

Amortir ou reproduire les inégalités ?

Le rôle du reclassement professionnel en Wallonie

Capitaux, capacités et trajectoires différenciées après le licenciement

Victoria Weidisch

Julie Gérard

Université de Liège — Faculté des Sciences sociales
IRSS / CRIS



POURQUOI CETTE RECHERCHE ?

*Pourquoi des travailleurs bénéficiant du **même accompagnement** connaissent-ils des trajectoires si **différentes** ?*



Même dispositif, même volume d'accompagnement — issues différentes.

CONTEXTE — LE RECLASSEMENT EN BELGIQUE

Un dispositif de gestion de la rupture, ancré dans l'État social actif



État social actif

Depuis les années 1990, la responsabilité de la transition se déplace vers l'individu, sommé de développer son employabilité.



Égalité formelle

Un droit, des règles standardisées, un volume d'accompagnement comparable pour tous les travailleurs éligibles.



Standardisation... variable

Derrière la norme : opérateurs hétérogènes, formats individuel, collectif ou hybride, intensités très diverses.

LE POINT CENTRAL

Même dispositif $\neq$ **trajectoires**

MÉTHODOLOGIE

Une approche qualitative, exploratoire et processuelle



25

entretiens & observations

corpus total



19

entretiens

9 exploratoires + 10 semi-dirigés



6

observations en ligne

ateliers collectifs



65'

durée moyenne

entretiens (50–107 min)



Phase exploratoire

Analyse documentaire + cadre légal



Profils croisés

Coachs & candidats licenciés



Oct. 2025 – Avr. 2026

À distance, par visioconférence



Analyse thématique

Codage inductif

QUESTION DE RECHERCHE

“

Comment le dispositif de reclassement professionnel en Wallonie participe-il à la production différenciée des trajectoires des travailleurs licenciés, en fonction de leurs capitaux initiaux et de leur capacité à transformer les ressources proposées en opportunités réelles ?

CADRE THÉORIQUE

Articuler deux niveaux : capitaux (Bourdieu) et capacités (Sen)



Capitaux *Bourdieu (1986)*

Économique, culturel, social, symbolique : des ressources inégalement distribuées



Convertibilité *Bourdieu · Lahire*

Tous les capitaux ne sont pas également transférables d'un champ à l'autre



Capabilités *Sen (1992, 1999)*

Ressources ≠ libertés réelles : ce qu'on peut effectivement faire de ses ressources



Facteurs de conversion

Robeyns (2005)

Conditions individuelles, sociales et institutionnelles de transformation



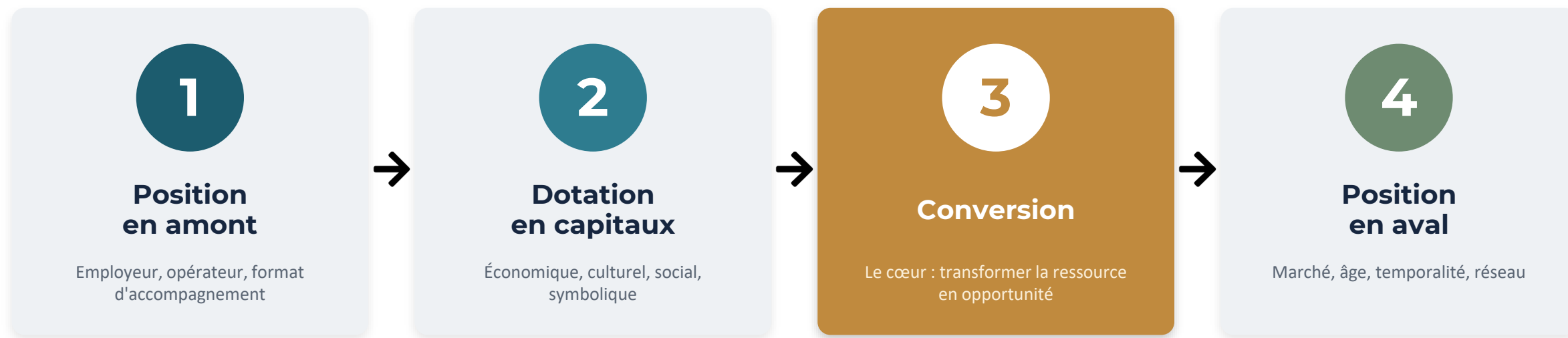
DEUX ORDRES D'INÉGALITÉS

Inégalités de dotation (ce qu'on possède) + inégalités de conversion (ce qu'on peut en faire).

