploi et de formation (Schnapper, 1981) - conservent les traces de leur identité professionnelle antérieure à la situation de chômage.

Dans les résultats de cette enquête, l'identité professionnelle, dont l'une des variables constituantes est l'ancien statut professionnel, a une influence significative sur le retour à l'emploi. Respectant une certaine " logique de l'honneur " (d'Iribarne, 1989), les anciens cadres supérieurs éprouvent plus de difficultés à trouver un emploi. La persistance du chômage est plus forte pour eux, catégorie la plus mal lotie par rapport aux professions intermédiaires et aux employés. Hormis les indépendants qui se sont déclarés eux-mêmes cadres supérieurs, les personnes issues de la catégorie-profession technique intermédiaire présentent le meilleur taux d'emploi. La technicité des fonctions semble favoriser le reclassement.

Ainsi, parmi la population des cadres supérieurs du dispositif FNE, les ingénieurs et cadres techniques retrouvent un peu plus facilement un emploi que les cadres administratifs et commerciaux ou que les cadres dirigeants. Ces résultats correspondent aux tendances remarquées sur le suivi de l'ensemble des cadres demandeurs d'emploi en France (Pochic, 2000). Concernant les taux d'emploi des catégories cadres supérieurs bénéficiaires du dispositif FNE, ils sont plus importants que ceux des cadres supérieurs demandeurs d'emploi, ce qui suggère un effet positif de la formation sur les chances d'accès à l'emploi. De plus, qu'ils soient ou non passés par un dispositif de formation, les cadres supérieurs acceptent moins facilement un emploi qui ne correspond pas à leur profil que les autres catégories sociales, préférant une situation d'attente au déclassement.

Ce phénomène explique en partie le fait qu'une personne sur deux soit toujours demandeur d'emploi un an après la formation. Toutefois, le chômage durable des anciens cadres supérieurs du dispositif FNE résulte également de leur âge. En effet, le facteur jeunesse privilégie les bénéficiaires du FNE ayant appartenu à la catégorie des professions intermédiaires, plus diplômées, plus " flexibles ", au détriment des anciens cadres supérieurs, plus âgés, parfois autodidactes.

### **Instabilité et adaptabilité professionnelle**

Un nouveau visage de la mobilité professionnelle, qualifiée d'adaptabilité professionnelle, se dessine pour les cadres bénéficiaires du dispositif FNE. Cette mobilité est influencée par la croissance du chômage, les ruptures de carrières et l'apparition de nouvelles formes d'emploi. Le terme de mobilité devient alors un outil de mesure qui lie notamment les dimensions du chômage, de la formation continue et de l'emploi. Il met désormais en évidence un déplacement, un changement de situation ou une évolution dans un espace social, alors qu'auparavant, la croissance de la catégorie des cadres, comme la constitution du groupe étudié ici, étaient directement liées à une mobilité sociale inter et intragénérationnelle.

Les trajectoires sont tout d'abord analysées en termes de stabilité ou d'instabilité d'emploi, résumées par le nombre de périodes de recherche d'emploi. L'ancien statut de cadre supérieur détermine le nombre de périodes de recherche d'emploi après le stage.

Considérant uniquement les périodes de recherche d'emploi post-stage sur une durée d'un an, et ce sans tenir compte des situations d'emploi retrouvées, les personnes qui bénéficiaient du statut de cadre supérieur sont celles pour qui l'impact de la formation sur la réinsertion est le moins rapide par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles. Mais, les anciens cadres supérieurs du dispositif FNE constituent par ailleurs également un sous-groupe dont les parcours d'emploi sont plus stables. À l'inverse, les personnes qui n'étaient pas pourvues de " ce grade " connaissent des parcours professionnels en dents-de-scie, cumulant de courtes périodes d'activité avec de courtes périodes de chômage.

Néanmoins, un indicateur tangible - la diversification des formes d'emploi des cadres - souligne la forte précarisation du marché de l'emploi des cadres supérieurs en PACA, au milieu des années 1990. Les anciens cadres supérieurs du dispositif FNE occupent en effet autant d'emplois atypiques (intérim, temps partagé, contrat aidé) que les personnes non dotées de ce titre. De plus, la création d'entreprise, apanage des anciens cadres supérieurs, représente parfois une solution pour les anciens stagiaires cadres qui éprouvent des difficultés pour trouver un emploi salarié, même si par ailleurs leurs motivations légitimes reposent sur l'absence de hiérarchie, la liberté de décision et la variété des tâches. Enfin, les contrats à durée déterminée, cumulés à la création d'entreprise et aux contrats atypiques, représentent près d'une embauche sur deux pour l'ensemble des bénéficiaires. La multiplication des périodes de recherche d'emploi, ainsi que les différentes formes d'emploi retrouvées un an après la sortie du stage, confirment l'idée d'une certaine déstabilisation de la catégorie sociale des cadres du privé.

Un second niveau d'analyse dessine les changements statutaires et catégoriels, permettant ainsi

de tracer des trajectoires de mobilité de la population étudiée (ascendante / homogène / descendante). N'est-ce pas autour des notions de conservation/restauration d'un statut professionnel et d'adaptation/reconversion professionnelle que se joue la question de la recomposition des carrières pour les cadres au chômage ? Deux cas de figures s'opposent littéralement lorsque nous observons les changements professionnels pour le groupe des personnes en emploi un an après le stage.

