



Appel à communications des XXXI^e Journées du longitudinal (JDL) **11 et 12 juin 2026 à Montpellier**

Trajectoires de formation et d'emploi : quelles marges de manœuvre sur un marché du travail segmenté ?

Organisées par le laboratoire Acteurs, Ressources et Territoires dans le Développement (ART-Dev, UMR 5281), les 31^e Journées du Longitudinal se tiendront les 11 et 12 juin 2026 à l'Université de Montpellier Paul Valéry, site Saint Charles. Les actes publiés dans la collection Céreq Echanges et diffusés sur le site du Céreq et OpenEdition seront disponibles pour les journées.

Comité scientifique : Thomas COUPPIE (Céreq), Vanessa DI PAOLA (AMU, LEST), Félicie DROUILLEAU (Céreq), Dominique EPIPHANE (Céreq), Cyrille FERRATON (ART-Dev), Camille FLODERER (ART-Dev), Jean-François GIRET (Céreq), Janine JONGBLOED (LIRDEF), Stéphane MICHUN (ART-Dev, Céreq), Mohamed OULHINT (ART-Dev), Zeineddine KHELFAOUI (ART-Dev), Patrick WERQUIN (Cnam).

Le fait stylisé d'un marché du travail segmenté, cloisonné, offrant des conditions d'emploi et de travail différentes ainsi que des espaces de mobilité distincts aux travailleurs est largement accepté. De même, l'existence d'espaces de mobilité différents, plus ou moins valorisés et relativement étanches, au sein du système éducatif est un fait établi. La sélection, qu'elle soit opérée par les acteurs du système éducatif ou par les employeurs voire les intermédiaires du marché du travail, marque les trajectoires scolaires comme les trajectoires professionnelles. Elle renvoie aux représentations dominantes, met l'accent sur les relations de pouvoir et la permanence d'inégalités sociales fortes et interroge les rapports qu'entretiennent l'école et l'entreprise. La notion de segmentation fait sens en économie et en sociologie mais aussi dans d'autres sciences, notamment la géographie (influence du contexte territorial sur les parcours scolaires et professionnels, caractéristiques des marchés locaux du travail, etc.), les sciences de l'éducation (modalités différencierées de socialisation, de processus d'apprentissage et d'orientation, inégalités des « carrières » scolaires, hiérarchie des filières au lycée et dans l'enseignement supérieur, etc.), la gestion (via l'analyse des pratiques de recrutement, d'intégration, de formation, de promotion et de rémunération interprétées en termes de (dé)valorisation des qualifications, des compétences et des travailleurs eux-mêmes) et les sciences politiques (via l'analyse des politiques en matière d'éducation, d'orientation tout au long de la vie et d'emploi). Polymorphe et pluridisciplinaire, cette notion ne renvoie pas à une vision figée du champ social mais au contraire à une dynamique sans cesse renouvelée. Penser les phénomènes de segmentation nécessite donc d'adopter une optique longitudinale.

Le marché du travail français est fortement segmenté entre les personnes bénéficiant d'un emploi stable (segment primaire du marché du travail) et celles qui alternent contrats temporaires et périodes de chômage, voire fleurent avec l'inactivité (segment secondaire). L'origine de la segmentation est principalement à rechercher du côté de la demande de travail des entreprises (Doeringer & Piore, 1971). La notion de segmentation est, en outre, difficilement séparable de celle de sélection (Larquier & Rieucau, 2020, 2024). A une insuffisance intrinsèque des flux entre les segments secondaire et primaire liée essentiellement à la faiblesse des embauches en CDI (segmentation), s'ajoute la sélection opérée par les entreprises. Celles-ci fidélisent les actifs les plus productifs, souvent déjà en emploi stable, en les employant en CDI mais ne veulent pas engager de relation de long terme avec les salariés perçus comme moins productifs. Ces derniers sont dès lors bloqués sur le marché secondaire. Dans les emplois qu'ils peuvent y trouver, ces actifs ont alors peu accès à la formation et peu d'opportunités de développer une expérience professionnelle valorisable sur le marché primaire. Le pouvoir de segmentation et le pouvoir de sélection des entreprises se conjuguent donc pour définir un champ des possibles très variable d'un actif à l'autre et dessiner, dans la durée, des trajectoires professionnelles disparates.

