

DISPOSITIF DE RECLASSEMENT ET CONVERSION PROFESSIONNELLE :

UNE EVALUATION EN TERMES DE DYNAMIQUES IDENTITAIRES

Estelle MERCIER, CEREFIGE, ISAM-IAE Nancy, Université de Lorraine

Géraldine SCHMIDT, GREGOR, IAE Paris

Sophie LACOUR, CEREFIGE, Université de Lorraine

Résumé :

Une synthèse de la littérature et une analyse des données disponibles en matière de dispositifs de reclassement mettent en lumière une réalité contrastée : les analyses qualitatives et longitudinales sur le devenir des salariés licenciés viennent en contrepoint des statistiques habituellement affichées en matière de taux de reclassement à court terme. A moyen et long terme, les individus ayant perdu leur emploi suivent des trajectoires chaotiques et présentent des traumatismes identitaires. Or, les dispositifs de reclassement habituellement mis en œuvre par les entreprises poursuivent des objectifs de retour rapide à l'emploi, laissant dans l'ombre la qualité de la trajectoire à plus long terme ainsi que la dimension identitaire.

Nous montrons ici que la qualité et la solidité des transitions professionnelles après un licenciement peuvent être sensiblement améliorées grâce à la mise en place de dispositifs innovants, centrés sur l'évolution identitaire des salariés concernés. En nous appuyant sur les travaux de Dubar sur les formes et les dynamiques identitaires (Dubar, 2002, 2006), nous avançons que ces dispositifs doivent traiter de manière anticipée et différenciée ces processus de conversion, en fonction des identités professionnelles et sociales de chacun. Nous appuyons notre propos par l'analyse empirique d'un dispositif de transition professionnelle mis en place dans le cadre de la fermeture de l'usine Tyrelor, site d'un grand groupe industriel français. La méthode repose sur la collecte de 34 récits de vie auprès des ex-salariés de Tyrelor, 3 ans après leur passage dans ce dispositif. Nous contribuons ainsi au débat théorique portant sur les leviers de conversion identitaire chez des individus en situation de rupture d'emploi dans un contexte de fermeture d'usine, et sur le rôle des dispositifs de gestion dans la réussite de cette conversion, préalable à la réalisation d'une véritable transition professionnelle.

Mots-clés : transition professionnelle, identité, licenciement, conversion

Introduction

Au début des années soixante, Moscovici, dans une recherche portant sur la reconversion des ouvriers d'une entreprise de l'industrie chapelière installée dans l'Aude, dénonçait le manque d'anticipation des restructurations et soulignait le poids de la dimension subjective de la conversion professionnelle (Moscovici, 1961). Cinquante ans plus tard, les chercheurs et les experts semblent dresser le même constat lorsqu'ils analysent les effets des restructurations accompagnées de suppressions d'emplois, notamment dans un contexte de fermeture d'usine (Beaujolin-Bellet et Schmidt, 2012). De nombreux travaux ont tenté d'évaluer les résultats des dispositifs de reclassement mis en œuvre dans le cadre des Plans de Sauvegarde de l'Emploi. Pourtant, le contraste est grand entre, d'une part, des données statistiques (partielles et parfois peu fiables) qui se limitent à calculer des taux de retour à l'emploi à court terme et, d'autre part, des études qualitatives longitudinales qui mettent en évidence les effets de déclassement, de trajectoires chaotiques, de traumatismes identitaires (...) chez les individus ayant perdu leur emploi. Si cette dernière dimension, identitaire, ressort comme un élément central des trajectoires professionnelles suivies par les salariés après un licenciement, elle reste peu ou mal prise en compte dans les dispositifs de reclassement ou d'accompagnement des transitions professionnelles.

Quels critères est-il pertinent d'intégrer dès lors que l'on souhaite évaluer les effets d'un dispositif de reclassement ? Comment caractériser une « conversion » réussie ? Peut-on isoler des variables (objectives et subjectives) contribuant à expliquer cette réussite ? Dans quelle mesure l'identité professionnelle des individus constitue-t-elle un facteur pouvant expliquer des trajectoires différenciées ? Et peut-on alors penser des dispositifs innovants, mettant au cœur de leur démarche, la volonté de faire évoluer les identités sociales et professionnelles des individus en situation de transition professionnelle à la suite d'un licenciement ? C'est à cette série de questions que cette recherche, de nature exploratoire, vise à répondre. Une recherche empirique qualitative menée auprès d'un échantillon d'une trentaine d'ex-salariés de Tyrelor, établissement appartenant à un grand groupe industriel, fournit un matériau particulièrement riche pour saisir la manière dont les individus (se) racontent leur parcours avant et après leur licenciement, mais également la manière dont ils font référence au dispositif de transition professionnelle par lequel ils sont tous passés. Ce dispositif peut être considéré comme innovant, au sens où il va au-delà des dimensions classiques des cellules de reclassement (aide à la recherche d'emploi) pour explorer des dimensions symboliques et identitaires : l'objectif est d'aider les salariés à se « désidentifier » de leur entreprise afin de rendre possible par la suite une nouvelle identification, et de permettre une conversion professionnelle réussie. Les travaux de Dubar sur les formes et les dynamiques identitaires sont mobilisés pour caractériser les identités en présence avant et après la transition professionnelle, et les travaux de Mazade — pour identifier le niveau de satisfaction exprimé par les ex-salariés sur leur nouvelle situation professionnelle. Nous montrons que ce dispositif semble atténuer les effets du licenciement et éviter le « scénario catastrophe » mis en évidence dans la plupart des recherches antérieures. Les parcours suivis par les ex-salariés de Tyrelor et leur satisfaction trois ans après la fermeture peuvent être différenciés selon leur identité professionnelle, ce qui pose la question de la nécessité d'un diagnostic identitaire comme préalable aux dispositifs de reclassement.

Après avoir dressé l'état des lieux en matière d'évaluation des dispositifs de reclassement (1.), nous soulignerons l'importance de la dimension identitaire dans les trajectoires de (re-)conversion (2.). Les résultats d'une étude empirique menée auprès des ex-salariés de Tyrelor trois ans après leur licenciement sont alors présentés (3.) puis discutés au regard des travaux antérieurs.

1. Du licenciement au reclassement : un état des lieux contrasté

1.1. Les limites de l'évaluation quantitative des Plans de Sauvegarde de l'Emploi

Bruggeman et alii. (2002, 2005) alertent depuis plusieurs années sur la portée limitée du plan social comme outil d'accompagnement des licenciements. Selon eux, le déficit d'informations fiables concernant les dispositifs de reclassement et le manque de concertation entre les différents acteurs impliqués (Etat, collectivités locales, entreprise et partenaires sociaux) aboutissent généralement à des résultats de « piètre qualité »¹. Beaujolin-Bellet (2006), Beaujolin-Bellet et Bobbio (2010) et d'autres chercheurs font le même constat et questionnent la pertinence de l'évaluation quantitative des dispositifs². Ainsi, les chiffres produits par les cabinets de reclassements affichent des solutions stables en apparence qui débouchent souvent sur des parcours chaotiques (Beaujolin-Bellet et al., 2009). Les auteurs invitent à élargir le champ de l'observation et à s'inscrire dans une démarche à moyen et long terme d'évaluation des trajectoires professionnelles.

