



**HAL**  
open science

# Les ruptures de contrat de travail sont-elles des ruptures biographiques ?

Fabienne Berton

## ► To cite this version:

Fabienne Berton. Les ruptures de contrat de travail sont-elles des ruptures biographiques ?. Colloque international. Les parcours sociaux entre nouvelles contraintes et affirmation du sujet, Université du Maine, Nov 2010, Le Mans, France. halshs-00644160

**HAL Id: halshs-00644160**

**<https://shs.hal.science/halshs-00644160>**

Submitted on 23 Nov 2011

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# Les ruptures de contrat de travail sont-elles des ruptures biographiques ?

**Berton Fabienne**  
**Lise Cnrs-Cnam**  
[fabienne.berton@cnam.fr](mailto:fabienne.berton@cnam.fr)

## Résumé :

*Nous analysons les parcours professionnels et personnels de salariés qui ont connu deux ans auparavant une rupture de leur contrat de travail quelle qu'en soit la cause, volontaire ou involontaire et la modalité juridique, en nous interrogeant, à l'aide de la sociologie des bifurcations, sur les ruptures concomitantes. Les bifurcations professionnelles ne sont pas systématiques suite à une rupture de contrat de travail et encore moins les ruptures biographiques. Quand rupture de contrat de travail et rupture professionnelle sont associées, le déterminant principal n'est pas le caractère volontaire ou involontaire de la rupture de contrat de travail du salarié mais l'existence d'une anticipation. Si l'anticipation existe, elle aboutit à ce que la bifurcation professionnelle précède la rupture du contrat de travail alors que l'absence d'anticipation aboutit à ce que ce soit la rupture du contrat de travail qui précède. La bifurcation est dans ce dernier cas présentée comme une décision prise relativement rapidement avec l'aide de supports extérieurs. Ces bifurcations sont souvent accompagnées de transitions biographiques qui signent le passage à une autre étape du cycle de vie de la personne. Il faut alors s'interroger sur la coïncidence des bifurcations professionnelles et biographiques. Les véritables ruptures biographiques surviennent dans les cas d'évènement catastrophe ou de rupture professionnelle radicale telle que l'impossibilité ultérieure de retrouver un emploi.*

## Mots clés :

**Démission, licenciement, bifurcation, rupture professionnelle, rupture biographique, cycle de vie**

## **Introduction**

Edouard, ingénieur informaticien dans une SSII est licencié pour « refus de mission », il passe le concours de l'école d'orthophonie et suit durant quatre ans la formation au certificat d'aptitude à l'orthophonie dans un grand hôpital ; Jean-Charles, chef de projet dans un bureau d'études techniques démissionne pour devenir responsable environnement dans l'entreprise publique chargée du réseau ferré ; Christine, licenciée d'un emploi déconsidéré de vendeuse se reconvertisse en assistante maternelle à son domicile... Comment analyser et comprendre ces parcours ? Quels sont les éléments qui en sont décisifs ? La communication se propose de confronter, à partir du recueil de récits de biographie professionnelle, un évènement précis, la rupture du contrat de travail et la vie personnelle et professionnelle des personnes. Que disent les salariés de ce moment quand ils sont amenés à le situer dans leur parcours ? Les ruptures de contrat de travail sont-elles des ruptures professionnelles ? Conduisent-elles à des ruptures biographiques ?

Il s'agit d'analyser la dimension « parcours professionnel et personnel » d'une trentaine d'entretiens semi directifs réalisés entre le troisième trimestre 2008 et le premier 2009 auprès de salariés qui ont connu en 2006 une rupture de leur contrat de travail quelle qu'en soit la cause, volontaire ou involontaire et la modalité juridique (démission ou licenciement personnel ou économique). Ces entretiens ont été réalisés dans le cadre de la convention Dares-Cnam pour la post-enquête qualitative COI2006<sup>1</sup>. L'entretien avait pour finalité de replacer la rupture du contrat de travail dans le parcours professionnel de l'individu avec un focus sur son interprétation des évènements immédiatement précédents et immédiatement suivants. Le champ est constitué de personnes qui étaient, jusqu'en 2006, salariées d'entreprises privées françaises de taille, activité et région différentes : Région parisienne, Nord-Pas-de-Calais, Pays de la Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Ce papier est organisé en trois parties, une première situe la problématique que nous adoptons, celle des bifurcations avec l'identification de différentes ruptures dans les biographies et de leurs catégories d'analyse ; ensuite nous présentons de façon générale nos données pour, dans la dernière partie, analyser plus finement cinq parcours singuliers qui tous associent mais dans des ordres et des cadres différents, rupture de contrat de travail et rupture professionnelle.

## **1. Les ruptures de contrat de travail, les ruptures professionnelles et les ruptures biographiques**

Notre travail part d'une conception de l'individu où il est un être humain singulier, situé dans un milieu social défini dans le temps et dans l'espace, doté de valeurs, inscrit dans une trajectoire biographique, pris en tension entre autonomie et contrainte et dont les décisions professionnelles contribuent à transformer son entourage en même temps qu'il est contraint par les règles, normes, conventions et institutions de cet entourage (Berton, 2003).

---

<sup>1</sup> COI2006 : Changements Organisationnels et l'Informatisation. L'enquête est présentée sur le site : <http://www.enquetecoi.net/>. C'est une enquête couplée entreprises/salariés qui a pour objectif de connaître les changements organisationnels et technologiques opérés par les entreprises françaises et leurs effets sur le travail et les travailleurs.

De ce fait, le devenir biographique individuel est à considérer comme le produit d'un double mouvement, celui de l'action sociale des individus et celui du déterminisme social des structures (Passeron, 1990).

Dans un tel cadre de pensée, notre analyse utilise la sociologie des bifurcations (Grossetti, 2006) qui met l'accent sur les transitions entre les séquences dont sont formées les carrières. Ces transitions ont fait l'objet d'un texte fondateur d'E. Hughes (Hughes, 1950, 1996) sur les tournants de l'existence (*turning points*). Dans ce texte, « *Hughes développe l'idée que ces phases de transitions peuvent être plus ou moins imprévisibles, plus ou moins brèves ou étalées, plus ou moins ritualisées, plus ou moins institutionnalisées* » (Grossetti, 2006 : 12). La rupture du contrat de travail est une transition plus ou moins prévisible, plus ou moins longue, ritualisée et institutionnalisée par le droit du travail<sup>2</sup>. Elle introduit une irréversibilité de situation, que cette irréversibilité ait été souhaitée et provoquée par le salarié ou qu'il l'ait subie, il n'est plus possible pour le salarié de conserver le même emploi. Outre le législatif à travers les applications du droit du travail, les ruptures de contrat de travail sont régies par d'autres sphères : le management des entreprises, leur situation économique et leurs pratiques de gestion de la main d'œuvre et les éventuelles décisions individuelles en fonction des projets d'orientation et de carrière professionnelles et des ressources accumulées que le salarié s'autorise à (ou est en situation de) mobiliser.

La rupture du contrat de travail peut s'accompagner d'une autre rupture, d'une autre irréversibilité : la rupture professionnelle. Les travaux français sur les ruptures professionnelles s'intéressent fréquemment aux reconversions professionnelles volontaires (Negroni, 2005 ; Denave, 2006) entendues comme « *des changements d'activité, de secteur ou de profession opérés de manière volontaire* » (Negroni, 2005 : 313) ou « *quand le métier exercé sollicite de nouvelles compétences de nouveaux savoir-faire et s'effectue dans un domaine professionnel sans lien avec le précédant* » (Denave, 2006 : 86). Leur caractère volontaire implique une anticipation ou au minimum des traces et des indices dans le passé de la personne.