GRILLE D'ANALYSE

Quatre formes d'inégalités structurant les trajectoires

RECLASSEMENT — égalité formelle



Quatre formes d'inégalités qui convergent vers une même inégalité de trajectoires.

INÉGALITÉ 1 — POSITION EN AMONT

Des positions inégales avant même l'entrée dans le dispositif

Le coût est à charge de l'employeur ; le format et l'opérateur en dépendent largement.



LOUIS (E13) *multinationale*

Accompagnement préparé en amont, valorisé et identique pour tous.

Accompagnement individualisé, plus coûteux, soutenu par l'employeur.

Grande structure : plateformes, réseaux, supports.

Posture de l'employeur

Format & coût

Ressources de l'opérateur



FRANÇOISE (E3) *PME*

Reclassement présenté comme une simple formalité administrative.

Format collectif privilégié, moins coûteux, peu personnalisé.

Structure plus légère : proximité, mais matériel limité.

“ « Plus tu payais cher, plus l'accompagnement était personnalisé et la personne était toute seule. » — Louisa (E2)

INÉGALITÉ 2 — LA DOTATION

Des candidats inégalement dotés en capitaux

Même accompagnement hybride — deux dotations opposées (lecture par les quatre capitaux de Bourdieu).

 SARAH (E14) <i>poste peu qualifié</i>		 DAVID (E15) <i>poste très qualifié</i>
Ressources limitées, retour rapide impératif.	Capital économique	Épargne, double revenu — recherche longue possible.
Distante des codes actuels du recrutement.	Capital culturel	S'approprié vite les outils proposés.
Réseau restreint, peu mobilisable.	Capital social	Réseau étendu et activable.
Sentiment de légitimité fragilisé.	Capital symbolique	Inscrit le licenciement dans une transition.

“ « Les hôpitaux passaient aux plateformes en ligne. Nous, on devait encore tout encoder manuellement. » — Sarah (E14)

INÉGALITÉ 3 — LA CONVERSION (LE CŒUR)

Le dispositif comme espace de conversion différenciée



À dotation comparable (Françoise et Sarah : peu qualifiées, ressources limitées), la conversion diverge.



Même dotation, conversions opposées : l'accès formel ne garantit pas l'élargissement des libertés réelles.

INÉGALITÉ 4 — POSITION EN AVAL

Des positions inégales à la sortie : le marché tranche

Les inégalités se prolongent dans la confrontation à un marché hiérarchisé — l'âge et le coût pèsent.

 CASSANDRA (E18) <i>poste senior</i>		 LE CANDIDAT D'ISABELLE (E8) <i>travailleur expérimenté</i>
Latitude pour prolonger sa réflexion.	Temporalité	Pression à accepter vite pour sécuriser sa situation.
Construit une activité adaptée à sa situation.	Marché & âge	Pas même invité en entretien — l'âge et le coût pèsent.
Trajectoire recomposée, opportunité construite.	Issue	Position dégradée malgré compétences et investissement.

“ « Est-ce que la discrimination vient de l'âge ou du coût ? Je crois que c'est même plus du coût. » — Isabelle (E8)

DISCUSSION

*Le reclassement **corrige** moins les inégalités...*

*...qu'il ne les **rejoue** et les **recompose**.*



Une ressource réelle

Soutien, structuration de la recherche, remise en mouvement après une rupture souvent brutale.



Un présupposé fort

L'idée que l'amélioration de l'employabilité individuelle compenserait des contraintes structurelles.



Un marché qui trie

Rareté des opportunités, logiques de sélection, discrimination liée à l'âge, mise en concurrence des profils.

Un dispositif réparateur dans un marché qui trie : il agit sur l'usage des ressources, non sur leur distribution.