Les cadres supérieurs dirigeants de nouveau en emploi présentent des parcours de mobilité statutaires et catégoriels descendants. 32 % d'entre eux perdent leur titre de cadres, dont 14 % qui deviennent employés. De plus, 21 % trouvent un poste dans la catégorie " moins prestigieuse " des cadres administratifs.

À l'inverse, les personnes qui occupaient précédemment des postes assimilés aux " cadres moyens " du technique, plus jeunes, plus diplômés, pour qui la formation permet également d'acquérir des connaissances et dont le projet professionnel est orienté vers une reconversion professionnelle, représentent le groupe le plus mobile professionnellement. Plus d'un quart d'entre eux ont acquis le titre de cadre (mobilité ascendante). Ce sous-groupe peut être apparenté à une partie des stagiaires du programme proposé en 1994 par le Conseil Régional en PACA, ayant vécu la formation de façon " active et optimiste " (Brun, 1998). Les postes retrouvés sont effectivement des postes cadres, des contrats à durée indéterminée avec un salaire d'un niveau supérieur à celui qui était perçu avant la période de chômage et de formation.

Enfin, notons que parmi les catégories de cadres supérieurs du dispositif FNE, les ingénieurs et cadres techniques ont les parcours d'emploi les plus homogènes. Ils retrouvent un emploi dans le même domaine que celui où ils exerçaient auparavant et préservent leur statut de cadre (mobilité homogène).

D'une manière générale, en ce qui concerne l'analyse des parcours professionnels des personnes actives occupées, un an après la sortie du dispositif de formation, les trajectoires d'emploi

homogènes sont plus fréquentes que celles ascendantes ou descendantes. A ce niveau, ces formations "dynamisantes" permettent donc, pour la plus grande part de la population en emploi, d'occuper un poste respectant une continuité de leur carrière.

En observant uniquement la variable statut, la formation semble avoir un impact promotionnel pour près d'un quart des personnes en emploi, issues à l'origine des catégories professions intermédiaires et employés. Le phénomène de déclassement pour les personnes dotées précédemment du statut de cadres, loin d'être marginal, touche plus d'un tiers des anciens cadres supérieurs en emploi. Ce retrait dans la carrière ne peut pas être imputé systématiquement à un "effet secondaire" de la formation, même si les formateurs tendent à procéder auprès des stagiaires à un travail de deuil sur l'ancien emploi.

Ce déclassement professionnel peut-il être assimilé à une situation de non-choix, sachant que "le noyau dur" des cadres du dispositif, les cadres expérimentés, parfois autodidactes, sont toujours demandeurs d'emploi un an après la sortie du stage ?

Depuis l'explosion de la crise dans le début des années 90, le titre de cadre, moins protecteur vis-à-vis des risques de chômage, est vidé en partie de son sens. Il présente par conséquent un caractère moins attractif pour les anciens cadres chômeurs, qui jusque-là accordaient leur temps et leur confiance à l'entreprise. Ainsi, les cadres demandeurs d'emploi du dispositif FNE cumulent tous les stigmates de ce que Bouffartigue et Gadea (2000) appellent "la déstabilisation d'un salariat de confiance". De plus, ces périodes de formation et d'inactivité forcée entraînent un certain recul par rapport à la carrière passée. De ce fait, un véritable changement identitaire s'opère pour certains cadres bénéficiaires des stages FNE qui accordent désormais plus d'importance à une certaine qualité de vie et au bien-être de leur famille.

Les formations spécifiques aux cadres demandeurs d'emploi soulignent une ambiguïté dans l'interprétation de la notion de cadre et assimilé.

Dans la gestion du chômage, ce type de dispositif s'oriente depuis peu sur les publics les plus en difficulté. En conséquence, les bénéficiaires des programmes de formation constituent un public socialement hétérogène, débordant la catégorie des cadres et assimilés. Finalement, ce type de dispositif favorise davantage "l'employabilité" des professions intermédiaires et des employés que celle des cadres supérieurs.

Les trajectoires d'emploi montrent que l'homogénéité des carrières des personnes en emploi constitue la majorité des parcours. Les cadres supérieurs bénéficiaires des stages FNE privilégient la continuité professionnelle ou l'attente plutôt qu'un déclassement professionnel. Cependant, l'âge, la situation familiale, le vécu du chômage et les changements identitaires interfèrent sur l'acceptation plus ou moins volontaire d'un retrait dans la carrière.

Ce phénomène souligne les limites des frontières statutaires devenues pour une partie obsolètes et met en lumière de nouveaux possibles professionnels. En effet, alors que le titre de cadre des personnes enquêtées ne garantit plus une certaine stabilité, de nouveaux projets de vie, prenant en considération à la fois des dimensions personnelles et familiales, prennent le pas sur un réinvestissement dans la carrière. ■

## Sciences

## Hommes

### LES CADRES : LA FIN D'UNE FIGURE SOCIALE ?

- *Les métamorphoses d'un salariat de confiance*
- *Une relation d'emploi ordinaire ?*
- *Gestion de carrières des cadres*
- *Les cadres à l'épreuve des 35 heures*
- *La féminisation du groupe des cadres*
- *Cadres chomeurs après une formation*
- *Un observatoire des Cadres*

## Sociétés

Edito

Régenda

Dossier

Métiers  
Sais

Étude  
régionale

Thèses

Lectures