Si l'origine de la segmentation est principalement à rechercher au niveau de la demande de travail et donc des formes de mobilisation de la main-d'œuvre, la perpétuation de cette segmentation repose, elle, sur des compromis institutionnalisés (Berger & Piore, 1980) faisant intervenir d'autres acteurs et institutions. Ces compromis institutionnalisés entérinent les discontinuités observées sur le marché du travail comme au sein des entreprises. A titre d'exemple, le CDI a longtemps constitué, en France, un marqueur du marché primaire et des marchés internes, à tel point que certains ont envisagé d'affaiblir la segmentation en vigueur sur le marché du travail en proposant d'abroger la distinction CDI / CDD, *via* la mise en place d'un contrat unique de travail (Cahuc, 2005 ; Cahuc, Charlot & Malherbet, 2012). On peut donc s'interroger sur la diversité des trajectoires professionnelles faisant la part belle au CDI mais aussi sur les raisons qui poussent certains salariés à rompre une relation salariale consacrée par un tel contrat. De même, il convient de faire le point sur les trajectoires qui, sur la base d'une

succession de CDD ou de missions d'intérim avec la même entreprise, entretiennent une relation durable, à défaut d'être stable et valorisée par une carrière salariale et des perspectives de formation voire de promotion.

En amont du marché du travail, le système éducatif français demeure l'un des plus inégalitaires parmi les pays de l'OCDE. Une segmentation scolaire est à l'œuvre qui tend à reproduire les inégalités liées à l'origine sociale (Felouzis, 2020 ; Duru-Bellat, Farges & van Zanten, 2022 ; Barazs & Furic, 2023) et, en tout cas, ne les réduit pas sensiblement malgré la massification de l'enseignement supérieur (Bonneau & Grobon, 2021). Il convient de faire le point sur la façon dont le système éducatif rassemble ou sépare les élèves de niveaux scolaires et sociaux différents et les conséquences de ces pratiques sur les trajectoires scolaires, les savoirs et les compétences acquis (Felouzis, 2009). Comment les inégalités sociales tendent-elles à se transformer en inégalités scolaires ? Comment les établissements scolaires – publics et privés, urbains et ruraux – contribuent-ils à un processus de spécialisation « ethnique » et sociale (Felouzis & Perrotin, 2009) ? Comment certaines familles parviennent-elles à s'en affranchir ? Comment certains parents s'opposent-ils aux velléités d'orientation précoce de leurs enfants dans des filières différencierées et hiérarchisées ? Comment déjouent-ils parfois les pronostics émis par l'équipe éducative quant à la performance scolaire future de l'élève ?

Les critères et les modes de segmentation et de sélection des entreprises entérinent, plus tard, largement la hiérarchisation, mais aussi la spécialisation genrée, opérées par l'institution scolaire, de sorte que trajectoires scolaires et professionnelles semblent se répondre assez fidèlement. Rien n'assure ensuite que la formation professionnelle continue, malgré de nouveaux droits et dispositifs, en particulier le compte personnel de formation (CPF), permette d'offrir une réelle seconde chance. En tout cas, l'injonction de responsabilité et d'initiative associée à de tels droits individuels risque d'atteindre rapidement ses limites. « *En l'absence de supports et de garanties collectives, considérer l'initiative comme un levier d'action peut pénaliser davantage ceux qui, dans des positions dominées sur le marché du travail, ont le moins de latitude pour décider de leur sort* » (Pérez, 2010), ce qui doit transparaître dans leurs trajectoires professionnelles.

S'il convient de ne pas ignorer les phénomènes de structuration qui affectent les trajectoires professionnelles – que cette influence relève de caractéristiques individuelles, de l'entreprise, du territoire d'appartenance ou des représentations et des institutions qui marquent de leur empreinte le marché du travail et le système de formation –, il faut également porter attention à ceux qui, malgré les obstacles, parviennent à infléchir leur trajectoire. Des reconversions professionnelles variées – sollicitant ou non la formation, s'appuyant ou non sur les ressources offertes par un employeur – ont été récemment repérées sur le marché du travail français. La diversité des bifurcations observées ne recouvre pas l'opposition traditionnelle entre reconversions professionnelles subies et choisies, ni le schéma linéaire de la reconversion dite volontaire (France compétences, 2022). L'insatisfaction au travail semble être un puissant moteur pour ceux qui s'engagent dans une reconversion, y compris pour ceux qui souhaitent s'impliquer plus franchement dans la transition écologique (Paranthoen, 2021).

Par-delà la segmentation du travail, qu'en est-il du pouvoir d'agir des actifs, y compris de ceux qui semblent voués à des emplois dits peu qualifiés (Véro et Cadet, 2025) ? La recherche d'une meilleure qualité de vie au travail se lit-elle dans les trajectoires d'insertion des jeunes débutants, voire dans celle d'actifs plus âgés (Erb & Nass, 2025) ? L'orientation vers les métiers verts, incitée par les pouvoirs publics dans le cadre de différentes politiques publiques d'emploi et de formation, favorise-t-elle une meilleure qualité des emplois (Peugny & Rieucau, 2021) ?

