

# Appel à communications XXIII<sup>èmes</sup> journées du longitudinal

## Les transitions professionnelles tout au long de la vie : nouveaux regards, nouveaux sens, nouvelles temporalités ?

---

**Rennes, 8 et 9 décembre 2016**  
**CREM – Université de Rennes1**

*Les propositions de communication sont à adresser avant le 30 mars 2016 sous forme d'un résumé de trois pages maximum (format .docx). La première page comprendra le titre de la communication proposée, le(s) nom(s) du (des) auteur(s) et leurs coordonnées (prénom, nom, appartenance, adresse postale, téléphone, email). La proposition devra mentionner la problématique, la méthode retenue, les données utilisées, ainsi que l'éventuelle originalité des résultats attendus ou leur possible transférabilité, généralisation, sans omettre quelques références bibliographiques (voir les consignes aux auteurs).*

Site de la conférence : <http://jdl2016.sciencesconf.org>

### **Dates importantes :**

- Ouverture du site de la conférence : **mercredi 2 mars 2016**
- Date limite d'envoi des propositions sous format électronique : **18 avril 2016**
- Date limite de communication aux auteurs des décisions du Comité scientifique : **30 avril 2016**
- Date limite d'envoi des textes définitifs des communications sur le site : **30 septembre 2016**
- Ouverture des inscriptions sur le site : **15 mai 2016**
- Date limite d'inscription : **31 octobre 2016**

*Le programme définitif sera publié courant septembre. D'ores et déjà, nous annonçons que la conférence introductive sera assurée par **Bénédicte Zimmermann** (Directrice d'études à l'EHESS, Centre Georg Simmel).*

En 2006 les Journées du longitudinal organisées par le LEST et le centre associé au Céreq d'Aix-en-Provence avaient pour sujet « transitions professionnelles et risques ». Dix ans plus tard, en 2016, dans une période marquée par les conséquences de l'aggravation de la crise économique, par la montée du chômage, par les politiques de restrictions budgétaires, les problématiques relatives aux transitions professionnelles se posent-elles toujours dans les mêmes termes ? Les méthodes et outils de l'analyse longitudinale ont-ils évolué ? Sont-ils adaptés aux temporalités du changement structurel ?

Si l'analyse des multiples risques liés aux transitions professionnelles était centrale en 2006, nous proposons dans cet appel à communication d'envisager les transitions dans un sens plus élargi, à la fois en articulant différentes formes de transition venant marquer les individus à plusieurs stades de leurs parcours (les transitions au sein de la période de formation initiale, les transitions entre le système éducatif et le marché du travail, puis celles au sein des marchés du travail (interne et externe), mais aussi en réinterrogeant les transitions dans leur double polarité subie/choisie, ou risques/bénéfices. C'est ainsi que nous pouvons envisager les transitions non plus seulement comme une menace qu'il faut craindre, anticiper et accompagner, mais également, sous certaines conditions, comme une opportunité dans le parcours des individus, susceptible d'ouvrir à une réorientation professionnelle, ou de nouvelles perspectives de mobilités.

Pour ces XXIII<sup>èmes</sup> Journées du longitudinal, la problématique des transitions professionnelles tout au long de la vie veut englober, d'une part les dynamiques à l'œuvre dans les parcours biographiques et professionnels au-delà des seules périodes d'entrée dans la vie active et, d'autre part les conséquences des changements structurels et institutionnels sur l'anticipation des transitions. Elle vise également à prendre en compte la pluralité des transitions et la diversité des publics concernés.

La transition, qui décrit habituellement une phase intermédiaire, un passage d'un état à un autre, s'inscrit par définition dans une courte durée. Une faible récurrence lui est fréquemment associée : il vaudrait mieux ne pas multiplier les périodes de transitions qui seraient synonymes de précarisation et, de vulnérabilité. Ce n'est cependant plus tout à fait ce qu'on observe dans les univers professionnels :