Un autre type de rupture peut accompagner la rupture du contrat de travail, il s'agit de la rupture biographique. C. Bidart en a une définition forte : il s'agit « *d'un changement important et brutal dans l'orientation de la trajectoire, dont à la fois le moment et l'issue étaient imprévisibles, pour l'acteur comme pour le sociologue* » (Bidart, 2006 : 31). Mais elle reconnaît aussi que les ruptures biographiques sont fréquentes et que l'on peut en construire une graduation entre les générales (la fin des études) les plausibles (le mariage, le chômage) et celles qui ouvrent sur des crises et des carrefours.

Les ruptures et les bifurcations quelles qu'elles soient utilisent des catégories d'analyse qui se réfèrent à l'action et au temps : la réversibilité (est-il possible de revenir en arrière ?), la volonté (quelle est la part de choix de la personne dans la ou les ruptures qu'elle vit ?), la prévision (avait-elle connaissance de sa situation et de ses conséquences ?) et l'anticipation (s'était-elle préparée à sa situation, a-t-elle pris des initiatives, a-t-elle une projet alternatif ?). Ce sont ces catégories qui vont être plus particulièrement utilisées dans l'analyse des parcours biographiques présentés.

---

<sup>2</sup> Selon le droit du travail, il existait en 2006, trois formes de rupture du contrat de travail : la démission où la décision vient du salarié, le licenciement pour motif personnel (LMP) où la décision vient de l'employeur pour un motif inhérent au salarié (l'employeur doit invoquer l'un des trois motifs : la faute, l'insuffisance ou l'incapacité professionnelle) et le licenciement pour motif économique (LME) où la décision vient de l'employeur pour un motif inhérent à l'entreprise. Les rites qui entourent la rupture du contrat de travail sont importants à respecter car leur absence ouvre un droit à contestation de la décision devant les tribunaux de prud'hommes : lettre recommandée, information des syndicats, motif officiel, préavis, indemnités...

Au plan de la méthode utilisée, il est important de souligner que nous avons à traiter d'entretiens rétrospectifs qui font appel à la mémoire des salariés qui se structure autour des événements qu'ils jugent marquants pour leur propre parcours. Le calendrier plus précis des événements qui a donné lieu aux biographies rédigées<sup>3</sup> a été établi à partir de deux sources : l'entretien lui-même en reconstituant la chronologie des événements et l'enquête quantitative de 2006 auprès des salariés, moins riche en termes d'événements mais bien plus précise en termes de dates.

## **2. Deux ans après une rupture de contrat de travail**

Les personnes que nous avons rencontrées se partagent en plusieurs groupes du point de vue de la qualification des ruptures qu'ils vivent. Un premier ensemble est constitué de personnes pour qui la rupture de leur contrat de travail ne s'accompagne d'aucune autre rupture : ils poursuivent sans bifurcation dans le même domaine professionnel avec éventuellement un élargissement de leurs responsabilités ou une promotion hiérarchique. Ils ont simplement changé d'employeur sans avoir rencontré de difficultés particulières pour le faire. Ceux-là ne nous intéresseront pas directement. Nous allons centrer plus particulièrement notre attention sur un autre ensemble qui est quand même quantitativement important, puisqu'il représente presque les deux tiers de notre échantillon<sup>4</sup>. Cet ensemble associe rupture de contrat de travail et rupture professionnelle. Cette dernière peut être de différentes sortes.

La rupture professionnelle peut être radicale en ce sens que les salariés concernés ne retrouvent pas de travail. Trois salariés rencontrés étaient toujours sans emploi deux ans après la rupture de leur contrat de travail. Il est intéressant de remarquer que ces trois salariés ont tous fait l'objet d'une forme de licenciement particulière : le licenciement pour motif personnel (Antonio, Catherine, Lise). Pour deux d'entre eux, la raison invoquée, l'inaptitude pour l'un, l'insuffisance professionnelle pour l'autre, cache des handicaps physiques qui obèrent un recrutement ultérieur. Pour la dernière, le domicile dans un bassin d'emploi peu fourni, une relation d'emploi atypique qui l'a isolée et la mort de son fils aîné sont autant d'éléments qui s'associent pour réduire ses chances de recrutement<sup>5</sup>.

Dans les cas où la rupture professionnelle prend la forme d'une bifurcation plutôt que d'une rupture radicale, on constate que les salariés remettent fréquemment en cause l'organisation, voire la finalité, de la grande entreprise insérée dans le capitalisme financier. Certains salariés l'expriment fortement. Sans aller jusqu'à une remise en cause complète, plusieurs salariés prennent de la distance avec le travail subordonné, ils préfèrent s'investir ailleurs et fuir la grande entreprise pour le travail indépendant (4 salariés), le soin aux personnes et il s'agit alors de véritables conversions professionnelles (4 salariés), le secteur public (4 salariés) et des structures plus petites ou associatives (4 salariés).

---

<sup>3</sup> Voir en annexe

<sup>4</sup> Sachant que notre échantillon n'a aucun caractère représentatif. Il repose sur deux faits, l'un lié au chercheur et l'autre lié au salarié lui-même, dont les implications sont difficilement évaluables sur la qualité de l'échantillon obtenu : retrouver le salarié deux ans après la rupture de son contrat de travail et qu'il soit volontaire pour un entretien d'une heure à une heure trente.

<sup>5</sup> Voir en annexe le tableau qui synthétise tous les parcours des salariés qui conjuguent rupture du contrat de travail et rupture professionnelle

### **3. L'enchevêtrement des ruptures resituées dans leur chronologie**

Nous présentons plus en détails un exemple de chacun des cas de rupture professionnelle rencontrés : un exemple de rupture professionnelle radicale (Antonio), un exemple de bifurcation professionnelle vers le statut d'indépendant (Joseph), une conversion vers le soin aux personnes (Séverine), une bifurcation vers le secteur public (Gabriel) et pour terminer une vers le milieu associatif (Alia). L'objectif de ces présentations est de mettre en évidence la chronologie des différentes ruptures et leurs déterminants respectifs à partir des justifications que les acteurs eux-mêmes donnent à leurs actions tout en gardant à l'esprit l'existence de phénomènes de justification ex post (Bourdieu, 1994) et de critique quasi systématique de la situation professionnelle antérieure à la rupture de la part des salariés.

#### **3.1. Antonio où une maladie annonce des ruptures professionnelles non anticipées amplifiées par la rupture involontaire de son contrat de travail, le tout entraînant une rupture biographique**

Antonio, d'origine portugaise, son père est ouvrier et sa mère employée, a 34 ans en 2008. Il a été embauché, après une maîtrise en chimie organique, en prévision du boom informatique de l'an 2000, par une petite société de services informatiques créée dans les années quatre-vingt par deux co-associés. Il s'agit de son premier emploi. La SSII le forme au langage Cobol pendant quelques mois. Elle le place rapidement en mission dans la grande entreprise française de transport ferroviaire en tant qu'analyste programmeur cobol pour l'application fisc. Il travaille dans une bonne ambiance au sein d'une petite équipe d'une quinzaine de personnes. Malheureusement, il tombe malade et c'est là sa première rupture professionnelle tout à fait personnelle et imprévisible. Il doit s'absenter deux années complètes de son travail. A son retour, il reste handicapé par sa maladie et doit réduire son temps de travail à 4/5<sup>ème</sup> de temps au maximum. Il est toutefois employable partout. Son entreprise ne souhaite pas se séparer de lui, elle le forme à un nouveau langage, Java, et l'envoie ensuite en mission à mi-temps. On peut considérer que cette rupture professionnelle qui a abouti à un handicap a agi vis à vis de lui comme un évènement catastrophe. Elle augure de sa rupture professionnelle ultérieure mais elle n'est pas la cause directe de la rupture de son contrat de travail, qui, elle, est imputable à un autre évènement.