1.2. Le « drame social » des licenciements.

Les recherches menées par les sociologues sur les conséquences des plans sociaux décrivent de leur côté le « scénario catastrophe » des licenciements. Linhart et al. (2002), à travers l'exemple de la fermeture Chausson à Creil, démontrent que les solutions négociées ou imposées par le législateur ne suffisent pas à éviter le « drame social ».

1.2.1. Une perte d'identité

A travers la collecte du récit des ex-salariés de l'usine dont le plan est qualifié « d'exemplaire » et les résultats de reclassement excellents³, les auteurs relatent en détail le profond traumatisme ressenti par les licenciés. Ils montrent qu'à travers la perte d'un emploi se joue la question de l'identité des acteurs⁴. Au delà des faits quantifiables - nombre d'emplois supprimés, nombre de reclassements, indemnités financières, nombre de formations... - un licenciement est d'abord une rupture, une épreuve dans la trajectoire professionnelle et se mue souvent en traumatisme, perte d'identité et incapacité à se projeter dans l'avenir. Le plan Chausson est « un plan social qui laisse en plan le social ».

1.2.2. Des carrières déstabilisées

Des carrières fragilisées ou déstabilisées... tels sont les résultats de l'enquête de Roupnel-Fuentes (2007, 2011) sur les conséquences du plan social de Moulinex. Dans ce cas, une faible part de salariés seulement réussit à s'inscrire dans des carrières continues et stables. Les trajectoires semblent fortement corrélées au passé professionnel des personnes. Pour Trotzier (2005), ce sont plutôt les inégalités liées à l'âge et au sexe qui expliquent la diversité des trajectoires depuis 20 ans des ex-licenciés de deux entreprises vosgiennes. Il constate que les carrières des femmes sont plus instables et déterminées par des contraintes de la vie privée, leurs compétences peu reconnues et que le rapport à l'emploi se modifie nettement après le licenciement. Les hommes s'en sortent mieux en poursuivant une trajectoire selon une logique de carrière. C'est également ce que décrit Mazade dans le cas de la fermeture des Houillères du Nord (Mazade, 2003) : une majorité de licenciés sont dans des situations de travail dégradées et ne réussissent pas leur

¹ à peine 50% de taux de reclassement et 40% d'adhésion aux cellules. Statistiques DARES, 2003.

² Dans le cas de 2 fermetures d'usines (maroquinerie et textile), les auteurs mettent en évidence des taux de reclassement à la sortie de la cellule de 62 % et 50%. Deux ans après les fermetures la proportion de personnes encore inscrite à Pôle emploi reste de 40% et le taux d'inactivité double sur la même période passant de 10 à 20% (congés maternité, maladie, dispense de recherche d'emploi...)

³ cf. Bruggeman et alii, 2002.

⁴ D'où le titre évocateur *Perte d'emploi, perte de soi*

transition professionnelle. La question de la qualification ne suffit pas à expliquer les différences. D'autres variables plus subjectives, liées au passé professionnel et à l'identité sont à prendre en considération pour expliquer ses ruptures de trajectoires. Il rejoint sur ce point les analyses de Linhart et al. (2002) sur la perte d'identité comme conséquence majeure et profonde des licenciements.

1.2.3. Des vies bouleversées

Au-delà des aspects professionnels, la perte d'emploi a des effets sur la sphère privée, la santé, les relations sociales ou encore le rapport au politique (Roupenel-Fuentes, 2007). Ces effets ne touchent pas de manière équivalente tous les salariés licenciés. Différentes variables sont mises en évidence pour expliquer ces divergences. Il s'agit non seulement de variables objectives comme l'âge, le sexe, la qualification (Trotzier, 2005), mais aussi de variables plus subjectives comme la satisfaction vis-à-vis de l'emploi occupé avant le licenciement (Roupenel Fuentes, 2007).

2. L'évaluation des dispositifs de reclassement : l'importance des trajectoires professionnelles et identitaires

Si l'analyse par les trajectoires professionnelles semble pertinente et ouvre sur une vision plus contrastée des conséquences des licenciements et des résultats du reclassement, les interactions entre les dispositifs d'accompagnement et les trajectoires sont moins analysées. La plupart des recherches s'accordent sur quelques éléments, qui questionnent directement les cellules de reclassement : des compétences difficilement transférables, des formations contribuant peu aux reconversions et l'importance de la question identitaire dans les trajectoires professionnelles.

2.1. La délicate transférabilité des compétences

Mazade (2004a) analyse la difficulté pour les ex-mineurs des houillères du Nord de valoriser les compétences acquises dans un autre contexte professionnel dans lequel ils ne retrouvent pas les marges d'autonomie constitutives de leur identité. Linhart, (2002) évoque le cas des agents de maîtrise de Chausson, les plus difficiles à reclasser, car les compétences acquises via la promotion interne et le statut élevé dont ils bénéficiaient ne trouvent pas d'équivalent ailleurs. Dans la plupart des recherches, le rôle des cellules de reclassement dans la détection des compétences transférables est à la fois reconnu comme délicat et arbitraire. Délicat, car elles doivent valoriser des savoirs et des aptitudes qui n'ont jamais été reconnus et définis précédemment. Cette quête de la compétence valorisable est vécue comme une épreuve par les licenciés car elle tend à dévaloriser les savoirs acquis constitutifs de l'identité au travail. Arbitraire, car elles utilisent des techniques et des typologies pré-définies qui étiquètent et rationalisent d'avance les parcours et continuent à creuser les inégalités avec les plus qualifiés (Roupenel-Fuentes, 2007 ; Mazade 2005).

2.2 Des formations peu transformatrices de trajectoires

La formation, pourtant centrale dans les dispositifs de reclassement, ne serait pas la pièce maîtresse des reconversions réussies (Dubar, 2006). Linhart (2002) avance l'idée que les formations ne sont souvent considérées que comme des moyens de pacification et de dédommagement du préjudice subi. Mazade (2003, 2004b) répartit les solutions de formation négociées entre la cellule et les salariés en trois types de stratégie : les formations longues et qualifiantes s'inscrivant dans une logique ascendante de carrière, les formations techniques, de moyenne durée, visant à l'adaptation rapide à un nouveau

métier considéré comme « porteur » et enfin, des formations courtes qui ne servent qu'à réactiver des savoirs acquis. Selon lui, seules les formations longues sont réellement transformatrices des trajectoires professionnelles. Pourtant, elles ne correspondent qu'à de très rares cas de reclassement. Les deux autres types de formations (techniques et courtes) ne font que reproduire les inégalités héritées du passé professionnel (Trotzler, 2005).

2.3. La question de l'identité, au cœur des trajectoires

Au cœur des trajectoires professionnelles, la question de l'identité apparaît déterminante. Qu'elle soit dénommée identité sociale (Linhart, 2002), identité au travail (Sainsaulieu, 1977) ou identité professionnelle (Dubar, 2002), elle ressort comme essentielle dans les travaux des sociologues à la compréhension des comportements et des trajectoires. Le licenciement est décrit comme une « une épreuve identitaire lourde » (Guyonvarch, 2008), une « rupture identitaire totale » (Roupenel-Fuentes, 2007), voire une perte de soi (Linhart 2002). Sur ce point, Dubar (2002) définit l'identité professionnelle comme « *le résultat à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif et objectif, biographique et structurel, de divers processus de socialisation qui, conjointement, construisent les individus et définissent les institutions* ».