- tout d'abord, dans un contexte de chômage de masse et d'incertitude croissante, les périodes de transition sont plus longues et plus fréquentes. La problématique de la sécurisation des parcours n'en devient alors que plus pertinente. Cette sécurisation devant, par ailleurs, être resituée dans des contextes sociaux, économiques et technologiques mouvants qui influent sur l'emploi, les recrutements, l'embauche et/ou la carrière. Des contextes qui demandent à être territorialisés pour livrer toute leur détermination, tant au sens des facteurs qui viennent peser sur les possibilités de mobilités (dont cherche à rendre compte par exemple la GPEC territoriale) qu'au sens des volontés politiques des acteurs d'innover et de coopérer pour mieux accompagner ces transitions sur les territoires et les sécuriser.
- ensuite, il paraît bien que l'enchaînement des transitions, dans des espaces sociaux et professionnels élargis et plus nombreux, où se succèdent césures, reconversions, réorientations, bifurcations et autres chemins de traverse, donne à voir les transitions non plus comme des accidents isolés et discontinus, mais comme des séquences fréquentes, interdépendantes, inscrites dans des temporalités plus longues. Au point que « transition » deviendrait l'autre nom du changement dont nous connaissons le caractère de plus en plus permanent. Ainsi donc, les transitions apparaissent comme des séquences successives d'un processus long pouvant être synonymes de récurrence de chômage, de successions d'emplois temporaires, ou encore être sous-tendues par un projet professionnel. Souvent ponctué de multiples intermittences et de changements de statuts, ce processus vient aujourd'hui justifier les propositions d'instauration d'un compte personnel d'activité (CPA) - pour repenser les transitions et le transfert des droits - et la réapparition d'anciens débats sur la création d'un statut unique de l'actif et d'un revenu minimum garanti. De plus, le développement de l'emploi discontinu questionne le rôle de la protection sociale, en particulier de l'assurance chômage, sur ces transformations du monde professionnel.

Ces changements supposent alors de **porter un nouveau regard sur les transitions, d'en comprendre le sens nouveau**, et d'en outiller différemment l'accompagnement. La sécurisation elle-même change de signification quand il ne s'agit plus seulement de protéger contre un risque que l'on veut éviter (celui de rester trop longtemps au chômage par exemple), mais d'agencer des séquences constitutives d'un parcours que l'on chercherait à maîtriser sur la base d'un projet professionnel. La question de l'accompagnement et du conseil en évolution professionnelle, introduit par la loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014, reste pertinente dans les deux cas.

Dans ces contextes de changements professionnels, sociaux, territoriaux, les institutions et les opérateurs publics ou privés, notamment ceux en charge des questions liées à l'orientation, à l'emploi et la formation tout au long de la vie, connaissent eux-mêmes des périodes d'évolution significative de leurs missions. À titre d'exemple, les OPCA et les Fongécif, impactés par la loi relative à la formation professionnelle de mars 2014, voient leurs rôles se transformer et évoluer vers de nouveaux services. Pôle Emploi connaît aussi de telles évolutions notamment autour de la mise en place de « l'accompagnement global » ou dans ses partenariats avec les OPCA ou les Régions dans le cadre de dispositifs particuliers (VAE) ou de publics cibles (Chômeurs de longue durée, séniors), ou bien encore à travers la reconfiguration de ses relations d'opérateur public avec les autres intermédiaires du placement. Les régions sont également directement concernées par les évolutions législatives récentes qui affirment leur rôle de coordination en matière d'orientation et de formation tout au long de la vie.

L'étude des transitions appelle aussi une discussion sur les outils et les méthodes longitudinales qui peuvent être mobilisés afin de mieux les analyser. Comme le rappellent Mazade et Hinault (2014), « *la notion de transition a vocation à se généraliser aux nombreux passages sur le marché du travail, qu'ils soient subis ou choisis, marqués ou non par le chômage et la recherche d'emploi (passage formation/emploi, emploi/emploi, activités domestiques/emploi).* » Comment dès lors appréhender et comprendre les transitions, du point de vue des employeurs, des salariés et des institutions qui les accompagnent ? Les méthodes d'analyse longitudinale doivent-elles évoluer ?

**Quatre axes structurent cet appel à communication** : le premier axe permet de délimiter les contours du concept de transition(s), leurs évolutions, et de s'interroger sur les méthodes adaptées pour les mesurer. Le deuxième axe porte sur les acteurs qui accompagnent les individus lors de ces transitions dans le cadre de dispositifs et politiques publiques. Les deux axes suivants renvoient aux transitions à différents stades du parcours des individus : au sein du système éducatif et entre le système éducatif et le marché du travail (Axe 3) ; puis au sein des marchés du travail, interne et externe (Axe 4). Mais ces axes ne concernent pas des questions ou des objets qui seraient séparés, sans lien : ils entretiennent au contraire des relations d'interdépendances croissantes. C'est ainsi, par exemple, que les transitions et bifurcations qui peuvent s'opérer au sein du système éducatif, notamment à travers le large déploiement des formations en alternance à l'université, ou la multiplication des formes de césure ou de réorientation, internalisent en partie les périodes de transition qui opéraient sur le marché du travail lors de la phase d'insertion. Elles préparent aussi, d'une certaine façon, les futurs salariés aux transitions nombreuses qui les attendent tout au long d'une vie professionnelle marquée de ruptures, d'événements, de mutations auxquels il faudra qu'ils s'adaptent.