Pendant ce temps, la SSII est rachetée une première fois par un groupe belge. Puis en 2006, le PDG créateur de la SSII part à la retraite et l'entreprise est rachetée par un groupe américain. Ce rachat a deux conséquences immédiates, la mise à l'écart des anciennes équipes et deuxième conséquence, le renforcement des objectifs de rentabilité. Dans ce contexte, Antonio se sent fragilisé par les nouvelles exigences et il n'anticipe pas une nouvelle orientation. On ne lui propose plus de mission, il est en inter-contrat et doit se rendre chaque jour dans une salle de réunion au siège où il est, avec d'autres anciens, poussé vers la sortie. L'entreprise souhaite qu'il démissionne. Il réussit finalement à négocier un licenciement pour motif personnel qui lui permettra de percevoir des indemnités de chômage, mais le motif officiel du licenciement, l'insuffisance professionnelle, le touche d'autant plus profondément qu'il n'a jamais fait preuve d'insuffisance dans son travail. Sa première rupture professionnelle a orienté la qualification que cette dernière rupture a prise : un licenciement

pour insuffisance professionnelle qui se révèle un motif non seulement fallacieux dans son cas<sup>6</sup> mais stigmatisant et qui vient donc renforcer l'effet de son handicap.

Le licenciement est le point de départ d'une période difficile, non seulement il ne retrouve pas de travail (dans un recrutement, son handicap est un critère facile de non sélection<sup>7</sup>), mais aussi il doit surmonter un décès familial qui entame sa confiance en lui, bien qu'il soit soutenu par ses amis et sa fiancée avec laquelle il se marie : son père meurt. Le cercle vicieux de la stigmatisation et de la perte de confiance en lui s'en trouve renforcé. Il arrive en fin de droits des Assedic en 2008 et ses projets d'orientation professionnelle ne sont pas très précis. Il est clairement en phase de remise en question de lui-même et de latence (Negroni, 2005 : 330)<sup>8</sup> où il n'a plus de repères et où les ressources procurées par ses amis et sa femme lui sont d'un secours limité et ne lui permettent pas d'envisager sereinement cette nouvelle étape de son cycle de vie personnel et professionnel.

### **3.2. Joseph où la restructuration de son entreprise entraîne une rupture involontaire et imprévisible de son contrat de travail qui enclenche une rupture professionnelle**

Joseph, 56 ans en 2008, est divorcé. Son père était cadre et sa mère au foyer. Il est titulaire d'un doctorat en géologie et a plus de 30 ans d'expérience professionnelle. En 2006, il travaille depuis 5 ans comme chargé d'affaire dans une société de traitement des eaux pour les régions nord et est de la France Au départ, il est embauché comme chargé d'affaires « collectivités locales » pour 5 départements. Ensuite sa zone géographique s'étend à 25 départements et il prend la responsabilité des grandes entreprises industrielles. Malgré l'étendue géographique de ses responsabilités et la reconversion qu'il doit réaliser, Joseph est passionné par le défi qu'il doit relever. A cette date, sa dernière fille vit encore avec lui

C'est alors, dans l'année précédant son départ, que son entreprise subit une série de restructurations : elle est rachetée par un LBO<sup>9</sup>, le siège déménage et son supérieur hiérarchique direct est remplacé. A l'occasion de ces changements, Joseph est sommé de rejoindre le siège en région parisienne, mais en raison de sa zone géographique d'activité et de sa charge de famille avec sa dernière fille, il avait lors de son embauche obtenu deux bureaux, l'un à Lille, l'autre au siège. Avec le changement de directeur, les relations de travail se détériorent. L'opposition prend vite le tour d'un conflit interpersonnel en raison de la personnalité et du mode de management très autoritaire de son nouveau supérieur hiérarchique. Il devient l'objet d'un harcèlement hiérarchique qui le déstabilise dans ses activités. Dans l'analyse qu'il fait de sa situation, Joseph ne limite pas ce qu'il subit à la relation interpersonnelle, il laisse entendre qu'il s'agit d'un mode plus général de gestion des personnes visant à les mettre en difficulté. Il est probable que l'entreprise voulait se

---

<sup>6</sup> Le motif invoqué par l'employeur doit être le véritable motif du licenciement. Depuis 1973, l'employeur ne peut plus faire état d'une insuffisance professionnelle sans s'appuyer sur des faits précis. Ces faits doivent pouvoir être constatés objectivement et doivent pouvoir être matériellement vérifiables. L'absence de motifs précis équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

<sup>7</sup> On peut formuler l'hypothèse que le handicap d'Antonio agit comme l'âge vis à vis des salariés de plus de 50 ans : tant qu'ils sont maintenus dans leur emploi, qu'ils restent dans l'entreprise, ils ne subissent pas de discrimination. Mais une fois à l'extérieur, l'âge (ici le handicap) devient un critère de non sélection dans le recrutement (Berton, 2007).

<sup>8</sup> C. Negroni utilise cette notion dans le cas de reconversion professionnelle volontaire, ce qui n'est pas le cas ici.

<sup>9</sup> LBO (Leverage Buy Out) : il s'agit d'un montage juridico-financier de rachat d'entreprise par effet de levier, c'est-à-dire par recours à l'endettement bancaire. Les repreneurs créent une holding pour acheter une majorité de parts de la société-cible grâce à un emprunt bancaire. Les charges financières de la dette sont payées par les dividendes de la cible ce qui suppose que celle-ci soit suffisamment rentable.

débarrasser des anciens comme lui<sup>10</sup>. Il relie explicitement ce mode de gestion des personnes au système économique et à ses dégâts sociaux.

Il ne lui reste plus qu'à partir bien que ce ne soit pas son souhait. A cette date, 2006, il est entièrement libre familialement parlant, sa dernière fille n'est plus à sa charge. La faute invoquée par l'entreprise, le refus de mutation, ne tient pas du fait du contenu de son contrat de travail. Il est alors en bonne position pour négocier un licenciement à l'amiable avec l'octroi d'un *coaching* pendant un an. En même temps que ce *coaching*, Joseph réalise, en portage salarial, différentes missions en tant que consultant dont une plus importante pour le montage d'un projet d'étude stratégique en énergies nouvelles pour un Conseil régional. Avec un associé, il décide de créer sa société. Il dépose un dossier d'aide à la création d'entreprise. L'entreprise est créée et opérationnelle le 1<sup>er</sup> septembre 2007.

C'est un cas où la rupture de son contrat de travail n'a pas du tout été anticipée par Joseph. Mais il a trouvé les ressources nécessaires pour revendiquer ses droits et se lancer dans la création d'entreprise dans le fait d'une part de se trouver à ce même moment libre de toute charge de famille et d'autre part d'être révolté par le traitement que son entreprise lui a réservé. On ne peut pas parler de véritable rupture biographique dans son cas car son changement de vie correspond à une nouvelle étape de son cycle personnel (ce que C. Bidart, 2006 : 31, appelle une transition biographique) qui n'importe comment aurait eu lieu. La coïncidence a simplement facilité sa décision.