2.4. Le processus identitaire : le grand absent des cellules de reclassements

Or, cette problématique de l'identité professionnelle n'est que très peu prise en compte dans les dispositifs d'accompagnement. Les mesures proposées par les cellules de reclassement, en visant un retour rapide à l'emploi, occultent deux dimensions majeures : le temps et le rapport au collectif. Les dispositifs s'inscrivent en moyenne dans une temporalité de deux ans. Les techniques des cellules de reclassement assument ce parti pris de l'urgence et de la reconversion rapide. Ce sentiment d'urgence ne permet pas de respecter le temps nécessaire au deuil, et donne souvent aux ex-salariés le sentiment « d'erreurs d'aiguillage » (Mazade, 2003, Linhart, 2002). De la même façon, le traitement individuel du licenciement (Mazade, 2005), tel qu'il est pratiqué dans les cellules de reclassement, contrarie l'identité construite en référence à un collectif et en situation de travail. L'obligation d'avoir un projet individuel heurte les identités sociales. Paradoxalement, l'individualisation ne se limite qu'à l'approche, mais les solutions proposées sont les mêmes pour tous et mettent sur un pied d'égalité des personnes aux situations et aux passés professionnels différents, qui tendent finalement à accroître les inégalités précédentes (Roupenel-Fuentes, 2007).

Pour évaluer la qualité d'une trajectoire ou d'une reconversion professionnelle, Mazade (2004b) prend en compte le niveau de satisfaction des salariés face à leur nouvelle situation. Être « converti », c'est, selon cet auteur, parvenir à investir un nouvel espace professionnel et être capable de se projeter dans un avenir. La reconversion professionnelle s'inscrit nécessairement dans une dynamique identitaire (Mazade, 2004b). L'apprentissage et les savoirs sont au cœur de la construction identitaire. Il ne peut donc y avoir de reconversion professionnelle sans transformation identitaire ; et, à l'inverse, toute reconstruction identitaire passe par une seconde trajectoire professionnelle (Mazade, 2004b).

2.5. Dispositifs de transition, dynamiques identitaires et conversion professionnelle : problématique de la recherche

Les identités professionnelles sont multiples et changeantes en raison de ce que Dubar nomme la « flexibilité temporelle » : les identités résultent de transactions qui font l'objet d'une perpétuelle négociation et ne sont jamais réellement stabilisées (Dubar, 2002,

2007). La transaction subjective, par exemple, peut être constitutive d'une rupture, s'il n'y a pas de continuité entre l'identité héritée et l'identité visée, mais ceci peut être remis en cause si les projets d'avenir se modifient. Dans le même esprit, la reconnaissance au travail a un effet sur la transaction objective et peut avoir des conséquences sur la transaction subjective, les deux s'interpelant en permanence. Le caractère multiple de l'identité professionnelle est directement lié à la dimension biographique, individuelle, propre à chacun.

Le passage d'une forme identitaire à une autre est possible, notamment lors d'un changement de travail ou d'entreprise. Mais les identités évoluent aussi en fonction des organisations du travail et des modes de gestion : jusqu'au milieu des années 1980, la forme dominante pour les ouvriers semblait être celle du « hors-travail » (le travail perçu principalement dans une optique instrumentale), cette période étant celle d'une gestion collective et administrative de la main d'œuvre. Les années 1980 développent la formation et la démarche compétence et font émerger l'identité d'entreprise comme forme identitaire privilégiée. Enfin, les années 1990 sont marquées par l'apparition d'une nouvelle forme organisationnelle, « l'entreprise réseau », qui s'accompagne d'un travail intensifié et d'une embauche plus sélective. La gestion des ressources humaines se transforme elle aussi en accentuant l'individualisation, et la forme identitaire « réseau » devient la plus adaptée à ces nouvelles organisations (Dubar, 2006).

La conversion identitaire s'inscrit dans le processus plus global de transition professionnelle, défini par Rose et al. (1996) comme un état intermédiaire qui subit l'influence de la situation antérieure et contribue à la construction de la situation future. Les dispositifs de reclassement ont pour objectif de faciliter, d'accompagner cette transition. Le reclassement consiste à trouver une situation d'emploi, un état « objectif » à une personne, mais derrière toute nouvelle situation d'emploi, se rejoue également le processus de socialisation secondaire (Berger, Luckmann, 1986) : l'adaptation à un nouveau monde professionnel, à de nouvelles conditions et normes de travail, mais aussi implicitement à un nouvel espace possible de reconnaissance et d'identification. C'est ce processus de socialisation secondaire que Dubar qualifie de « transaction objective » (Dubar, 2000) ou « identité pour autrui ». Mazade (2004b, 2010) estime qu'une conversion professionnelle est réussie lorsque cette socialisation secondaire aboutit à une satisfaction des reclassés par rapport à leur nouvelle situation d'emploi⁵, soit lorsque le processus de conversion identitaire est stabilisé. Pour Dubar (2006), la conversion identitaire est entendue comme le passage d'une forme-type à une autre. C'est un processus plus long, qui dépasse la simple transition professionnelle et qui s'avère délicat à mettre en œuvre ou à anticiper de par sa dimension biographique qui implique une volonté de la part des individus. Par exemple, la conversion vers une forme réseau, qui semble être une référence identitaire pour les nouvelles organisations du travail, reste délicate : bien que la forme « entreprise » semble s'en rapprocher par l'importance moindre accordée au métier ou par le rejet de la stabilité, le mode de socialisation initiale permettant la première « entrée dans le réseau » — et donc la première « reconnaissance par les pairs » — rend cette conversion difficile. Plus précoce est cette socialisation, et plus grandes sont les chances de construire une identité dans la forme requise par la réussite professionnelle.

Finalement, cette rapide synthèse de la littérature et des données disponibles en matière de dispositifs de reclassement a permis de mettre en lumière une réalité contrastée : les

⁵ cf. supra les stratégies d'accommodation et d'adaptation minimale

analyses qualitatives et longitudinales sur le devenir des salariés licenciés viennent questionner, voire contrarier, les statistiques habituellement mobilisées en matière de taux de reclassement à court terme. Des trajectoires chaotiques, des traumatismes identitaires, sont couramment observés à moyen et long terme chez les individus ayant perdu leur emploi. Or, les dispositifs de reclassement habituellement mis en œuvre par les entreprises poursuivent des objectifs de retour rapide à l'emploi, laissant dans l'ombre la qualité de la trajectoire à plus long terme ainsi que la dimension identitaire.