## Axe 1. Les transitions, concepts et méthodes

La transition est une phase nécessaire quand elle renvoie à l'entrée sur le marché du travail, mais elle peut également s'avérer « critique » quand, au sein du marché du travail, elle « infléchit l'itinéraire des travailleurs en un sens socialement non souhaitable » (Gazier, 2008 p.118).

Dans les deux cas, la transition s'opère souvent au risque de la vulnérabilité, à laquelle la question des temporalités est directement liée : à quel moment la transition ne peut plus être considérée comme telle ? Jusqu'à quand peut-on justifier d'une situation peu satisfaisante en arguant de la transition ? Questions que posent également Mazade et Hinault (2014) : « *La transition fait partie de la même famille conceptuelle que les notions de cycle de vie, de parcours, de trajectoire, d'événement biographique, etc. Elle pose la redoutable problématique des seuils – quand et comment commence et se termine une transition ? – et de l'articulation*

*entre les différentes temporalités – familiale, professionnelle, résidentielle... – qui composent un parcours biographique. »*

Étapes nécessaires ou subies dans un parcours professionnel, les transitions peuvent également être choisies lors des reconversions professionnelles. Par ailleurs elles donnent à voir la dynamique du marché du travail et les mobilités qui s’y déploient, qu’elles soient ou non accompagnées (Beck, et Kamionka, 2012). Si évoquer les transitions professionnelles revient de plus en plus à décrire des périodes complexes, il importe de comprendre les politiques qui incitent à les aménager et à les négocier pour mieux les sécuriser (Gazier, 2008). C’est dans cette veine que non seulement les grilles d’analyse théoriques des marchés transitionnels sont pertinentes, mais aussi celles qui traitent plus largement de la segmentation du marché du travail (Gazier et Petit, 2007).

Des périodes de transition accompagnées, où finalement la sécurisation est anticipée et garantie, existent aussi quand les ressources disponibles pour les mettre en œuvre sont mobilisées (formation continue, VAE, CPF, ...). Dans ces cas, les finalités de la transition envisagée sont sans doute davantage définies et encadrées par les acteurs. Le temps de la transition n’est plus perçu comme potentiellement risqué mais comme nécessaire. Ainsi, et en dépit des transformations du marché du travail, les transitions internes accompagnées par l’entreprise perdurent, notamment dans des espaces professionnels intermédiaires où des mobilités promotionnelles restent effectives (Cadet, 2015).

Ces transitions peuvent être décrites et caractérisées par des enquêtes quantitatives soit relatives à l’insertion professionnelles des sortants du système éducatif soit relatives aux mobilités des actifs sur le marché du travail. Si ces travaux décrivent les types de transitions et leurs temporalités, des enquêtes à caractère monographique auprès d’entreprises s’attardent sur les parcours individuels et les stratégies des entreprises, comme le montrent notamment les travaux de Caillaud et Zimmerman (2011). D’autres approches et d’autres enquêtes, réalisées directement auprès des salariés peuvent également contribuer à saisir les transitions professionnelles et biographiques dans une perspective longitudinale et mettre en évidence leurs effets à court ou moyen terme sur les parcours des individus (mobilité interne, mobilité externe ...).

## **Axe 2. Les acteurs de l’accompagnement des transitions et les trajectoires de leurs institutions**

Les transitions sur le marché du travail font l’objet d’une attention particulière, qu’elles mobilisent des acteurs de l’orientation et de la formation ou des intermédiaires du système public de l’emploi. L’encadrement et l’accompagnement des individus lors des périodes de transition connaissent eux-mêmes des évolutions législatives, comme l’illustrent la loi relative à la formation professionnelle, à l’emploi et à la démocratie sociale (loi n°2014-288 du 5 mars 2014) et certaines de ses dispositions, dont la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle.

