

Proposition de sujet de mémoire dans le cadre d'un stage en recherche au sein du CRIS

(Ré)apprendre à travailler après une rupture de trajectoire professionnelle

Master 2 GRH

- Contact : Julie Gérard (julie.gerard@uliege.be)
- Domaine : intermédiation, accompagnement professionnel, marché du travail, outplacement

Qu'elle soit subie ou désirée, la perte d'un emploi apparaît pour la plupart des personnes qui la vivent comme une bifurcation (Grossetti, 2006), voire comme une rupture professionnelle (Denave, 2017). Celle-ci est d'autant plus marquée lorsqu'elle s'accompagne de problèmes de santé physique ou mentale menant à une reconversion professionnelle nécessaire.

Pour permettre à un travailleur de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant, il existe en Belgique depuis 1992, un dispositif obligatoire de reclassement professionnel, nommé outplacement. Celui-ci se définit comme « un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers [...] pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un travailleur [licencié] de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant »¹. Ce dispositif, créé en 1992, a joué un rôle central au sein des politiques publiques de l'emploi (Henry, 2016) pour devenir aujourd'hui un instrument d'activation à part entière (Berthet & Conter, 2011) pour favoriser la remise à l'emploi des travailleurs licenciés et *in fine* contribuer à l'augmentation du taux d'emploi en Belgique (Barbier & Ludwig-Mayerhofer, 2004). Bien que l'outplacement soit devenu un droit social « universel », il s'adresse, dans les faits, à quatre catégories de travailleurs licenciés. L'accessibilité à ces quatre catégories ainsi que la teneur des services associés à chacune d'entre elles dépendent de caractéristiques préalablement fixées par le législateur: l'âge du travailleur au moment de la perte de son emploi, son ancienneté dans la fonction, la durée de son préavis ou de son indemnité de rupture et sa santé physique/mentale. En réalité, ces catégories ne rendent pas compte de la diversité des facteurs individuels et interpersonnels des travailleurs licenciés ainsi que des facteurs internes à leur reclassement : un travailleur licencié pouvant cumuler différentes caractéristiques au sein d'une même carrière professionnelle. Ce décalage questionne dès lors l'instrumentalisation de cet instrument d'action publique ainsi que le non-recours de certains travailleurs ou des situations de « parking » au sein de l'outplacement (Koning & Heinrich, 2013). Ainsi, désenchantés par l'évolution du monde du travail et chamboulés par le contexte de crises actuel, certains n'hésitent pas à réorienter leurs choix de reconversion et à redéfinir à la baisse les attributs qui y sont liés.

Dès lors, cette recherche s'intéresse aux dynamiques de reconfiguration professionnelle et questionne la manière dont se redéfinit le rapport au travail des travailleurs ayant eu recours à l'*outplacement*. Comment l'*outplacement* serait devenu un dispositif de remise en sens ? de quelle manière se définit aujourd'hui le rapport au travail des travailleurs licenciés ou ayant vécu une reconversion ?

Il sera attendu de l'étudiant.e de :

- Effectuer une revue de littérature critique sur l'évolution des politiques publiques de l'emploi en Belgique et, plus particulièrement, sur le reclassement professionnel en tant qu'instrument d'action publique

¹ Convention collective de travail n°51 du 10 février 1992, conclue au sein du Conseil national du Travail, relative à l'*outplacement* - Convention enregistrée sous le n°29.648/CO/CNT (M.B., le 01/05/1992, p.9787).

- Mener une étude exploratoire constituée d'entretiens semi-directifs et d'observations non participantes afin de comprendre comment les travailleurs ayant perdu un emploi (ré)apprennent à travailler après une rupture de trajectoire professionnelle via le dispositif d'outplacement
- D'analyser le matériau recueilli à partir de la sociologie de la socialisation au travail (Bordes, 2013 ; Demazière et al., 2019, etc.) et des travaux de Hughes (1958)

Afin de mener à bien ce mémoire, l'étudiant.e devra faire preuve d'autonomie et de pro-activité en activant différents canaux afin de constituer la population à interroger.

Il.elle réalisera sa recherche dans le cadre du Centre de Recherche d'Interventions Sociologiques (CRIS) de l'ULiège tout découvrant les différentes facettes du métier de chercheur.e.

Le CV ainsi que la lettre de motivation sont à envoyer à Julie Gérard (julie.gerard@uliege.be) pour le 15 novembre au plus tard.

Liste des références bibliographiques

- Avril, C., Cartier, M. et Serre, D. (2010). Enquêter sur le travail. La Découverte.
- Bordes, V. (2013). Socialisation professionnelle. Dans : Anne Jorro éd., *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation* (pp. 295-299). Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.devel.2013.02.0295>
- Darmon, M. (2006). La socialisation. Domaines et approches. Armand Colin.
- Demazière, D., Morrissette, J. & Zune, M. (dir.) (2019). La socialisation professionnelle, au cœur des situations de travail. Octarès.
- Hughes, E.C. (1958). *Men and their Work*. The Free Press.