### **3.3. Séverine où la rupture involontaire mais prévisible de son contrat de travail est saisie comme l'occasion d'une conversion qui la rapproche de son métier rêvé**

Séverine, 36 ans en 2008, vit en couple et est mère de deux enfants. Ses parents sont agriculteurs, elle a toujours vécu à la campagne et son mari est aussi agriculteur. Après son baccalauréat, elle trouve rapidement un premier emploi en 1998 dans une entreprise sous-traitante de logistique et transport de marchandises proche de son domicile (région de Laval) qui embauche les jeunes de la région. Déjà à cette époque, son métier rêvé est celui d'infirmière. Le métier qu'elle exerce est celui de contrôleur-qualité pour les marchandises exportées. Elle a la responsabilité du contenu des colis et de leur conditionnement. L'entreprise a mis en place un système de zéro défaut client et est très attentive à la réduction des litiges client. Elle travaille en équipe avec des horaires flexibles et un supérieur hiérarchique. Son salaire, un peu supérieur au SMIC, n'évolue pas.

Depuis plusieurs années, l'entreprise est en difficulté économique, Séverine le sait mais elle n'envisage pas de bouger, les possibilités de travail dans son bassin d'emploi étant limitées et l'activité de son mari ne pouvant pas être déplacée. Comme elle le dit, elle attend que le bateau coule. Le naufrage arrive en 2005 sous la forme de la perte d'un contrat avec la Chine qui entraîne une baisse importante d'activité. Durant toute l'année 2006, les salariés subissent une grande flexibilité des horaires, ils sont maintenus en emploi alors qu'il n'y a plus de travail. Cette période est consacrée par la direction et les syndicats à la mise au point des plans sociaux. Les salariés, tout au moins au niveau de Séverine, ne sont pas tenus au courant des tractations et de l'avenir que leur réserve leur entreprise<sup>11</sup>, ce qui provoque un climat de stress. On lui propose deux mutations dans le sud de la France qui sont inenvisageables pour elle car elles auraient signifié un déménagement ou une rupture

<sup>10</sup> La tactique de gestion de la main d'œuvre visant, lors de restructurations qui s'accompagnent d'un changement de direction, à renouveler les équipes de travail est fréquente. Son but est de faciliter la transformation des attitudes, des valeurs et de la culture organisationnelle des salariés (Hudson, 2002, Dayan & alii, 2008).

<sup>11</sup> Cette pratique est courante de la part des directions d'entreprises (Linhart *et alii*. 2009)

biographique. Elle reçoit donc ensuite, sans rencontre préalable, une lettre de licenciement et le droit à une année de formation dans le cadre de la cellule de reclassement mise en place. Séverine opte pour une formation d'aide-soignante. Elle a en effet anticipé sa conversion et souhaite profiter de cette rupture involontaire de son contrat de travail pour se rapprocher de son métier rêvé. Elle ne peut toutefois qu'approcher son rêve et non pas l'atteindre. En effet, elle a été licenciée en tant qu'opératrice de production, qualification inférieure à celle qu'elle exerce réellement : contrôleuse qualité. Cette déqualification ne lui ouvre droit qu'à un an de reclassement et surtout elle ne lui permet pas le bénéfice du second plan social plus avantageux qui lui aurait ouvert la préparation du diplôme d'infirmière. Les choses vont très vite, dès réception de sa lettre de licenciement, elle suit la préparation au concours d'entrée dans trois écoles différentes. Reçue partout, elle peut choisir. Après un an d'école, elle est aussitôt embauchée comme aide-soignante contractuelle dans un hôpital proche de chez elle.

Ce qui surprend dans le discours de Séverine, c'est une certaine forme de fatalisme : elle a anticipé les conséquences des difficultés de son entreprise, mais n'a pas cherché à prendre les devants, elle a été lésée dans le plan social par sa déqualification, mais elle n'a rien revendiqué et au moment où nous la rencontrons, elle pressent que son hôpital risque de fermer et, bien qu'elle ait choisi et qu'elle aime son nouveau métier, elle envisage sans se plaindre de retravailler dans l'industrie. Ce comportement trouve sa logique dans l'ancrage identitaire de Séverine. Elle est attachée à son territoire et à sa famille. Bien qu'elle ait des préférences en termes d'activité professionnelle, elle est prête à y renoncer pour conserver ce lien social : « *J'ai une maison et deux enfants* », dit-elle, si bien qu'elle affronte, sans rupture biographique, les ruptures professionnelles.

### **3.4. Gabriel où une opportunité d'emploi déclenche conjointement la rupture volontaire de son contrat de travail et une rupture professionnelle non anticipée, accompagnée par une rupture biographique**

Gabriel a 42 ans en 2008. La catégorie professionnelle de ses parents n'est pas précisée. Divorcé et père d'un garçon de 16 ans, il vit en couple avec une femme, mère de deux enfants plus jeunes. Après un CAP, il commence à travailler à 19 ans dans une première concession Renault en région parisienne, à la réception, puis en tant que chauffeur-livreur. Ensuite il demande à être magasinier. Au bout de 14 ans, il change de concession et de constructeur en raison d'un conflit avec le chef de magasin mais cette expérience se révèle décevante. Il retourne 6 mois après dans une autre concession Renault, celle dont il démissionne en 2006 et où il reste 6 ans toujours en tant que magasinier. Il est satisfait de son travail tout en regrettant de ne pas se voir octroyer la promotion de chef de magasin pour laquelle il s'estime compétent. Malgré cela, il apprécie l'ambiance de son travail et a de bonnes relations avec son chef direct.

Sa concession automobile appartient au groupe Renault qui rachète d'autres constructeurs. Ces changements provoquent chez les salariés de l'inquiétude pour l'avenir. Cette inquiétude se conjugue chez Gabriel avec son absence de promotion professionnelle. Un des premiers effets de l'intégration d'autres constructeurs est la tendance nette à l'intensification de la charge de travail dans les concessions qui conduit à des frictions entre collègues. Gabriel explique que l'intensification du travail provient d'un nombre de salariés trop réduit et des remplacements qu'il faut effectuer au pied levé en plus de son propre travail. Au manque de personnel s'ajoute une organisation peu rationnelle de l'espace entre le téléphone pour les commandes qui est à l'étage et l'atelier pour les réparations au rez-de-

chaussée. La pression n'est pas seulement mentale, du fait du nombre de tâches différentes à accomplir conjointement, elle est aussi physique car les pièces de carrosserie sont lourdes à transporter. Le discours de Gabriel révèle de sérieux dysfonctionnements ergonomiques. Il est critique vis-à-vis des nouvelles actions commerciales mises en place et des incitations à la vente qui leur sont imposées : une prime en fonction du nombre de pièces détachées vendues. Sa critique porte non seulement sur la façon dont son activité évolue mais aussi sur la transformation de son rapport aux clients, impliquée par ces nouvelles actions. Il se sent plus proche des intérêts des clients que de ceux de son entreprise. Il est très conscient que les pièces détachées automobiles coûtent cher et ne se sent pas prêt à pousser à la vente coûte que coûte.