Les acteurs et opérateurs publics et/ou privés chargés d’accompagner les périodes de transition ont vu leurs missions évoluer, leur rôle allant parfois jusqu’à l’anticipation des transitions à venir, dans un contexte où doivent se conjuguer au mieux flexibilité et sécurisation. L’agencement des dispositifs et la prise en compte des calendriers, des institutions, des opérateurs et des bénéficiaires, sont également présents dans l’analyse longitudinale des transitions. La construction de parcours d’orientation, d’insertion, de reprises d’études et de reconversion, est dépendante de la temporalité des formations, des places disponibles, mais aussi des possibilités institutionnelles, des facilités ou des difficultés à composer avec les acteurs. De même les travaux relatifs aux missions des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications contribuent à la gestion des transitions, via une prospective des besoins en qualifications et une connaissance fine des métiers en tension (d’Agostino et Delanoë, 2012).

Dans ce contexte, les établissements de formation ont vu leurs missions évoluer vers la prise en compte de la transition vers l’emploi, comme ce fut le cas dans les universités avec la mise en place des bureaux d’aide à l’insertion professionnelle (BAIP) dans le cadre de la loi LRU introduite en 2007 (Rose, 2014) ou du développement de la formation continue (Germinet, 2015). En effet, les dispositifs d’aide à l’insertion professionnelle ou encore le développement de la professionnalisation des études, en particulier la croissance des formations en alternance, ont pour finalité, plus ou moins directe, de faciliter la transition de la formation à

l'emploi, d'en réduire la durée, et finalement d'anticiper les transitions en les internalisant. Ce sont donc de nouvelles missions que se sont vus attribuer les responsables de formation.

Parallèlement, l'objectif de la *flexicurité* de doter les individus d'outils et de capacités leur permettant de « faire face » aux mobilités choisies ou subies, a contribué au développement de la logique de compétence dans les formations comme dans la gestion d'entreprise. Logique qui n'est pas sans poser question du point de vue théorique d'une part, quand elle est articulée à la notion d'employabilité (Loufrani-Fedida et al., 2011), et du point de vue de sa mise en pratique d'autre part, quand elle fait reporter sur les salariés – et plus largement sur les individus – la responsabilité du développement et de la valorisation de leurs compétences (Caillaud et Zimmerman, 2011). Des travaux sur les *capabilités* (Sen, 2010) pourraient être ici mobilisés, en mettant en évidence que les individus ne sont pas tous égaux pour construire un projet professionnel, maîtriser les ressources qui sont mises à leur disposition, convertir les transitions en opportunités.

### Axe 3. Les transitions au sein du système éducatif

Les études et travaux sur les transitions au sein du système éducatif et les transitions entre formation et emploi sont également attendus. Ceux permettant des comparaisons internationales pourront mettre en perspective les différentes acceptions du concept de transition (Charles, 2015 ; Diallo et al., 2009 ; Raffe, 2008). Il pourra s'agir de montrer la diversité des transitions entre la sortie du système éducatif et l'entrée sur le marché du travail, mais également de s'attarder sur les dispositifs mis en œuvre pour faciliter ces transitions. En effet, quels que soient les niveaux de diplômes, de nombreux dispositifs tendent à anticiper l'entrée sur le marché du travail des jeunes.

Dans ce contexte, les outils et dispositifs de professionnalisation de l'enseignement supérieur, le développement de l'alternance à tous les niveaux de formation, ou encore la valorisation de l'approche par les compétences, visent à faciliter la transition vers l'emploi. L'insertion professionnelle se prépare pendant la formation et s'articule aux services d'aide à l'orientation ou à la réorientation. Les dispositifs de prévention du décrochage et les dispositifs de rattachage participent de l'organisation de ces transitions vers un retour en formation, ou l'accès à l'emploi.

Au regard de ces dispositifs et outils, les transitions professionnelles, souvent définies comme un enchevêtrement complexe où alternent les situations d'emploi, de chômage et de formation, tendraient à s'allonger. Quelle que soit leur forme (stages longs, CDD, emplois intérimaires, emplois saisonniers, contrats en alternance, année de césure...), les allers et retours entre système éducatif et marché du travail participent souvent de ces transitions. Leurs finalités peuvent être économiques, mais relever aussi de l'acquisition de compétences et d'un processus de socialisation professionnelle.