Nous souhaitons montrer ici que la qualité et la solidité des transitions professionnelles après un licenciement peuvent être sensiblement améliorées grâce à la mise en place de dispositifs innovants, centrés sur l'évolution identitaire des salariés concernés. Mais, en nous appuyant sur les travaux de Dubar sur les formes et les dynamiques identitaires, nous défendons l'idée selon laquelle ces dispositifs doivent traiter de manière anticipée et différenciée ces processus de conversion, en fonction des identités professionnelles et sociales de chacun. Nous appuyons notre propos au travers de l'analyse d'un dispositif de transition professionnelle mis en place dans le cadre de la fermeture de l'usine Tyrelor, site d'un grand groupe industriel français. Ce faisant, nous contribuons ainsi au débat théorique portant sur les leviers de conversion identitaire chez des individus en situation de rupture d'emploi dans un contexte de fermeture d'usine, et sur le rôle des dispositifs de gestion dans la réussite de cette conversion, préalable à la réalisation d'une véritable transition professionnelle.

3. L'évaluation d'un dispositif innovant : la dynamique identitaire au cœur des enjeux du reclassement.

3.1. Le cas Tyrelor – un dispositif de transition professionnelle centré sur la dimension identitaire

Dans le cadre de la fermeture d'un site de production (Tyrelor) d'un grand groupe industriel français, un dispositif de reclassement innovant, privilégiant la dimension identitaire, a été mis en place. Le diagnostic avant fermeture fait état d'une homogénéité culturelle des salariés dont l'identité professionnelle serait passée progressivement d'une « solidarité synonyme de convivialité » à une « solidarité entraînant l'enracinement ». Afin de contrer le risque d'une séparation difficile avec l'entreprise, la solution d'accompagnement se propose de conduire la migration du collectif vers une identité « détachée » du site. Ce dispositif, rendu obligatoire pour tous, se donne pour ambition d'amener implicitement les individus à se construire une identité autonome à l'égard de l'entreprise de telle sorte que l'exploration d'un avenir professionnel soit rendue possible. Les impacts psycho-sociaux du licenciement et de la recherche d'emploi seraient de ce fait atténués.

3.1.1. Le Dispositif de Transition Professionnelle (DTP) de Tyrelor : « déprogrammer les ouvriers »

Différentes pratiques ont été mises en œuvre pour accompagner cet objectif original : d'une part, une approche classique individualisée de reclassement (recherche d'emploi et accompagnement d'un projet professionnel individuel) ; d'autre part, un ensemble d'outils moins habituels visant la construction d'une identité collective de transition (ateliers collectifs d'expression, ateliers découvertes, ou encore constructions de collectifs de transition). D'autres éléments du dispositif vont également dans ce sens, comme le lieu unique dédié au congé de reconversion en dehors de l'entreprise ou encore l'obligation d'une présence à plein temps, assimilée à un réel « travail de recherche d'emploi ». Pour reprendre les termes de Sardas et Gand (2009), la démarche consiste à

assurer davantage un « accompagnement orienté » qu'une « orientation accompagnée » : c'est l'autonomisation de l'individu et la construction personnelle d'un projet qui est recherchée, plutôt que l'adaptation de l'individu à une solution pensée par l'institution. Cet accompagnement s'organise à trois niveaux : le niveau symbolique, où se jouent l'identité collective de transition, la levée de tabous et de résistances sociales à l'idée d'une transition ; le niveau de l'imaginaire, qui s'attache à la dimension psychologique de la transition, l'estime de soi, ou encore la santé mentale ; et le niveau du réel, où sont pensées les compétences à acquérir pour trouver un nouvel emploi. L'idée d'une « déprogrammation identitaire » au centre de ce dispositif est, de fait, issue d'un constat uniforme posé sur les salariés du site qui proviendrait d'un rapport trop fort avec l'entreprise et qui empêcherait toute progression des individus en dehors de celle-ci.

3.1.2. Une méthodologie basée sur la collecte des récits de vie

La méthodologie suivie dans le cadre de cette recherche exploratoire s'appuie principalement sur 34 entretiens menés auprès de salariés licenciés trois ans après leur sortie de l'usine. Le dispositif de transition professionnelle (DTP) a pris fin, et les derniers sortis sont en fin d'accompagnement (congrés de reconversion). L'échantillonnage⁶ a été effectué à partir de la base de données transmise par le Groupe comprenant l'ensemble des salariés inscrits dans le dispositif, selon des critères assez classiques : ancienneté, qualification et situation déclarée à la sortie (CDD, CDI, formation, sans emploi etc.). La base de données n'inclut pas ceux qui ont choisi des mobilités à l'intérieur du groupe ou ont quitté l'entreprise avant la fermeture du site.

La méthode choisie est celle des « récits de vie » (Bertaux, 2007). Etant invités à raconter leur parcours professionnel depuis leur début, les interviewés font émerger les éléments qui comptent à leur yeux. La technique repose sur une conception narrative de l'identité (Ricoeur, 1983) : je suis celui que je (me) raconte. Les difficultés identitaires apparaissent comme des ruptures dans le récit, comme l'incapacité à construire un récit intégrant l'avant et l'après. Des relances sont permises sur les thèmes évoqués spontanément par les personnes rencontrées. Cette méthode permet selon Dubar (2006) d'identifier des « identités-typiques », c'est-à-dire mettre de la cohérence (*ipseité*) entre les dimensions et d'établir des continuités entre les épisodes (*mêmeté*). Il ne s'agit en aucun cas de penser l'unicité de l'identité. Au contraire, c'est bien parce que les identités sont multiples et changeantes que la mise en cohérence narrative est nécessaire. Tous les entretiens, qui ont duré entre 1h et 1h30, ont été entièrement retranscrits et ont fait l'objet d'une analyse de contenu thématique avec processus de double codage.

Ces entretiens ont été préparés en amont par une collecte d'informations variées visant à mieux comprendre les attendus des DTP et le contexte de la fermeture de l'usine Tyrelor : 2 visites de dispositifs similaires mis en place ultérieurement à l'expérience de Tyrelor au sein du même Groupe, 2 entretiens avec les concepteurs du dispositif, entretiens avec 4 consultants ayant participé au dispositif, 2 entretiens avec les leaders syndicaux de Tyrelor, et analyse de nombreux documents internes portant sur la conception des DTP.

3.1.3. Les formes identitaires de Dubar comme grille de lecture des identités professionnelles, combinées aux niveaux de satisfaction de Mazade

Afin d'évaluer les effets de ce dispositif de transition professionnelle chez Tyrelor, nous avons choisi de mobiliser la typologie des formes identitaires de Dubar — et son corollaire sur les dynamiques identitaires — afin de voir dans quelle mesure les ex-

⁶ Notre échantillon comprend une légère sur-représentation des créateurs d'entreprise et des fins de congrés de reclassement. Toutefois, il ne s'agit pas là d'obtenir une représentativité statistique mais de s'assurer que l'ensemble des catégories sont présentes et bien représentées en termes de discours.

salariés de Tyrelor ayant bénéficié de ce dispositif ont effectivement vu leur identité professionnelle évoluer et, dans ce cas, de comprendre la nature de cette conversion identitaire ainsi que ses effets en termes de trajectoire professionnelle.