C'est alors qu'une occasion se présente : il apprend par un ancien collègue que celui-ci libère son poste dans une Chambre des métiers dont il connaît le président. Son insatisfaction par rapport à son absence de promotion, le climat général d'inquiétude et la dégradation tout à fait concrète de ses conditions de travail l'ont rendu plus ouvert aux occasions qui se présentent et lui permettent de prendre l'initiative de son départ. Il démissionne pour ce poste d'agent d'entretien et de sécurité dans un bâtiment vide de 4000 m<sup>2</sup> qui est un ancien centre de formation de cette Chambre. Ce départ augure aussi un changement de mode de vie : à cette même période, il se sépare de sa compagne et de ses deux enfants, ce qui lui permet de déménager. Il a en effet un logement de fonction dans le bâtiment qu'il doit garder, un appartement suffisamment grand pour lui permettre de loger son fils lors de ses visites. Au bout d'un an, il est titularisé comme fonctionnaire. Il s'ennuie un peu, lui qui aime voir du monde, mais il garde espoir en l'avenir car dans deux ans ce bâtiment sera le siège de la Chambre des métiers et il y aura, comme il dit, beaucoup de monde et beaucoup de choses à faire.

La rupture volontaire de son contrat de travail entraîne pour Gabriel une rupture professionnelle facilitée par une rupture biographique. Dans l'entretien, aucun élément de permet de penser qu'il y ait eu de sa part une anticipation de ces ruptures, ni même une volonté de changement. Gabriel présente les choses comme une occasion qui s'est présentée, un bien heureux hasard arrivé au bon moment du fait de ses relations personnelles et professionnelles et qui lui a permis de se mettre à l'abri des turbulences. On peut comme le fait C. Negroni (Negroni, 2005 : 324) qui le reprend d'O. Schwartz (1997), utiliser le terme de « passeur » pour désigner cet ancien collègue qui l'informe de la vacance de son poste et lui donne le moyen de concrétiser la bifurcation. Une fois la bifurcation concrétisée, il démarre une nouvelle vie.

### **3.5. Alia où l'investissement dans le bénévolat éthique annonce une rupture professionnelle facilitée par l'insatisfaction rencontrée dans son emploi. Rupture volontaire de son contrat de travail, bifurcations professionnelles et biographiques se concrétisent ensemble**

Alia, son père est ouvrier et sa mère au foyer, est une femme célibataire d'origine tunisienne de 31 ans (en 2008). Elle est titulaire depuis 2001 d'un DESS de commerce électronique. A l'issue de sa formation, elle part travailler en Tunisie dans une entreprise qui exporte des pâtisseries orientales. Au bout de 6 mois, pour des raisons dont elle ne souhaite pas parler, elle revient en France vivre chez ses parents et cherche un emploi. Elle trouve alors en 2004, rapidement après une candidature spontanée, un petit éditeur de livres scolaires qui

l'embauche pour un poste de commercial-terrain sur une zone géographique étendue du sud-est. C'est son premier véritable emploi.

Au fur et à mesure Alia découvre que plusieurs facettes du métier, dans ce secteur particulier de l'édition scolaire, ne lui conviennent pas : la solitude du voyageur de commerce, le poids des valises contenant les produits de démonstration, les rendez-vous aux heures des récréations : les plages horaires sont très limitées tant pour la planification des rendez-vous que pour la négociation d'autant plus qu'entre temps la réglementation change concernant la procédure des achats soumis aux marchés publics qui touche directement les clients qu'elle démarché et qui vient compliquer son travail. Elle porte un regard critique sur les produits qu'elle vend, elle les juge inadaptés aux besoins des enseignants. Elle a des objectifs à atteindre en termes de nombre de rendez-vous et de chiffre d'affaires, la partie variable de son salaire y est conditionnée. Ce mode de management est mal vécu par Alia car l'entreprise fixe les mêmes objectifs quelle que soit la zone de travail du commercial. Non seulement elle n'atteint pratiquement jamais ses objectifs mais elle considère aussi qu'ils sont fixés injustement. Il découle de tout cela une insatisfaction par rapport à son travail qui est renforcée par la création au bout d'un an d'un échelon hiérarchique intermédiaire entre les commerciaux et le directeur national des ventes. Cette nouvelle organisation est destinée à assurer le suivi des commerciaux terrain. Alia la vit comme une charge supplémentaire qui vient renforcer son sentiment de ne pas être à la hauteur de son poste, ce qui est un facteur important de stress dont sa famille se rend compte le soir (outre ses parents, elle vit avec son frère et sa sœur).

C'est alors qu'elle anticipe en démissionnant en 2006 une rupture qui lui semble inéluctable. Elle anticipe d'autant plus la rupture qu'elle a l'opportunité d'un nouvel emploi dans une association spécialisée dans la vente de produits issus du commerce équitable où elle est bénévole depuis deux ans. Son investissement associatif s'est au départ porté par hasard sur le commerce équitable mais depuis c'est un secteur d'activité qui la passionne. Ce bénévolat annonce sa rupture professionnelle ultérieure. Il s'agit d'un emploi de responsable commercial et communication à mi-temps où elle effectue de la prospection et participe à la mise en place de partenariats. Son objectif est de pouvoir devenir salariée à temps plein, ses projets ne manquent pas entre la création d'un site marchand, l'animation du réseau et le développement des contacts commerciaux. En attendant, elle complète son mi-temps par quelques heures de secrétariat administratif et communication, trouvées grâce à la comptable de son association, dans une autre association d'accompagnement des jeunes et de leur famille, de soutien à la parentalité et de protection de l'enfance. En même temps que cette nouvelle orientation professionnelle, elle quitte le domicile de ses parents et vit en couple. Ses bifurcations professionnelles et biographiques se concrétisent en même temps.

Le cas d'Alia est celui qui correspond le mieux aux cas présentés dans la littérature qui aborde les reconversions professionnelles volontaires (Negroni, 2005 ; Denave, 2006) : l'anticipation et le caractère volontaire du changement d'activité, le moment précis de l'évènement, celui où le décalage avec l'activité précédente augmente l'insatisfaction professionnelle, sa coïncidence avec une nouvelle étape de son cycle de vie.

Ces cinq exemples qui associent tous rupture de contrat de travail et rupture professionnelle ont été sélectionnés de façon à faire apparaître différentes formes de rupture professionnelle et des combinaisons diverses d'anticipation de la situation et d'intervention du salarié dans la rupture de son contrat de travail. La succession des différentes ruptures et les liens qu'elles entretiennent entre elles varient aussi. En règle générale, ce n'est pas le caractère volontaire ou involontaire (pour le salarié) de la rupture de son contrat de travail qui

détermine l'ordre de succession entre les ruptures mais plutôt l'existence d'une anticipation quelle qu'elle soit. Si l'anticipation existe, elle aboutit à ce que la bifurcation professionnelle précède la rupture du contrat de travail (Séverine avait préparé sa conversion en repérant les différentes formations possibles avant même de recevoir sa lettre de licenciement, Alia avait envisagé le commerce équitable comme une possibilité d'emploi salarié) alors que l'absence d'anticipation aboutit à ce que la rupture du contrat de travail précède la rupture ou la bifurcation professionnelles qui sont alors présentées comme des décisions prises relativement rapidement avec l'aide de supports extérieurs (un *coaching* pour Joseph, un passeur pour Gabriel). La rupture ou la bifurcation biographiques, quant à elles, n'accompagnent pas systématiquement la bifurcation professionnelle (Séverine). Dans de nombreux cas, elles signent le passage à une autre étape du cycle de vie de la personne, mais il faut s'interroger sur la concordance ou la coïncidence des bifurcations professionnelles et biographiques, pourquoi se réalisent-elles au même moment, semblant rendre le salarié plus libre de ses décisions de bifurcation professionnelle (Joseph, Gabriel et Alia) ? Dans les cas où la salariée a anticipé sa bifurcation professionnelle (Alia), on peut considérer que d'une certaine façon, elle voulait faire table rase du passé et que c'est peut-être même la rencontre amoureuse qui lui a donné la force et mettre en mouvement sa réorientation. Ce n'est qu'une hypothèse car l'entretien ne permet pas de dater précisément cette rencontre par rapport à sa démission. Dans les autres cas, il n'est pas non plus possible d'avoir une chronologie précise des événements biographiques par rapport à la rupture du contrat de travail. Ils se sont situés la même année sans que l'on sache lequel a précédé l'autre, ce qui aurait permis une interprétation plus fine des événements, au-delà de la simple coïncidence.