Les travaux sur les transitions, pendant les parcours de formation (bifurcation, réorientation...) ou durant le processus d'insertion professionnelle, pourront éclairer leurs évolutions et leurs effets en termes d'accès à la qualification et à un emploi stable, mais aussi traiter des inégalités d'accès aux formations, aux diplômes et aux emplois.

De même l'évaluation des dispositifs qui visent à aménager des transitions dans le système éducatif et à sa sortie en vue de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, pourra être abordée dans cet axe.

### Axe 4. Les rôles des acteurs économiques et les politiques publiques

Les acteurs économiques (entreprises, fédérations d'employeurs) ont un rôle central dans les étapes de transition, soit pour faciliter l'insertion des jeunes débutants, soit pour sécuriser les mobilités (internes ou externes) des salariés. Il en va en effet de leur responsabilité sociale. Différents outils sont mobilisés, inscrits dans le cadre d'obligations légales ou d'innovations singulières. Celles-ci peuvent relever des conditions d'accueil et de formation des jeunes, ou du développement de la formation ou du recours à la validation des acquis d'expérience pour les salariés. Mais le travail lui-même, et ses transformations considérées tant du point de vue des personnes (formation tout au long de la vie, responsabilité et autonomie, sécurité, flexibilité,

apprentissages et développement de carrière, etc.) que du point de vue des pratiques managériales (processus de flexibilisation, réorganisation, mutations, transition numérique,...) est susceptible de contribuer à faire des transitions professionnelles des séquences réussies, parce que bien anticipées et accompagnées dans l'exercice même de l'activité. Le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) participe de l'instrumentation de cette dynamique, ne serait-ce qu'à travers la construction décentralisée des référentiels de compétences. De même, le contexte de l'entreprise et sa politique générale de gestion des ressources humaines conditionnent la manière dont la sécurisation des parcours des salariés peut être conduite (Sigot et Véro, 2014 ; Marion-Vernoux, 2013), et co-construisent les ressources et la capacité des salariés qui seraient renvoyés sur le marché du travail externe à rebondir au mieux (l'employabilité).

Les outils mobilisés par les entreprises (en particulier lors de restructurations) pour encourager et faciliter les transitions - qui souvent se traduisent par des mobilités involontaires – constituent également une dimension importante à prendre en compte. Ces outils tendent en effet à minimiser les risques associés aux transitions pour les salariés, avec des résultats souvent contrastés selon l'environnement territorial et le degré d'anticipation des événements qui sont à l'origine des restructurations.

La question des petites entreprises (à l'origine de nombreuses transitions) pourra prendre ici une place particulière. Entreprises peu formatrices, rarement dotées d'une politique RH, les acteurs de la relation formation-emploi peinent dans ces organisations à s'impliquer dans une démarche de sécurisation des parcours.

Les acteurs économiques s'expriment aussi à travers la mise en œuvre des politiques publiques et leurs « traductions », plus particulièrement pour les transitions où les politiques européennes et leurs traductions nationales (ANI de janvier 2013) ont été prégnantes. Cette appropriation des politiques européennes et leur diversité interrogent également la pertinence des catégories d'analyses, en particulier la nécessité d'une flexibilité externe. Dans cette perspective, la montée des transitions traduit davantage une montée des incertitudes pour certains que des transitions positives pour tous (Castel, 2009). Cela change évidemment la manière d'envisager ces transitions et leur accompagnement, et interroge l'efficacité des politiques de flexicurité pour les plus fragiles du « segment secondaire du marché du travail » (Valette, 2007).

Des travaux plus empiriques, qualitatifs ou quantitatifs, sur l'évaluation des politiques publiques, peuvent être intéressants dans ce cadre, notamment quand ils interrogent les méthodes comme les données utilisées.

Enfin, fidèle à sa vocation d'accueillir le plus grand nombre de contributions sur les approches longitudinales appliquées à la relation formation emploi, le comité examinera aussi toute proposition de communication relevant de ces approches dans des sessions parallèles. La sélection s'effectuera néanmoins en priorité sur la thématique développée dans cette présentation.