Partant d'un ensemble de recherches empiriques françaises, Dubar dégage quatre configurations identitaires (Dubar, 2002) structurées selon deux dimensions, représentées elles-mêmes par des « transactions ». La dimension biographique concerne la formation initiale et l'origine sociale. De cette dimension résulte une transaction dite « subjective », interne à l'individu, qui se caractérise par des ruptures ou une continuité dans le parcours, entre l'identité héritée et celle visée par l'individu. Cette dernière implique nécessairement une construction dans le temps : l'identité pour soi est une négociation entre une identité héritée, se rapportant au parcours antérieur et une identité visée, englobant les projets d'avenir. Cette dimension biographique est absente des travaux de Sainsaulieu dans l'identification de ces formes d'identités au travail⁷. La seconde dimension, relationnelle, concerne la reconnaissance des compétences revendiquées. La transaction est alors « objective » et externe, car liant l'individu aux institutions, et se caractérise par une reconnaissance ou non de l'identité « pour autrui ». Les appellations données à ces configurations font référence à l'espace d'investissement et de reconnaissance des individus (métier, hors-travail, entreprise, réseau). A partir de cette double transaction, se décline pour chaque forme identitaire, un rapport aux savoirs, à la hiérarchie, à la mobilité interne, au travail différent. Le tableau suivant, inspiré des travaux de l'auteur (Dubar, 2010), résume les caractéristiques de chaque configuration identitaire. Cette grille de lecture nous permet de qualifier les formes identitaires présentes dans notre échantillon, avant la fermeture de l'usine Tyrelor, et trois ans après le passage par le DTP.

	Réseau	Entreprise	Hors travail	Métier
Espace d'investissement et de reconnaissance	Réseaux affinitaires	Entreprise	Personnel / Famille	Collectif métier
Valorisation des savoirs	Savoirs théoriques, culturels, hors du cadre travail, centrés sur le développement personnel et la réalisation de soi	Savoirs organisationnels et sociaux, proche du modèle de la « compétence » c'est-à-dire savoirs mobilisés en situation. Forte consommation de formation interne.	Savoirs pratiques et opérationnels liés au poste, apprentissage sur le tas. Rejet des savoirs généraux	Savoirs techniques, formation uniquement via l'enseignement technique.
Relations à la hiérarchie	Très bonne, jouent le jeu, relations sociales développées, réseaux multiples.	S'auto-confortent. Socialisation anticipatrice de cadres.	Dépendance. Amour / rejet de soi. Vision paternaliste.	Conflictuelle, doit avoir une légitimité technique.
Trajectoires professionnelles-formes de mobilité privilégiées	Mobilité hors entreprise Changement de métier possible	Mobilités internes fortes	Mobilités non envisagées	Mobilités au sein d'une profession (mais souvent bloquées)
Réaction face au chômage	Une chance de se recentrer sur soi Un rejet facile de l'identité antérieure	Un défi de plus dans une ascension professionnelle OU une possibilité de projet plus personnel (création d'entreprise)	Une perte de statut L'exclusion est vécue comme une sanction Le licenciement est douloureux	Identité bloquée si le métier n'existe pas ailleurs

Tableau 1- Caractérisation des configurations identitaires de Dubar

⁷ Sainsaulieu distingue les identités de retrait, de fusion, d'affinité et de négociation (Sainsaulieu, 1977)

Par ailleurs, nous articulons cette typologie des formes identitaires de Dubar avec la typologie des niveaux de satisfaction que Mazade définit dans le cadre de transitions professionnelles. Plus précisément, Mazade distingue trois stratégies possibles :

- **les convertis** : ceux qui ont réussi leur transition professionnelle, en rupture avec leur situation passée, et qui trouvent une autre source d'identification possible dans leur espace professionnel. Les convertis ont acquis de nouveaux savoirs, ont progressé et se disent satisfaits de leur emploi actuel. Avec le temps, le licenciement est perçu comme une étape, voire comme une opportunité de faire autre chose.
- ceux qui sont en **stratégie d'accommodation** : ils ont retrouvé un emploi, leur situation est équivalente objectivement, voire meilleure à leur emploi passé. Ils ont en général bénéficié de formations mais continuent à s'identifier à leur ancienne situation.
- ceux qui sont en **adaptation minimale** : il s'agit surtout d'apprendre de nouvelles conditions de travail et d'accepter progressivement la régression professionnelle et sociale.

Nous montrons que le dispositif innovant mis en place pour accompagner les transitions professionnelles semble atténuer les effets du licenciement et éviter le « scénario catastrophe » mis en évidence dans la plupart des recherches antérieures. Nous avançons également que les parcours suivis par les ex-salariés de Tyrelor et leur satisfaction trois ans après la fermeture peuvent être différenciés selon leur identité professionnelle. Nos résultats posent la question du diagnostic identitaire comme préalable au travail des dispositifs de reclassement.

3.2. Des trajectoires après licenciement qui diffèrent nettement selon la forme identitaire

3.2.1. Un bilan plutôt satisfaisant malgré un sentiment de colère qui prédomine

Sur les 583 personnes officiellement inscrites dans le dispositif, 66% ont retrouvé un emploi⁸, 12,9% sont en création d'entreprise, et 20% sont demandeurs d'emploi, soit un taux de reclassement de 78,9%, jugé très satisfaisant au regard des enquêtes nationales (65% en 2008 et 60% en 2009⁹) et du contexte économique de crise dans un bassin d'emploi déjà sinistré. Au delà des chiffres, l'analyse des récits fait apparaître que la situation est plus favorable que les scénarii catastrophes décrits précédemment. Certes, 13 personnes sur 34 ont connu depuis le licenciement une trajectoire « chaotique », « déstabilisée » ou « fragilisée »¹⁰ (Beaujolin, 2005, Roupnel-Fuentes 2007), mais la majorité a poursuivi une trajectoire que l'on peut qualifier de stable, voire ascendante (CDI, projet, création d'entreprise, formation longue amenant à un emploi stable), en lien avec les résultats affichés à la sortie du DTP.

Toutefois, pour la plupart, un fort sentiment de colère prédomine dans les récits. La brutalité de l'annonce et l'incompréhension de la décision de fermeture alimentent ce sentiment d'injustice et de colère. Au regard de l'échelle du deuil, 19 personnes sur 34 ressentent encore de la colère 3 ans après, 3 sont résignées et 12 seulement se disent « détachées ». Les critères classiques, tels que l'âge, l'ancienneté et la C.S.P, ne

⁸ Dont 39% en CDI et 28% en CDD, interim

⁹ « Les dispositifs publics d'accompagnement des restructuration en 2009 et 2010 », *DARES Analyses*, Juillet 2011- N°059.

permettent guère d'expliquer les différences de trajectoires après licenciement. Par exemple, les trajectoires stables concernent autant les plus âgés que les plus jeunes, et plus les ouvriers que les agents de maîtrise. En revanche, le critère des formes identitaires paraît plus pertinent pour expliquer ces différences

3.2.2. Des identités « plus employables » que d'autres

Après le licenciement, ce sont plutôt les identités « d'entreprise » et « de réseau » qui parviennent le mieux à poursuivre une trajectoire stable. A l'inverse, les trajectoires instables, marquées par la précarité sont plutôt caractéristiques des identités « hors-travail ». C'est d'ailleurs uniquement dans cette catégorie que se retrouvent les demandeurs d'emploi de notre échantillon.