*

Cette 31^e édition des JDL vise à explorer les différentes facettes de la segmentation du système éducatif et du marché du travail, tout en pointant la variabilité des trajectoires et les marges de manœuvre que certains parviennent à dégager. Il s'agira d'éclairer ce qui se joue au niveau individuel et familial mais aussi au niveau organisationnel, voire territorial. Les analyses des politiques publiques susceptibles de renforcer ou d'amoindrir les phénomènes de segmentation observés dans la sphère scolaire et sur le marché du travail ou de contribuer au déplacement des lignes de segmentation sont également les bienvenues. Les approches longitudinales – quantitatives, qualitatives ou mixtes – et les croisements disciplinaires permettront d'analyser les dynamiques en œuvre et les formes actuelles de la segmentation. Les contributions attendues pour ces journées pourront s'articuler autour des quatre axes suivants.

Axe 1. La segmentation scolaire

Le système éducatif français a du mal à déjouer le rôle exercé par les caractéristiques héritées des élèves (origine sociale, genre et ascendance migratoire). Il convient d'étudier la façon dont ces caractéristiques héritées s'articulent et impactent les trajectoires, les performances et les choix d'orientation et de spécialisation des élèves. Ce rôle cumulatif se manifeste par un processus de stratification cumulative, où les avantages et les désavantages se sédimentent et se renforcent tout au long de la scolarité. Il y aurait là le principal vecteur de l'inégalité des revenus et des carrières professionnelles ultérieures.

- Le rôle de l'origine sociale sur les trajectoires scolaires des élèves puis sur leur insertion professionnelle est bien documenté. Peut-on pour autant voir dans le système éducatif français un simple lieu de reproduction sociale ?
- Quels sont les dispositifs ou les expérimentations qui permettent, ici ou là, d'éviter cet écueil ?
- Le développement de l'alternance est-il de nature à changer la donne ?
- De même, la norme de linéarité des parcours d'études à l'université est-elle toujours aussi prégnante en France ?
- Qu'en est-il des reprises d'études et des réorientations ? Sont-elles moins valorisées que dans d'autres pays européens ? Passent-elles plus souvent par des écoles privées ?
- Par ailleurs, si un diplôme de l'enseignement supérieur reste la meilleure protection contre la vulnérabilité socio-économique, il ne met pas fin à la segmentation. Il la déplace et la reformule. Peut-on dès lors réduire le développement de l'enseignement supérieur à un processus de démocratisation ségrégative ?
- En fin de compte, la segmentation du marché du travail n'est-elle que le bégaiement de celle de l'école ?

Axe 2. Le double pouvoir de segmentation et de sélection des entreprises

Les entreprises tendent à dessiner les dynamiques d'appariement observées sur le marché du travail et, plus largement, les trajectoires professionnelles. Elles exercent en effet un double pouvoir : un pouvoir de segmentation au sens strict (ouvrir ou fermer, en amont du recrutement, le champ des possibles en matière de candidats recherchés) et un pouvoir de (dé)valorisation

(décider qui a de la valeur et qui en a moins et donc qui, une fois recruté, va être stabilisé, formé, promu, etc.).

- Comment rendre compte de ce pouvoir de segmentation et de sélection des entreprises ?
- Quelles théories, quelles bases de données ou quelles méthodes qualitatives peut-on mobiliser ?
- Comment les entreprises ayant un marché interne l'ont-elles fait évoluer et en quoi cette évolution a-t-elle affecté les trajectoires de leurs salariés ?
- Interroger les pratiques de recrutement est essentiel mais il faut aussi s'intéresser aux pratiques de formation. Fréquemment présentée comme un outil d'autonomisation et de sécurisation des trajectoires professionnelles, la formation continue ne conforte-t-elle pas, de fait, la segmentation du marché du travail ?
- Via la persistance d'inégalités d'accès et d'effets selon le profil des salariés (genre, âge, statut, qualification, etc.) et la différenciation des usages et des soutiens apportés aux divers salariés, les entreprises ne renforcent-elles pas la dualité entre ceux dont le parcours est stabilisé et sécurisé par l'employeur et ceux qui, au mieux, doivent financer leur propre transition vers de nouveaux segments, avec un risque élevé de ne pas atteindre la cible visée ?
- Que ce soit en matière de recrutement et de formation, comment les entreprises, dans toute leur diversité, participent-elles à la segmentation ?
- Au-delà des entreprises dominantes, quelle est la contribution des petites entreprises ?
- Qu'en est-il également des organisations relevant de l'économie sociale et solidaire ?
- Que nous apprennent les études sur les secteurs à bas salaires (hôtellerie-restauration, grande distribution, secteur de la propriété, aide à domicile, etc.) ?
- En quoi ces divers travaux ont-ils modifié notre regard sur la qualité de vie au travail et sa dynamique ?