## **Conclusion**

Nous nous posons la question de savoir si les ruptures de contrat de travail étaient des ruptures biographiques. Pour qu'il y ait rupture biographique, une première condition est que la rupture du contrat de travail s'accompagne d'une rupture professionnelle, celle-ci est plus ou moins forte, plus ou moins volontaire, plus ou moins anticipée. Les ruptures de contrat de travail sont des ruptures biographiques dans les cas d'évènement catastrophe ou de rupture professionnelle radicale telle que l'impossibilité ultérieure de retrouver un emploi. Dans les autres cas, les bifurcations professionnelles, qu'elles aient été ou non anticipées, peuvent s'accompagner d'une nouvelle étape plus ou moins prévisible du cycle de vie de la personne. En revanche la coïncidence des événements entre le professionnel et le biographique, quand ils sont concomitants, ne peut qu'interroger sur le moteur des décisions individuelles.

## **Références**

- Berton F, 2003, Des politiques d'emploi aux carrières salariales. La structuration du marché du travail par la formation : histoire d'un changement de regard. Mémoire d'habilitation à diriger les recherches, Université Paris X Nanterre, 131 p.
- Berton F, 2007, « Les salariés de plus de 50 ans : comportement rationnel ou discriminatoire des employeurs ? Une revue de la littérature économique » *Retraite et Société* n°51:127-146

- Berton F & Perez C, 2010, « Démissions et licenciements : quels liens avec les changements organisationnels et technologiques des entreprises ? » *Les Cahiers du LISE* n°3, 36 p.
- Bidart C, 2006, « Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques, » *Cahiers Internationaux de Sociologie* 2006/1, n° 120, p. 29-57.
- Bourdieu P, 1994, « *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action* » Paris, Le Seuil
- Dayan JL, Desage G, Perraudin C & Valeyre A, 2008, « La pluralité des modèles d'organisation du travail, source de différenciation des relations de travail » in Amossé T *et alii*, *Les relations sociales en entreprise. Un portrait à partir des enquêtes « Relations professionnelles et négociations d'entreprise* », Paris, La Découverte Recherches
- Denave S, 2006, « Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles » *Cahiers Internationaux de Sociologie* 2006/1, n° 120, p. 85-110.
- Grossetti M, 2006, « L'imprévisibilité dans les parcours sociaux » *Cahiers internationaux de sociologie* 2006/1, n° 120, p. 5-28.
- Hudson M., 2002, "Flexibility and the Reorganisation of Work" in Burchell B. *et al.* (ed.), *Job Insecurity and Work Satisfaction*, Routledge.
- Hughes EC, 1950, « Carrières, cycles et tournants de l'existence », in *Everett C. Hughes, Le regard sociologique*, textes rassemblés et présentés par Jean-Michel Chapoulie, Paris, Éd. de l'EHESS, 1996, p. 165-173
- Linhart D, Rist B & Durand E, 2009, « *Perte d'emploi, perte de soi* », Toulouse, Eres
- Negroni C, 2005, « La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique » *Cahiers Internationaux de Sociologie* 2005/2, n° 119, p. 311-331.
- Passeron JC, 1990, « Biographies, flux, itinéraires, trajectoires » *Revue Française de Sociologie*, XXXI-1, p. 3-22.

## Annexe

Les parcours professionnels des salariés enquêtés qui ont connu à la fois une rupture de contrat de travail et une rupture professionnelle (19)

Salarié	Etudes et formation continue	Premiers emplois	Emploi dans l'entreprise COI	Rupture du CT en 2006	Ensuite, jusqu'en 2009
<i>Adélaïde, née en 1978, père cadre et mère enseignante, région parisienne, vit en couple, conjoint enseignant, un bébé né en 2006</i>	En 2002, concours de professeur des écoles après une maîtrise d'histoire puis 2 années d'IUFM	En 2002, stage en tant que professeur des écoles, abandon avant la titularisation, Stages dans la presse professionnelle	De 2003 à 2006, durant 3 ans, <b>journaliste</b> en CDI pour un magazine d'arts et décoration Petite entreprise familiale (37 salariés) rachetée par un grand éditeur Création d'un nouveau magazine, l'employeur se débarrasse de l'ancienne équipe	L'employeur veut imposer une démission, Finalement un LME (subi) pour « refus de s'adapter aux changements rédactionnels »	Chômage indemnisé puis alternance de chômage et de piges pour différents journaux Puis <b>pigiste</b> à temps plus ou moins complet (soutien financier de son mari qui est enseignant) Travail à domicile
<i>Alia, née en 1977, père ouvrier et mère au foyer, d'origine tunisienne, région PACA, vit en couple depuis 2006, sans enfants</i>	DUT techniques de commercialisation, maîtrise LEA puis En 2001, DESS commerce électronique à l'université de Montpellier	En 2003, 6 mois en Tunisie dans une société d'exportation de pâtisseries orientales	De 2004 à 2006, durant 2 ans, <b>déleguée commerciale</b> terrain chez un éditeur de livres scolaires en région PACA Création d'un superviseur des commerciaux Zone géographique difficile, se rend compte que l'emploi ne lui convient pas	Démission (choisie) « pour un autre emploi »	Depuis 2006, deux emplois simultanés, dans le secteur associatif, un de <b>responsable commerciale et communication</b> et l'autre d' <b>administration et communication</b> en région PACA Pas de chômage
<i>Anne, née en 1964, père cadre et mère au foyer, région parisienne, vit seule, sans personne à charge</i>	En 1988, licence de musicologie puis maîtrise En 1999, doctorat d'ethnomusicologie à Nanterre	Petits boulots d'étudiant	De 1989 à 2006, durant 17 ans, remplacements, puis CDD puis CDI de <b>vendeuse</b> à temps partiel au rayon musiques du monde d'une grande surface de produits culturels (2739 salariés) Deux congés sabbatiques (1 an d'ATER universitaire puis 1 an de CDD dans l'établissement public culturel qui l'emploie ensuite) A partir de 1999, assure en plus des cours universitaires	Démission (choisie) « pour un autre emploi »	Depuis 2004, en CDD à temps complet (congé sabbatique) puis à mi-temps puis CDI à temps complet en 2006 dans un établissement culturel public, comme <b>musicologue</b> , cadre au forfait pour le portail documentaire de la médiathèque Est en parallèle chargée de cours universitaires et membre associée d'un laboratoire de recherche
<i>Antonio, né en</i>	En 1998, maîtrise	En 2000, CDD de 5 mois	De 2000 à 2006, pendant 6 ans :	L'employeur	Chômage indemnisé