Forme identitaire (Dubar)		Réseau	Entreprise	Hors-travail	Métier	
	Effectifs	4	11	16	3	34
Stabilité de la trajectoire	Trajectoire « stable » après licenciement	4	9	6	2	21
	Trajectoire « instable »	0	2	10	1	13
Niveau de Satisfaction (Mazade, 2004, 2010)	Convertis	2	5	6	0	13
	Accommodation	2	4	3	3	12
	Adaptation minimale	0	2	7	0	9

Tableau 2 – Stabilité de la trajectoire, niveau de satisfaction et forme identitaire

3.2.3. L'attachement à Tyrelor n'explique pas les trajectoires

Dans la typologie de Dubar, les identités « d'entreprise » et « hors-travail » sont celles qui sont les plus attachées à leur organisation : pour les unes, parce qu'elle permet de développer un projet de mobilité et d'ascension sociale :

« Ca m'a amené plein de choses. D'avoir élevé mes enfants. J'ai quand même réussi à acheter une maison ». « C'était une famille en fait » (id. hors-travail)

Pour les autres, parce qu'elle représente une stabilité une protection, « une famille » qui leur permet de développer des projets dans la sphère familiale et privée :

« J'étais bien chez Tyrelor, j'étais reconnu. Quand vous êtes reconnus pour votre efficacité pour votre travail, c'est bien » (id. entreprise)

Les identités « hors-travail » sont plus profondément déstabilisées par le licenciement qu'elles assimilent à une exclusion, une injustice qui affecte directement la sphère privée et familiale :

« Mon premier enfant était à l'époque en âge de comprendre. Il a eu très peur de partir d'ici, de quitter sa maison, ses amis etc. Ça, Tyrelor n'en a pas tenu compte, ils n'ont pas pensé que derrière il y a toute une vie de famille et une vie de couple qui était fragilisée »

Elles ont plus de difficultés à reconstruire un projet professionnel, en contradiction avec leur identité initiale dans laquelle le travail n'est perçu que dans sa dimension instrumentale. Pour certains, il s'agit de retrouver au plus vite un emploi, une stabilité financière.

« Mais c'est ma vie, il me fallait du travail. C'est quand même moi le père !... »

D'autres poursuivent à travers le DTP la relation d'emploi, protectrice, confiante et quelque peu passive. La relation au référent (conseiller reclassement) devient un substitut de la relation hiérarchique, et le DTP est essentiellement là pour leur trouver un emploi :

« On pensait qu'ils allaient s'occuper de nous un peu mieux que ça, mais ça n'a pas été le cas » « C'est des promesses qui n'ont pas été tenues » « ils ne trouvent pas de solution, pas de boulot ; ça n'a pas été ce qu'on espérait ».

Pour les identités « d'entreprise », il s'agit surtout de trouver un moyen de continuer leur projet, de nourrir leur désir de mobilité sociale (dimension biographique) à travers un autre espace professionnel. Certains réussissent à se remobiliser dans le cadre d'une autre organisation, d'autres trouvent une solution dans la création de leur propre entreprise et deviennent leur propre patron.

3.2.4. Un tiers des ex-salariés sont « convertis »

Si l'on reprend la grille de lecture de Mazade concernant la conversion identitaire (cf. tableau 2), 13 personnes sur 34 peuvent être considérées comme de véritables convertis, 12 sont en situation d'accommodation et 9 en adaptation minimale. Les « convertis » expriment une satisfaction par rapport à leur nouvelle situation, portant parfois un regard critique sur Tyrelor. Ils ont réussi leur transition professionnelle : ils progressent dans leur apprentissage de nouveaux savoirs organisationnels (id. entreprise), personnels (id. réseau) ou techniques (id. métier) :

« Aujourd'hui c'est que du bonheur » « Pourvu que ça dure, je ne ferai pas autre chose »

« C'est du passé. Je ne veux même plus y revenir (...) C'était quand même dix-sept ans et c'est comme si je suis rentré et ressorti le même jour »

Ceux qui sont en situation « d'accommodation » ont retrouvé un contexte professionnel objectivement équivalent ou meilleur que celui qu'ils avaient chez Tyrelor, mais ils s'estiment moins bien lotis et continuent à se référer à la situation précédente : ils vivent un déclassement subjectif (Mazade, 2010). Le processus de socialisation secondaire est tourné vers l'accommodation, et il n'y a pas ou peu d'acquisition de nouveaux savoirs :

« Je travaille de journée maintenant. Donc, c'est une autre vie aussi »

Enfin, ceux qui sont dans une stratégie d'adaptation minimale sont objectivement en position de déclassement et apprennent progressivement à accepter leur régression professionnelle (Mazade, 2010) :

« Aujourd'hui, quand vous vous retrouvez comme ça, il n'y plus rien qui compte. Que voulez vous faire ? Moi, je viens de retrouver un travail. Je suis content, j'y vais, mais je n'ai plus le même engouement »

En croisant le degré de satisfaction et les formes identitaires (cf. tableau 2), ce sont les identités « hors-travail » qui ont le plus de difficultés à se reconverter. Les identités « de métier » sont bloquées dans une stratégie d'accommodation, leur niveau de qualification initiale leur permettant de retrouver un emploi dans leur communauté professionnelle, mais leur travail restant considéré comme moins intéressant qu'avant. Ce sont les identités d'entreprise et identités de réseau qui réussissent le mieux leur transition, même si la moitié de ces individus sont encore en situation d'accommodation. Ce résultat ne constitue néanmoins qu'une image instantanée d'une satisfaction exprimée. Le processus de conversion suppose du temps, et ce temps n'est sans doute pas le même pour tous. L'accommodation est peut-être pour certains une étape dans le processus de transition. Lorsque la colère aura laissé place au détachement, ils seront plus à même d'évaluer leur situation de façon plus objective et accepter la reconstruction identitaire. On peut aussi supposer que le choc du licenciement ne permette pas à d'autres cette reconstruction. Il serait utile ici de rencontrer à nouveau ces personnes dans quelques années pour mieux qualifier le processus en cours.

3.3. Des dynamiques identitaires en action ? Le rôle du dispositif de transition professionnelle

Si la prise en compte des identités professionnelles nous permet de mieux analyser les différences dans les trajectoires et le processus de transition professionnelle, il est beaucoup plus délicat de cerner le rôle qu'a joué le DTP : les outils classiques de reclassement (ateliers recherche d'emploi, CV, bilan, formation etc.) sont fréquemment évoqués dans les récits, alors que les outils d'aide à la transition identitaire (cellules psychologiques, ateliers découverte, ateliers d'écoute, relaxation, totem, vague, articulation des espaces etc.) ne sont que très rarement abordés spontanément.