Axe 3. La segmentation au prisme des réformes du marché du travail et de la formation continue

Les formes de segmentation du marché du travail peuvent varier significativement d'un pays à l'autre, reflétant les spécificités des institutions nationales, des systèmes éducatifs, des systèmes productifs et des modes de dialogue social.

- La France se distingue-t-elle en Europe ?
- Si oui, quels sont les traits dominants de cette segmentation (forte reproduction sociale au sein du système éducatif, segmentation des salariés plutôt que des emplois, prégnance du CDI, faiblesse des marchés professionnels, etc.) et comment s'expliquent-ils ?
- Les trajectoires des jeunes et des seniors ou bien encore des travailleurs dits à faible qualification ont-elles des allures particulières en France ?
- Les réformes affectant le marché du travail (élargissement de l'espace du droit conventionnel, mise en place des comités sociaux et économiques, regroupement de différents acteurs de l'insertion et de l'emploi sous l'égide de France Travail, augmentation des contrôles des demandeurs d'emploi, allègement des coûts et des procédures d'embauche et de licenciement, report de l'âge légal de départ à la retraite, etc.) et le système de formation continue (désintermédiation et monétisation

- du CPF, mise en place des OPCO et de France compétences, assouplissement des conditions de création et de fonctionnement des centres de formation des apprentis, etc.) produisent-elles déjà des effets sur les trajectoires professionnelles ?
- Quels sont les effets de ces réformes sur les parcours de vie en termes de mobilité, de reconversion, de rapport au travail et de santé ?
 - Quelles lectures peut-on faire des évolutions récentes de l'assurance chômage, assurance sociale parfois présentée comme le miroir de la segmentation du marché du travail (Fontaine & Vidalenc, 2020) ? Quelles conséquences sur les trajectoires individuelles aurait, par exemple, une généralisation de la dégressivité et/ou une réduction de la durée d'indemnisation ?

Axe 4. Segmentation et transition écologique

La transition écologique, en affectant les représentations de tout un chacun mais aussi, potentiellement, le travail prescrit et/ou le travail réel, interpelle le système éducatif et impacte les besoins en compétences comme les processus de professionnalisation.

- Ces dernières années, l'enseignement secondaire professionnel et l'enseignement supérieur ont connu des modifications d'ampleur en lien avec l'intégration des enjeux de la transition écologique : comment les élèves et les étudiants ont-ils perçu ces évolutions ?
- Quel est le profil des élèves et étudiants engagés dans des parcours scolaires et universitaires en lien avec les métiers verts ou la transition écologique ?
- La sensibilité écologique des enseignants, formateurs, élèves ou étudiants est-elle elle-même segmentée en fonction des origines sociales, de la spécialité, du niveau de diplôme ?
- Les travaux statistiques sur les métiers verts montrent que ces emplois sont fortement polarisés entre des emplois précaires et peu qualifiés et des emplois stables de diplômés de l'enseignement supérieur (Mazari et Moncel, 2022) : comment appréhender cette hétérogénéité d'un point de vue longitudinal ? Quid de l'enjeu important de la qualité de l'emploi et des conditions de travail dans les métiers de la transition écologique ?
- Comment les recompositions associées au verdissement des activités voire à une écologisation du travail transforment-elles les trajectoires professionnelles ?
- Au-delà des métiers verts, observe-t-on une écologisation du travail ?
- Qu'en est-il des reconversions en cours de vie active ?

*

Au-delà de ces quatre axes, les JDL restent ouvertes aux réflexions méthodologiques pour saisir des parcours dans le cadre de la relation formation emploi. Les communications basées sur des comparaisons internationales seront également appréciées.

Informations pratiques

SOUMISSION DES PROPOSITIONS

Les propositions de communication sont à adresser **avant le 19 décembre 2025** sous la forme d'un texte de 5 000 signes maximum. La proposition devra mentionner l'axe choisi parmi ceux proposés, la problématique, la méthodologie, les données ou matériaux exploités, les résultats attendus et quelques références bibliographiques. Le texte sera précédé du titre de la communication, du nom du ou des auteurs ainsi que leurs coordonnées (prénom, nom, appartenance institutionnelle, e-mail, adresse postale, téléphone).