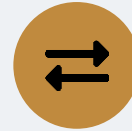
CE QUE L'ANALYSE DÉPLACE

Du correcteur d'inégalités à l'espace où elles se recomposent

“

La question n'est plus seulement de savoir si le dispositif fonctionne, mais pour qui, à quelles conditions et avec quels effets.

Le regard se déplace : des inégalités de ressources vers les conditions inégales de leur conversion.



Un dispositif à double face

À la fois ressource qui remet en mouvement et appui qui laisse intactes les contraintes structurelles du marché.



Agir sur l'usage, non la distribution

Il modèle l'usage des ressources sans transformer les conditions qui rendent cet usage possible.



Reformuler l'attente

Peut-on lui demander de réduire des inégalités qu'un marché du travail produit et organise ?

CONCLUSION

Trois messages clés



Les candidats n'entrent pas dans le dispositif avec les mêmes capitaux.



Ces ressources ne prennent sens qu'à travers des conditions de conversion inégales.



Le reclassement recompose les inégalités plutôt qu'il ne les corrige.

“

Ce n'est peut-être pas l'efficacité du reclassement qu'il faut interroger, mais les limites structurelles qu'aucun accompagnement ne peut dépasser.

Merci de votre attention

Place à la discussion ; vos questions sont les bienvenues.



Victoria Weidisch · Julie Gérard

Université de Liège — IRSS / CRIS



Contact : victoria.weidisch@uliege.be

BIBLIOGRAPHIE

Addi L. (2001), « Violence symbolique et statut du politique chez Pierre Bourdieu », *Revue française de science politique*, vol. 51, n° 6, p. 949-963.

Andersen N. A., Larsen F. (2024), « Activation policy: Bruised and battered but still standing », *Policy & Society*, vol. 43, n° 2, p. 127-140.

Atkinson W. (2020), « Beyond Bourdieu: From genetic structuralism to relational phenomenology », *Theory & Psychology*, vol. 30, n° 3, p. 381-401.

Barbier J.-C. (2001), *Welfare to work policies in Europe: The current challenges of activation policies*, Centre d'études de l'emploi.

Benarrosh Y. (2000), « Tri des chômeurs : le nécessaire consensus des acteurs de l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 81, p. 9-26.

Bonoli G. (2010), « The political economy of active labour market policy », *Politics & Society*, vol. 38, n° 4, p. 435-457.

Bonvin J.-M. (2008), « Activation policies, new modes of governance and the issue of responsibility », *Social Policy and Society*, vol. 7, n° 3, p. 367-377.

Bonvin J.-M., Farvaque N. (2007), « L'accès à l'emploi au prisme des capacités », *Formation Emploi*, n° 98, p. 9-23.

Bourdieu P. (1979), *La distinction. Critique sociale du jugement*, Minuit.

Bourdieu P. (1980), *Le sens pratique*, Minuit.

Bourdieu P. (1986), « The forms of capital », in J. G. Richardson (dir.), *Handbook of theory and research for the sociology of education*, New York, Greenwood, p. 241-258.

Bourdieu P. (1994), *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*, Seuil.

Bourdieu P., Passeron J.-C. (1970), *La reproduction. Éléments pour une théorie du système d'enseignement*, Minuit.

Bourdieu P., Wacquant L. (1992), *Réponses. Pour une anthropologie réflexive*, Seuil.

Braun V., Clarke V. (2006), « Using thematic analysis in psychology », *Qualitative Research in Psychology*, vol. 3, n° 2, p. 77-101.

Brédât D., Charles J. (2024), *Les politiques d'activation face à leurs limites*, CRIDIS Working Paper, UCLouvain.

Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard.

Convention collective de travail n° 51 du 10 février 1992 relative à l'outplacement. Conseil national du Travail. Moniteur belge, 1er mai 1992, p. 9787.

Convention collective de travail n° 82 bis (2007), Conseil national du Travail.

De Greef V. (2018), « Les formes variées et évolutives de l'activation en Belgique », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 1, p. 6-17.

De Vlieghe K., Vanden Bergh L. (2025), *Les projets de licenciement dans les PME atteignent à nouveau leur niveau le plus élevé en huit ans*, SD Worx.