3.3.1 Une perception contrastée du DTP et des ateliers de transition identitaire

Les récits collectés montrent que, pour certains, le DTP a permis d'amortir le choc du licenciement et de favoriser la transition :

« L'intérêt est qu'il n'y a pas eu de coupure. On est resté dans l'environnement Tyrelor pour une bonne transition [...] et ça m'a permis une transition efficace. Je ne voulais pas rester à la maison, seul, au chômage, à attendre de trouver un emploi »

Pour d'autres, le dispositif n'a servi à rien et n'apporte guère plus que le Pôle Emploi :

« S'il n'y avait pas eu les ATP, ça serait revenu au même ; les référents venaient du pôle emploi, ça revient exactement au même. Pour moi ça n'a pas servi à grand-chose »

Les ateliers spécifiques (les « rince-tête ») connaissent un sort équivalent, la perception de leur intérêt est très hétérogène :

« Bon, c'était pas si idiot que ça » « moi ça m'a permis de rencontrer des gens que je ne connaissais pas »

« On a voulu m'apprendre à me relaxer en m'inscrivant à des ateliers relaxation ; ça m'a sorti de mes gonds ; être payé normalement à faire des conneries pareilles ! On n'est pas là pour faire des loisirs ! on est là pour trouver un travail ! »

Enfin, certains ont très mal vécu le dispositif et l'assimilent à une obligation, voire à une prison. Le DTP est appelé « Sangatte » par les représentants syndicaux : les locaux sont effectivement séparés de l'usine par un grillage et un portail fermé pendant la journée.

« Un grillage nous séparait avec ceux des vagues d'avant, on n'avait pas le droit de leur parler, on n'avait pas le droit de savoir ce qu'il s'y passait. Ça a été dur. On se voyait derrière les grilles, c'est débile »

« Alors c'était l'horreur, j'ai pas aimé ça ! [...] Je voulais pas y aller. Parce que c'était la fin de tout, hein ! Je me suis toujours senti mal dans ce truc... moins j'y étais, mieux je me sentais. »

On constate que ce sont exclusivement les « hors-travail » qui perçoivent le DTP comme une prison. Le licenciement est perçu comme une exclusion de la famille, une punition. Ils entretiennent un rapport affectif et dépendant :

« Je ne l'ai pas accepté du tout, pour moi, c'était une punition [...] quand on faisait nos pauses, et qu'on voyait nos collègues derrière un grillage et nous, on était de l'autre côté... ça me serrait là, je n'arrivais pas à leur parler. »

3.3.2. Des formations non adaptées aux spécificités culturelles

Dans les récits, sont recensées deux dimensions importantes de la dynamique identitaire selon Dubar (2006) : le rapport aux savoirs (via l'apprentissage) et la démarche volontaire (dimension biographique) nécessaire au processus de conversion. Les études précédentes ont très largement montré le rôle limité de la formation dans les trajectoires professionnelles, alors qu'elle constitue un axe majeur des dispositifs d'accompagnement (Dubar, 2006, Mazade, 2003, 2010). Dubar et Mazade soulignent le rapport étroit et

complexe entre la construction identitaire et l'apprentissage de savoirs. Chez Dubar, à chaque forme identitaire correspond une valorisation d'un type de savoirs (cf. Tableau 1). On retrouve dans nos récits les mêmes constats d'échec que dans les études précédentes :

« On m'a lancé dans une formation sur la sécurité [...] Et résultat : je n'ai pas de boulot, je n'ai plus rien. » « Je n'ai pas perdu mon temps (...), j'ai fait des formations, mais ce n'était pas adapté à nos besoins. » « Ils nous ont aidés sur les formations, ils nous ont conseillés. Mais il faut être honnête, certaines personnes comme moi ont été mal orientées. »

Une partie des formations proposées par le DTP sont des formations de moyenne durée, fondées sur un enseignement de type technique ou professionnel. Or, quand cette formation n'est pas portée pas à un projet professionnel, elle aboutit à un échec.

« J'ai des attestations des GRETA des formations que j'ai faites. J'ai appris des choses, mais bon, au fil du temps, ça ne m'a rien donné, puisque j'en suis ici » « ça veut dire c'est bon à prendre, tout est valable, mais en fin de compte dans votre tête c'est pas valable pour vous. Vous savez très bien que ça ne marchera pas »

Les formations courtes ne servent qu'à réactiver des savoirs déjà acquis dans l'objectif d'un retour rapide à l'emploi. Elles ne permettent donc pas l'apprentissage de nouveaux savoirs transformateurs d'identité.

« J'ai demandé à passer les CACES, j'en avais besoin pour être pris dans l'usine où j'étais en intérim »

Les formations courtes sont davantage privilégiées par les « hors travail » qui souhaitent retrouver une stabilité financière rapidement. Ils rejettent majoritairement tous les autres types de formation validant des savoirs théoriques ou généraux. Les ateliers de remise à niveau en mathématiques et Français par exemple sont parfois perçus comme un moment de profonde humiliation et d'infantilisation :

« Pour certaines personnes c'est quoi un ouvrier ? Quelqu'un qui n'est pas cultivé, qui est toujours levé de bonne heure, qui est toujours habillé en bleu, aucun gout, qui n'aime rien quoi. C'est ça un peu pour certaines personnes (...) moi j'y étais à l'école aussi, je sais lire, je sais écrire une lettre, je sais aller sur informatique. »

Seules les formations longues seraient réellement transformatrices d'identité, à condition qu'elles soient portées par un projet de vie, comme le confirme l'exemple d'un ouvrier « hors-travail », lequel, après avoir suivi deux formations longues, est devenu aide-soignant et tend vers une identité de métier.

3.3.3 La conversion : un processus volontaire

Nos résultats confirment l'importance de la démarche individuelle dans la conversion identitaire. Tous les salariés « convertis » au sens de Mazade sont volontaires dans le DTP. A l'inverse, ceux qui ont un rapport subi (*i.e.* ne s'attribuant pas de responsabilité à l'égard du reclassement) sont majoritairement dans une situation d'« adaptation minimale ».

« Après l'annonce j'étais très confiant mais pas assez battant. Je pensais qu'on allait m'aider... je n'ai pas été assez battant, je me suis laissé entraîner »

« Le DTP ne servait à rien. C'est au bout d'un an que j'ai paniqué et que j'ai arrêté »

Ce sont d'ailleurs les mêmes qui vivent la décision de fermeture comme une profonde injustice. Le caractère volontaire est lui aussi directement lié à la dimension identitaire. Les « hors-travail » sont ceux qui sont dans une démarche subi vis-à-vis du DTP.

Conclusion :

Nos résultats montrent, à l'instar des recherches précédentes (Linhart, 2002 ; Rounpel-Fuentes, 2007 ; Mazade 2003, 2004, 2010) que la dimension identitaire est pertinente pour comprendre les trajectoires professionnelles des salariés licenciés. Ils soulignent également que la typologie de Dubar (2002) offre un cadre d'analyse intéressant en ce qu'il va plus loin dans la caractérisation des identités et permet ainsi, à travers le principe de la double transaction, de caractériser le rapport aux savoirs, aux mobilités, au travail, à la sphère privée, au licenciement. Notre étude révèle des différences nettes de trajectoires et de perceptions du dispositif selon l'identité professionnelle initiale. Ils remettent explicitement en cause l'hypothèse de l'homogénéité culturelle des salariés de Tyrelor. Toutefois, la prise en compte de cette dimension identitaire dans le dispositif semble atténuer le choc du licenciement et faciliter la transition. Ce résultat reste limité par le manque de comparaison à des dispositifs similaires.