Les propositions seront à déposer sur : <https://JDL2026.sciencesconf.org>

Le comité scientifique sera chargé d'évaluer les propositions. Si votre proposition est retenue, un texte finalisé sera attendu pour **le 7 mars 2026**. Il sera publié dans les actes du colloque dans la collection Céreq Échanges. Cela nécessite un calendrier serré et des consignes éditoriales qui devront être respectées afin de pouvoir diffuser ces actes en amont du colloque. La publication Céreq Échanges est désormais accessible sur OpenEdition. En transmettant leur texte, les auteurs acceptent cette diffusion.

CALENDRIER

- Date limite de soumission des propositions : 19 décembre 2025
- Notification d'acceptation : 16 janvier 2026
- 1ère version texte finalisé : 7 mars 2026
- Date du colloque : 11-12 juin 2026

Nous avons hâte de vous accueillir, à Montpellier, aux 31^e Journées du Longitudinal. Votre participation est cruciale pour faire de cet événement un succès. Pour toute information complémentaire, veuillez nous contacter à [JDL2026@sciencesconf.org]

Bibliographie

Barazs J., Furic P. (2023), « La force du destin : poids des héritages et parcours scolaires », *La note d'analyse*, n°125, France Stratégie.

Berger S., Piore M., (1980), *Dualism and Discontinuity in Industrial Society*, Cambridge University Press.

Bonneau C., Grobon S. (2021), « Enseignement supérieur : un accès inégal selon le revenu des parents », *Focus du CAE*, n° 076-2021, Conseil d'analyse économique, décembre.

Cahuc P., Kramarz F. (2005), *De la précarité à la mobilité : Vers une Sécurité sociale professionnelle*, Rapport au ministre des Finances et de l'industrie et au ministre de l'Emploi, du travail et de la cohésion sociale, La Documentation française.

Cahuc P., Charlot O. & Malherbet F. (2012), « Dualisme des contrats de travail et rotation de la main-d'œuvre », *Revue française d'économie*, 2012/1 Volume XXVII, p. 47-64.

Doeringer P.B., Piore M. (1971), *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, DC Heath and Company, Lexington.

Duru-Bellat M., Farges G. & van Zanten A. (2022), *Sociologie de l'école*, Paris, Armand Colin, 6e éd.

Erb L.-A., Nass S. (2025), « Quelles sont les spécificités des conditions de travail des jeunes salariés ? », *Dares Analyses*, n°57, novembre.

Felouzis G. (2009), « Systèmes éducatifs et inégalités scolaires : une perspective internationale », *SociologieS* [En ligne], Théories et recherches, mis en ligne le 05 novembre 2009, consulté le 25 novembre 2025.

Felouzis G., Perrotin J. (2009), « Grandir entre pairs à l'école. Ségrégation ethnique et reproduction sociale dans le système éducatif français », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2009/5, n°180, p. 92-100.

Felouzis G. (2020), *Les inégalités scolaires*, Paris, Presses Universitaires de France.

Fontaine F., Vidalenc B. (2020), L'assurance chômage, miroir de la segmentation du marché du travail », *Note IPP*, n°58, septembre.

France compétences (2022), « Des reconversions professionnelles et variées et éloignées des modèles linéaires », *La note d'études*, n°4, France compétences.

Larquier (de) G., Rieucau G. (2020), *Les pratiques de recrutement des entreprises : un pouvoir de segmentation et de valorisation*, CEET, Document de travail, n°201.

Larquier (de) G., Rieucau G. (2024), « Firms' recruitment practices: the powers of segmentation and of valuation », *Cambridge Journal of Economics*, Volume 48, Issue 6, November 2024, p. 1091–1118.

Mazari Z., Moncel N. (2022), *Quelles sont les trajectoires d'insertion des jeunes dans les métiers de la transition écologique ?* Céreq Working paper.

Paranthoen J.-B. (2021), « Des reconversions professionnelles en train de se faire vers le maraîchage biologique », *Travail et emploi*, n° 166-167, p. 103-129.

Perez C. (2009). « Pourquoi les travailleurs précaires ne participent-ils pas à la formation professionnelle continue ? », *Formation Emploi*, 2009/1 n°105, p. 5-19.

Peugny C., Rieucau G. (2021), « Introduction. Emploi, travail et environnement : l'heure des transitions ? », *Travail et emploi*, 2021/3, n°166-167, p. 5-18.

Véro J., Cadet J.-P. (2025), *Quand on veut, on peut ? Idées reçues sur les personnes en emploi peu qualifié*, Le Cavalier Bleu, Collection Idées reçues.