

## Fiche outil n°30 : Eléments de définition : les trajectoires socioprofessionnelles et les logiques d'action dans le rapport à l'emploi



### → Les trajectoires socioprofessionnelles

(Classification inspirée d'une étude de l'INSEE<sup>6</sup>)

Trois catégorisations de la trajectoire socioprofessionnelle pourraient être proposées :

1 – **Une trajectoire socioprofessionnelle stable** pour les personnes qui ont été dans les **5 dernières années** en CDI ou en CDD longs renouvelés et dont l'entrée au chômage se fait principalement par un licenciement.

2 – **une trajectoire socioprofessionnelle instable** pour les personnes qui ont été dans les **5 dernières années** en succession de contrats temporaires (CDD et intérim) avec des temps de chômage inférieurs aux temps de travail.

3 – **une trajectoire socioprofessionnelle précaire** pour les personnes qui ont été dans les **5 dernières années** en succession de contrats d'insertion et /ou en contrats temporaires (CDD ou intérim) avec des temps de chômage supérieur aux temps de travail.

La référence prise en compte est les cinq dernières années pour éviter l'effet pervers lié à une longue durée et prendre en compte la situation actuelle.

### → Les logiques d'action dans le rapport à l'emploi

(Etienne Laurent, Cohérence et congruence des projets professionnels, 1994)

	Logiques offensives	Logiques défensives	Logiques paradoxales
<b>Rappel des principales caractéristiques des différentes logiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un projet professionnel et/ou une image de soi au travail énoncé</li> <li>- Une capacité à saisir les opportunités</li> <li>- Une capacité à mobiliser des réseaux de personnes ou d'institutions</li> <li>- Une gestion de son temps</li> <li>- L'utilisation de techniques de recherche d'emploi</li> <li>- Une recherche d'ajustement au marché de l'emploi</li> <li>- L'investissement personnel dans d'autres activités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un projet professionnel flou et/ou une image de soi au travail incertaine</li> <li>- Une difficulté à saisir les opportunités d'emploi</li> <li>- Une dévalorisation des compétences</li> <li>- Un manque de confiance en soi</li> <li>- Une accentuation des contraintes</li> <li>- Une perte de motivation</li> <li>- Une expression négative des attentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une inadéquation ou une absence de projet professionnel et/ou d'image de soi au travail</li> <li>- Une incapacité à saisir les opportunités d'emploi</li> <li>- Une perte de repères temporels</li> <li>- Une perte, dégradation des compétences</li> <li>- Une régulation du mode de vie hors de la sphère de l'emploi</li> <li>- L'investissement dans des passions compensatrices, des activités de loisirs domestiques</li> <li>- Un sentiment d'ennui, de monotonie, de perte de sens</li> </ul>

<sup>6</sup> INSEE, enquête emploi, mars 2001 et ANPE-DARES, premières informations et premières synthèses, mai 2001  
Margaret MARUANI, les mécomptes du chômage, Paris, Bayard, 2002, p 84