D'un point de vue empirique, cette recherche démontre qu'un diagnostic culturel/identitaire effectué préalablement à l'entrée au dispositif permettrait sans doute d'en améliorer l'efficacité. Mieux différencier les profils identitaires, adapter les outils, les formations, voire exclure dès le départ ceux qui n'en ont pas besoin et concentrer les moyens sur les profils identitaires les plus malmenés (comme les identités « hors-travail » par exemple), faciliterait sans doute les reconversions professionnelles.

Nos résultats interrogent également la question de la dynamique identitaire : elle est clairement en action pour une partie des personnes qualifiées de « converties » au sens de Mazade (2004b). Mais elle reste difficile à cerner dans une approche plus globale comme celle de Dubar (2006), visant le passage d'une forme identitaire à une autre. Nous avons plutôt observé une continuité des logiques identitaires dans la nouvelle situation d'emploi. La temporalité de l'enquête (trois ans après le licenciement) et la reconstruction *a posteriori* du discours sont autant de limites à l'observation de ces dynamiques. Une seconde vague d'enquête à mener quelques années plus tard sur le même échantillon pourrait nous permettre de mieux mettre en évidence ces dynamiques identitaires. Enfin, au plan théorique, cette recherche contribue au débat sur la « théorie de la conversion identitaire » tel que le pose Dubar et, plus particulièrement, sur la capacité des dispositifs de gestion (de reclassement, d'accompagnement des transitions,...), dans une logique préventive, à « enclencher » des dynamiques identitaires considérées comme souhaitables pour favoriser les transitions professionnelles dans un contexte d'instabilité croissante de l'emploi (Dubar, 2003).

Il demeure que, au-delà des expériences locales de restructurations et des dispositifs mis en place pour y faire face, la tendance est celle d'une « déstandardisation » et une « déchronologisation » des parcours de vie (Guillemard, 2008) qui est en elle-même génératrice d'insécurité et de fragilité, alors que les attentes normatives de la société restent inchangées (Cavalli, 2007). Faut-il alors prôner, à l'instar de Gazier et de l'agenda des Marchés Transitionnels du Travail (Gazier, 2010), non seulement de mieux équiper les individus pour le marché, mais aussi de mieux équiper le marché pour les individus, et de rechercher un « aménagement systématique et négocié des transitions » ?

Bibliographie

- Beaujolin-Bellet R., Schmidt G. (2012). *Les restructurations d'entreprises*, Paris : La Découverte (Repères)
- Beaujolin-Bellet R., Cornolti C., Kerbouch J.Y., Kuhn A., Moulin Y., (2006). « Anticipation et accompagnement des restructurations d'entreprises : dispositifs, pratiques et évaluation », *Rapport d'études DARES*, n°119, Octobre 2006
- Beaujolin-Bellet R., Bobbio M. (2010), « Développer une véritable démarche de contrôle et d'évaluation des cellules de reclassement », *Revue de l'IREs*, N°66-2010, pp. 36-60
- Beaujolin-Bellet R., Bobbio M., Moulin Y. (2009), « Transitions professionnelles à l'issue des plans sociaux : des parcours chaotiques ? », *Education Permanente*, n° 181/2009-4
- Berger P., Luckman T. (1986), *La construction sociale de la réalité*, Paris : Méridiens Klincksiek
- Bertaux D. (2007), *Le récit de vie*, Armand Colin, 127 p
- Bruggeman F. (2005), « Plans sociaux : l'impossible accompagnement social des licenciements économiques ? », *Revue de l'IREs*, N°47-2005/1, pp. 215-23
- Bruggeman F., Paucard D., Lapôtre M., Thobois P. (2002), *Plans sociaux et reclassements : quand l'innovation est promue par les représentants des salariés, étude de 12 cas*, Rapport pour la DARES, juin
- Cavalli S. (2007). « Modèle de parcours de vie et individualisation », *Gérontologie et Société*, n° 123, pp. 55-69
- Demazière D., Dubar C. (1997), *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*, Paris, Nathan
- Dubar C. (2007), « Polyphonie et métamorphoses de la notion d'identité » La Doc. française, *Revue française des affaires sociales*, n°2, pp.9-25
- Dubar C. (2006), « Transformation des identités professionnelles et reconversions industrielles », in J. Allouche (coord.), *Encyclopédie des Ressources Humaines*, 2^{ème} édition
- Dubar C. (2002), *La Socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris : Ed. Armand Colin, 4^{ème} édition revue en 2010, 251 p
- Dubar C. (2001), *La Crise des identités*, 4e éd. 2010, Editions PUF
- Gazier B. (2010). « Adieu 'flexicurité' ? La sécurisation des parcours professionnels », in P.E. Tixier (coord.), *Ressources humaines pour sortie de crise*, Paris : Presse des Sciences Politiques, pp. 205-222
- Guillemard A.M. (2008). *Où va la protection sociale ?*, Paris : PUF
- Guyonvarch (2005) « La banalisation du licenciement dans les parcours professionnels : déstabilisation et recomposition des identités au travail », *Terrain et Travaux*, n°14, pp.149-170
- Linhart D. avec Rist B. et Durand E. (2002), *Perte d'emploi, perte de soi*, Toulouse : Editions Erès, 213 p
- Linhart D. (1994), *La modernisation des entreprises*, Paris : La Découverte, Coll. « repères »
- Mazade O. (2010). *La reconversion des hommes et des territoires : le cas de Metaleurop*, Paris : L'harmattan, 291 p
- Mazade O. (2005), « Cellules de reclassement et individualisation du traitement du chômage. Le cas de Métaleurop et des houillères du Nord », *Revue de l'IREs*, n°47, 2005-1, pp.195-213
- Mazade O. (2004a), « Passé professionnel et reconversions : le reclassement des mineurs du Nord - Pas-de-Calais », *Formation Emploi*, CEREP, 85, 41-55

- Mazade O. (2004b), « Les reconversions professionnelles sont-elles possibles ? », *Humanisme et Entreprise*, 04-264, pp. 66-95
- Mazade O. (2003), *Reconversion des salariés et plans sociaux*, Paris : L'harmattan, coll. Logiques sociales, 218 p
- Meda D. (2010), *Le travail : une révolution nécessaire ?*, Editions de l'Aube, 65 p.
- Moscovici (1961). *Reconversion industrielle et changements sociaux : un exemple, la chapellerie dans l'Aude*, Paris : Armand Colin
- Roupnel-Fuentes M. (2011), *Les chômeurs de Moulinex*, Paris : Presses Universitaires de France (collection « Le lien social »), 259 p
- Roupnel-Fuentes M. (2007), *Une rupture totale : le licenciement massif des salariés de Moulinex*, Thèse de doctorat en sociologie, EHESS, 2007
- Ricoeur P. (1983), *Temps et récit. Tome I: L'intrigue et le récit historique*, Le Seuil, 1983
- Rose J. (1996), « L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi », *Sociologie du travail*, pp.63-79
- Sainsaulieu R. (1977), *L'identité au travail*, Paris : Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques
- Trotzier C. (2005), « Vingt ans de trajectoires après un licenciement collectif. Ouvriers et ouvrières », *Revue économique*, vol.56, N°2, pp.257-275