## Références citées

- d'Agostino A.** et **Delanoë A.** (2012), « Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications : des outils pour agir », Céreq, *Bref* n°297-2.
- Beck, S.** et **Kamionka, T.** (2012), « Mobilités, inégalités et trajectoires professionnelles », *Revue économique*, 63(3), 453-464
- Béret, P.** et al. (2006), *Transitions professionnelles et risques*, Céreq *Relief* n°15
- Cadet, J.P.** (2015), « La promotion interne fait de la résistance », Céreq, *Bref* n° 337.
- Caillaud, P.** et **Zimmerman, B.** (2011), « Sécurisation des parcours et liberté professionnelle : de la « flexicurité » aux capacités », *Formation emploi* n°113, janvier-mars
- Castel, R.** (2009), *La montée des incertitudes*, Paris, Seuil, coll. La couleur des idées
- Charles, N.** (2015), *Enseignement supérieur et justice sociale. Sociologie des expériences étudiantes en Europe*, La Documentation française, coll. Études et recherches
- Diallo, B., Trottier, C.** et **Doray, P.** (2009), « Que savons-nous des parcours et transitions des étudiants canadiens dans les études postsecondaires ? » (Projet Transitions, Résumé de la note de recherche 1). Montréal : *Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire* (Numéro 46)
- Gazier, B.** et **Petit, H.**, (2007), "French labour market segmentation and French labour market policies since the seventies: connecting changes", *Économies et Sociétés*, Série « Socio-Economie du travail », AB, n° 28, 6/2007, pp. 1027-1056.
- Gazier, B.** (2008), « Flexicurité et marchés transitionnels du travail : esquisse d'une réflexion normative », *Travail et Emploi*, n° 113, janvier-avril
- Germinet, F.** (2015), *Le développement de la formation continue dans les universités*, rapport remis à Mme Vallaud-Belkacem et M. Mandon, Ministère de l'Éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche
- Loufrani-Fedida, S., Oiry, E.** et **Saint-Germes, E.** (2015), « Vers un rapprochement de l'employabilité et de la gestion des compétences : grille de lecture théorique et illustrations empiriques », *Revue française de gestion*, n°97, p. 17 à 38
- Marion-Vernoux, I.** (2013), « Variété des politiques de formation continue dans les petites entreprises », Céreq, *Bref* n°310
- Mazade, O., Hinault, A.-Cl.** (2014), « Avant-propos », *Sociologies pratiques* 2014/1 (n° 28), p. 3-8.)
- Raffe, D.** (2008), "The concept of transition system". *Journal of education and work*, 21(4), 277-296.
- Rose, J.** (2014), *Mission insertion. Un défi pour les universités*, Rennes, PUR
- Sen, A.** (2010), *L'Idée de justice*, Paris, Seuil
- Sigot, J-Cl.** et **Véro, J.** (2014), « Politiques d'entreprises et sécurisation des parcours : un lien à explorer », Céreq, *Bref* n°318
- Valette, A.**, (2007), « Systèmes d'emploi français et britannique : Evolutions entre 1980 et 2001 », *Economies et Sociétés*, Développement, croissance et progrès - Presses de l'ISMEA - Paris, pp.1925-1958.

Ces XXIII<sup>èmes</sup> journées du longitudinal seront organisées par le CREM/ CNRS UMR6211 au sein de la Faculté des sciences économiques de Rennes.

L'organisation scientifique de ces journées est assurée par un groupe de chercheurs, membres du CREM ou d'autres laboratoires de sciences sociales bretons, ainsi que du Céreq et de son réseau.

## Composition du comité scientifique :

### ➤ Local

**Maurice Baslé** (CREM - Université Rennes 1)

**Nathalie Beaupère** (Céreq - CREM - Université Rennes 1)

**Agnès Checcaglini** (Cereq, ESO - Université de Caen)

**Jean-Marie Filloque** (Université de Bretagne occidentale, Brest)

**Chantal Guéguen** (CREM - Université Rennes 1)

**Sabina Issehnane** (CIAPHS - Université Rennes 2, CEE)

**Fabien Moizeau** (CREM - Université Rennes 1)

**Anne Moysan-Louazel** (CREM - Université Rennes 1)

**Gérard Podevin** (Céreq - CREM - Université Rennes 1)

**Jennifer Urasadettan** (CIAPHS - Université Rennes 2)

### ➤ National

**Gérard Boudesseul** (UMR Espace et sociétés, Université de Caen)

**Thomas Couppié** (Céreq Marseille)

**Jean-François Giret** (IREDU, Université de Bourgogne Dijon)

**Philippe Lemistre** (Céreq – CERTOP, Université Toulouse 2)

**Patrick Werquin** (Cnam)