<p><b>1974, père ouvrier et mère employée d'origine portugaise, région parisienne, vit en couple, conjointe employée, pas d'enfant à charge</b></p>	<p>de chimie organique En 2000, pendant 3 mois, formation continue au langage Cobol En 2004, formation continue, introduction à Java En 2007, formation continue en environnement Java financée par l'Anpe</p>	<p>à Disney, agent de propreté</p>	<p><b>analyste-programmeur</b> : de 2000 à début 2002, une mission à la Sncf (application fisc), passage cadre De 2002 à début 2004 : maladie, convalescence, rééducation, léger handicap (travail à 4/5<sup>ème</sup> de temps) 2004 à 2005, mission à mi-temps au ministère de la Défense (gestion des stocks sous Linux) la société est rachetée une première fois par un groupe belge Le PDG historique part à la retraite, la SSII est à nouveau rachetée (2006) par un groupe américain, intercontrat à partir de cette date</p>	<p>veut imposer une démission, finalement un LMP (subi) pour « insuffisance professionnelle » Lui déclare : « raison de convenance »</p>	<p>Puis <b>fin de droits Assedic</b> Envisage (projet très imprécis) de revenir à sa formation initiale dans le domaine du développement durable et dans le secteur public</p>
<p><b>Armand, né en 1970, père et mère cadres, région parisienne, vit en couple, conjointe au foyer, 3 enfants à charge plus 1 né après 2006</b></p>	<p>En 1993, maîtrise universitaire Service militaire (date ?) Fin années 1990, formation individuelle en anglais (séjour à Malte) Deux formations (PFE) à la négociation commerciale et au management</p>	<p>De 1994 à 1999, conseil en développement commercial (puis marketing opérationnel puis marketing services) dans une agence de marketing En 2000, cofondateur d'une start-up de fidélisation des clients sur Internet En 2001, rachat de sa société par le groupe qui l'emploie ensuite</p>	<p>De 2001 à 2006, pendant 5 ans, <b>cadre commercial</b> au service fidélisation de l'activité de conseil informatique (329 salariés) d'un grand groupe, Restructuration financière, réorganisation, l'activité est noyée dans le groupe qui ne s'organise pas pour la développer</p>	<p>Contacté par un chasseur de tête Démission (choisie) « pour un travail plus intéressant »</p>	<p><b>Directeur de développement</b> de l'activité fidélisation dans une PME (150 salariés) appartenant à un groupe, Travail à domicile en réseau</p>
<p><b>Catherine, née en 1960, père ouvrier et mère employée, Nord-pas-de-Calais, vit en couple, conjoint employé, 3 enfants à charge, l'aîné meurt en</b></p>	<p>En 1979, CAP et/ou BEP de secrétariat Janvier 2008, remise à niveau en bureautique (Word, Excel), payé par l'Anpe</p>	<p>De 1980 à 1983, plusieurs missions d'intérim de secrétariat dans une école, puis dans une raffinerie d'huile De 1984 à 1995, éducation de ses 4 enfants</p>	<p>De 1995 à 2006, durant 11 ans, <b>couturière à domicile</b> payée à la pièce pour la confection de drapeaux dans une entreprise sous-traitante de 22 salariés (appel d'offre) En 2003, baisse des commandes En 2004, tentative d'accroître la</p>	<p>Demande à être licenciée LMP (choisi) car l'entreprise ne lui fournit plus que 30 heures de travail par</p>	<p>Inscription à l'Anpe Un essai d'une semaine dans une usine de fabrication de tentes, (travail à la chaîne, organisation industrielle) non concluant <b>Fin de droits Assedic</b></p>

2008			productivité par intensification du rendement (réduction du temps par drapeau) En 2006, l'entreprise délocalise la production des drapeaux en Chine	mois	
<b>Christine, née en 1974, région Nord-pas-de-Calais, vit en couple, conjoint employé, 2 enfants de moins de 10 ans</b>	En 1994, BEP de fleuriste, Concours de secrétaire médicale (date ?)	De 1994 à 1998, plusieurs emplois chez des fleuristes, un CES à la patinoire de Valenciennes	De 1998 à 2006, durant 8 ans, d'abord conseillère végétaux puis <b>caissière</b> dans une grande surface de bricolage rachetée par un groupe anglais Pression du chiffre, détérioration du climat, turn-over	LMP (subi) « pour faute » (absences)	En 2006, agrément CAF et emploi d' <b>assistante maternelle</b> immédiatement après Pas de chômage Travail à domicile
<b>Claire, née en 1967, père commerçant et mère cadre, région parisienne, vit en couple, conjoint cadre, 2 enfants plus un bébé né en 2007</b>	En 1988, BTS Action commerciale En 2000, formation continue, séminaires communication d'entreprise du CELSA.	De 1988 à 1992, chef de groupe du magasin La Redoute (point service catalogue), Service pub de France soir (2 CDD), puis chef de publicité en agence de communication pour les ressources humaines, LME en 1992	De 1992 à 2006, durant 14 ans, CDD à mi-temps au support téléphonique d'une filiale d'IBM puis CDI responsable du support téléphonique marketing, Passage cadre, marketing, support aux commerciaux d'IBM, Puis en 2000, <b>responsable communication</b> pour la France du réseau commercial d'IBM externalisé (vendu à un groupe de télécommunications)	LME (choisi), volontaire pour faire partie du prochain plan social	Depuis 2006, <b>formation de reclassement</b> (diplôme d'expert en Feng Shui et en géo-biologie) puis chômage, puis congé parental (3 <sup>ème</sup> enfant), projet de créer une micro-entreprise de consultante en aménagement d'espace selon les techniques orientales visant le bien-être pour des entreprises ou pour des particuliers
<b>Edouard, né en 1974, père et mère cadres, région parisienne, vit en couple, conjointe cadre, 1 enfant</b>	En 1997, maîtrise de physique 1998, service militaire En 1999, formation continue, formation de base à UNIX	/	De 1999 à 2006, durant 7 ans, <b>ingénieur informaticien</b> dans une grosse SSII (scissions-rachats-fusions permanents), 3 missions dans 3 secteurs différents dont une de longue durée chez Renault pour la mise à disposition en réseau sous un serveur UNIX d'outils de CAO	L'employeur veut imposer une démission et finalement un LMP (subi) « pour refus de mission »	Depuis 2006, chômage indemnisé puis fin de droits, puis non indemnisé, En cours de <b>formation de reconversion</b> : prépare le certificat de capacités en <b>orthophonie</b> (4 ans) après avoir passé en 2007 le concours d'entrée à l'école d'orthophonie (Pitié-Salpêtrière)
<b>Gabriel, né en 1966, région parisienne, vit en couple recomposé,</b>	En 1984, diplôme de l'enseignement technique court Service militaire	De 1987 à 1991 d'abord à la réception, puis chauffeur-livreur, puis magasinier dans une	De 2000 à 2006, pendant 6 ans, d'abord au service clientèle-comptoir, puis magasinier vendeur-client, puis au service carrosserie-	Démission (choisie) car « pas de possibilité	Depuis 2006, <b>agent de sécurité et d'entretien</b> dans un établissement d'une Chambre des métiers. Fonctionnaire après un an de stage,