Eichhorst W., Konle-Seidl R. (2008), « Contingent convergence: A comparative analysis of activation policies », *IZA Discussion Paper*, n° 3905.

X (2022), [référence des auteur-rices, masquée pour l'évaluation anonyme].

Fugate M., Kinicki A. J., Ashforth B. E. (2004), « Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 65, n° 1, p. 14-38.

Gazier B. (2008), *Flexicurité et marchés transitionnels du travail*, Peter Lang.

Gazier B. (2017), « Les dynamiques des versions opérationnelles de l'employabilité, entre individuel et collectif », in G. Tiffon, F. Moatty, D. Glaymann, J.-P. Durand (dir.), *Le piège de l'employabilité*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, p. 19-38.

X (2023), [référence des auteur-rices, masquée pour l'évaluation anonyme].

X (2025), [référence des auteur-rices, masquée pour l'évaluation anonyme].

Ghiglione R., Matalon B. (1992), *Les enquêtes sociologiques : théories et pratiques*, Armand Colin.

Granovetter M. S. (1973), « The strength of weak ties », *American Journal of Sociology*, vol. 78, n° 6, p. 1360-1380.

Henry O. (2016), *Le reclassement professionnel : nouveaux enjeux et perspectives*, Wolters Kluwer.

Kalleberg A. L. (2009), « Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition », *American Sociological Review*, vol. 74, n° 1, p. 1-22.

Lahire B. (1998), *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*, Nathan.

Lahire B. (2002), *Portraits sociologiques. Dispositions et variations individuelles*, Nathan.

Lallement M. (2011), *Le travail sous tensions*, Gallimard.

Lejeune C. (2019), *Manuel d'analyse qualitative. Analyser sans compter ni classer*, De Boeck.

Lin N. (2001), *Social capital: A theory of social structure and action*, Cambridge University Press.

Martin J. P. (2015), « Activation and active labour market policies in OECD countries », *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 4, n° 1.

Martin P., Hofaidhllaoui M. (2017), « L'employabilité : une nouvelle variable de la gestion des ressources humaines », in *Management des talents*, Vuibert, p. 95-143.

Moulaert T. (2010), « L'outplacement après 45 ans en Belgique », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, vol. 41, n° 2, p. 115-133.

Moulaert T., Conter B. (2008), « L'incitation à l'outplacement, déclinaison belge du principe de « vieillissement actif » », *Les Politiques sociales*, n° 3-4, p. 27-40.

Nambiar S. (2013), « Capabilities, conversion factors and institutions », *Progress in Development Studies*, vol. 13, n° 3, p. 223-236.

Nussbaum M. C. (2000), *Women and human development: The capabilities approach*, Cambridge University Press.

Orianne J.-F., Maroy C. (2008), « Esquisse d'une profession consultante : les intermédiaires du marché du travail en Wallonie », *Formation Emploi*, n° 102, p. 21-39.

Paugam S. (1991), *La disqualification sociale. Essai sur la nouvelle pauvreté*, Presses universitaires de France.

Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Presses universitaires de France.

Pétonnet C. (1982), « L'observation flottante : l'exemple d'un cimetière parisien », *L'Homme*, vol. 22, n° 4, p. 37-47.

Robeyns I. (2005), « The capability approach: A theoretical survey », *Journal of Human Development*, vol. 6, n° 1, p. 93-117.

Robeyns I. (2017), *Wellbeing, freedom and social justice: The capability approach re-examined*, Open Book Publishers.

Sen A. (1987), *Commodities and capabilities*, North-Holland.

Sen A. (1992), *Inequality reexamined*, Clarendon Press.

Sen A. (1999), *Development as freedom*, Oxford University Press.

Soulé B. (2007), « Observation participante ou participation observante ? Usages et justifications de la notion de participation observante en sciences sociales », *Recherches qualitatives*, vol. 27, n° 1, p. 127-140.

Van Campenhoudt L., Marquet J., Quivy R. (2022), *Manuel de recherche en sciences sociales (6e éd.)*, Dunod.

Vielle P., Pochet P., Cassiers I. (dir.) (2006), *L'État social actif. Vers un changement de paradigme ?*, Peter Lang.

Zimmermann B. (2011), *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Economica.