<i>conjointe employée, 3 enfants à charge, séparé en 2006, son fils reste à sa charge</i>	(date ?)	concession d'un constructeur automobile, En 1992, magasinier chez un autre constructeur De 1992 à 2000, magasinier dans deux autres concessions du premier constructeur,	mécanique comme <i>magasinier service carrosserie</i> dans une autre concession du premier constructeur Stress, polyvalence imposée, problèmes ergonomiques	d'évoluer ».	Logement de fonction
<i>Jean-Charles, né en 1970, père et mère cadres, région parisienne, vit en couple, conjointe cadre, 2 enfants</i>	En 1993, 3 <sup>ème</sup> cycle universitaire 1994, service militaire	De 1995 à 2000, chargé d'études environnement à Lyon pendant 5 ans De 2000 à 2003, dans un organisme de contrôle industriel à Chambéry	De 2003 à 2006, durant 3 ans, ingénieur, <i>chef de projet</i> environnement régional dans un bureau d'études d'infrastructures routières en restructuration (rachats-fusions) permanentes, missionné dans l'entreprise qui l'emploiera en 2006	Démission (choisie) « pour un poste plus intéressant »	Depuis 2006, <i>responsable environnement</i> pour la région Ile de France chez le propriétaire gestionnaire du réseau ferroviaire (entreprise publique)
<i>Joseph, né en 1952, père cadre et mère au foyer, région Nord-pas-de-Calais, divorcé, vit seul, 2 enfants, sa dernière fille reste à sa charge jusqu'en 2006</i>	En 1978, doctorat universitaire en géologie Service militaire (date ?)	De 1978 à 1990, ingénieur hydrogéologue au BRGM, De 1990 à 2001, responsable environnement et sécurité industrielle dans un groupe industriel, puis ingénieur environnement dans une petite filiale d'un groupe racheté par un groupe américain, courte période de chômage, puis chargé de mission environnement dans un groupe du BTP	De 2001 à 2006, durant 5 ans, ingénieur <i>chargé d'affaires</i> collectivités, traitement des eaux dans une grande entreprise de ce secteur rachetée par une multinationale Changement de management, harcèlement hiérarchique	L'entreprise impose un LMP (subi) « pour refus de mutation » alors que son contrat de travail prévoit une double localisation Il réussit à négocier un « coaching » d'un an	Depuis 2006, portage salarial (études stratégiques en énergies nouvelles pour le compte d'un Conseil régional), puis création SARL le 1er sept 2007 (ACCRES) : <i>indépendant</i> , études en énergies nouvelles
<i>Lise, née en 1947, père ouvrier et mère au foyer, région parisienne, veuve, conjoint ouvrier,</i>	En 1964, brevet	Manutentionnaire dans l'industrie pharmaceutique, puis soudage dans l'électronique	De 2002 à 2006, durant 4 ans, <i>hôtesse standardiste</i> d'une société de conseil en gestion de 69 salariés, missionnée dans un établissement d'une Chambre de	Perte du contrat de prestation de service, LMP (subi) pour	Chômage, <i>Fin de droit Assedic</i>

<i>plus d'enfants à charge</i>		Mariage, naissance de sa première fille puis de son fils, arrêt de travail durant 12 ans Ensuite manutentionnaire dans l'industrie des parfums puis Hôtesse-standardise dans une agence immobilière durant 7 ans, dépôt de bilan Puis 2 autres postes d'hôtesse-standardiste	Commerce	inaptitude aux déplacements	
<i>Myriam, née en 1978, père et mère employés, région parisienne, vit en couple, conjoint ouvrier, 1 enfant en bas âge</i>	En 2000, diplôme de second cycle universitaire (formation de communication d'entreprise)	En 2000-2001, enquêtes de satisfaction dans des entreprises de télémarketing	De 2001 à 2006, pendant 5 ans d'abord assistante marketing, puis <b>responsable marketing junior</b> chez un petit distributeur de logiciels pour le compte d'un éditeur. Le directeur, créateur de l'entreprise, vend sa société en 2003 à un grand groupe, la reprise est effective en 2006, l'entreprise est fusionnée et elle déménage	LME (choisi), départ volontaire dans le cadre d'un plan social suite au déménagement	Depuis 2006, <b>responsable marketing</b> dans une petite société qui édite des solutions informatiques
<i>Oualid, né en 1966, père ouvrier et mère au foyer, d'origine algérienne, Pays-de-la-Loire, marié en 2006, 2 enfants nés après 2006</i>	En 1991, diplôme d'ingénieur en mécanique de l'université d'Alger En 2003, BEP imprimerie en CIF En 2006, Bac pro en candidat libre En 2006, BTS par VAE	De 1991 à 1993, en Algérie, enseignant vacataire à l'université de Laghouat (projet de faire un doctorat) De 1993 à 1999, en France, nombreux petits boulots et intérim dans l'industrie	De 1999 à 2006, durant 7 ans d'abord en intérim, puis en CDD, puis en CDI, <b>ouvrier spécialisé d'imprimerie</b> dans une entreprise de fabrication d'emballage de 612 salariés Certification ISO, intensification de la charge de travail, Discrimination raciale	Démission (choisie) pour cause de racisme	Depuis 2006 <b>enseignant du secondaire technique</b> dans un lycée professionnel privé
<i>Séverine, née en 1972, père et mère ouvriers agricoles,</i>	En 1995, baccalauréat En 2006, admise à	De 1995 à 1997 ( ? )	De 1998 à 2006, durant 8 ans, <b>contrôleuse qualité fabrication</b> dans une entreprise sous-traitante	LME (subi), Cellule de reconversion	Concours d'entrée, formation de reconversion puis <b>Aide-soignante</b> dans un hôpital

<b><i>Pays-de-la-Loire, vit en couple, conjoint agriculteur, 2 enfants à charge</i></b>	la formation d'aide-soignante durant un an		de logistique et transport de marchandises de 417 salariés Baisse d'activité, perte d'un contrat avec la Chine		Statut de contractuelle
<b><i>Sylvie, née en 1978, père cadre et mère employée, région parisienne, vit en couple, conjoint employé, sans enfants</i></b>	En 2000, maîtrise de finances à l'IUP de Nantes	/	De 2000 à 2006, durant 6 ans, dans une filiale de Natexis où elle a effectué son stage d'études, d'abord analyste-crédit au service affacturation, puis <b>chargé de mission</b> , chef de projet, fusion, rachat du premier assureur-crédit	Démission (choisie) pour « mauvais déroulement de projet, pas de promotion »	Depuis 2006, <b>consultante informatique</b> dans une SSII, missionnée à la Société Générale pour la maîtrise d'ouvrage dans le secteur des prêts aux professionnels
<b><i>Victor, né en 1980, père technicien et mère enseignante, région parisienne, vit seul, sans personne à charge</i></b>	En 2000, baccalauréat professionnel En 2008, formation au Greta à la gestion et direction d'un hôtel	De 2000 à 2001, serveur-chef de rang dans un restaurant brasserie, LME	De 2001 à 2006, durant 5 ans, commis puis demi-chef de rang puis <b>chef de rang</b> dans un grand hôtel parisien de 369 salariés Changement de direction, pression du supérieur hiérarchique, surcharge de travail, conflit	Démission (choisie) sur un coup de tête	De 2006 à 2007, intérim de chef de rang et maître d'hôtel 5 mois en Ecosse pour pratiquer l'anglais Puis à nouveau intérim Puis <b>formation</b> de 5 mois au Greta de gestion et direction d'hôtels et restaurants en vue d'une reconversion vers un poste de direction administrative
<b><i>Yann, né en 1960, père cadre et mère au foyer, région parisienne, vit en couple, conjointe employée, 3 enfants à charge</i></b>	En 1983, diplôme d'ingénieur Service militaire (date ?) En 2006, Formation Executive management (HEC)	/	De 1985 à 2006, durant 21 ans, <b>manager</b> dans un grand groupe de produits pétroliers (881 salariés) Restructuration permanente, climat d'insécurité, plus de garantie de poste	LME (choisi), départ volontaire, cellule de reconversion	<b>Indépendant</b> , créateur d'une entreprise de réduction des coûts pour les entreprises et les collectivités locales