



HAL
open science

Impacts du vécu de la reconversion professionnelle des ouvrier.ère.s de l'industrie sur leur identité

Laurence Cocandeau-Bellanger, Alice Fonteneau

► To cite this version:

Laurence Cocandeau-Bellanger, Alice Fonteneau. Impacts du vécu de la reconversion professionnelle des ouvrier.ère.s de l'industrie sur leur identité. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 2017, 46 (3), pp.338-362. 10.4000/osp.5458 . hal-04044820

HAL Id: hal-04044820

<https://cnam.hal.science/hal-04044820>

Submitted on 24 Mar 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



L'orientation scolaire et professionnelle

46/3 | 2017

Les reconversions professionnelles : processus
psychologiques contextes et dispositifs
d'accompagnement

Impacts du vécu de la reconversion professionnelle des ouvrier.ère.s de l'industrie sur leur identité

Impacts of the career change experience on the identity of industrial workers

Laurence Cocandeau-Bellanger et Alice Fonteneau



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/osp/5458>

DOI : [10.4000/osp.5458](https://doi.org/10.4000/osp.5458)

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 1 septembre 2017

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Laurence Cocandeau-Bellanger et Alice Fonteneau, « Impacts du vécu de la reconversion professionnelle des ouvrier.ère.s de l'industrie sur leur identité », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 46/3 | 2017, mis en ligne le 01 septembre 2019, consulté le 27 janvier 2022. URL : <http://journals.openedition.org/osp/5458> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.5458>

Ce document a été généré automatiquement le 27 janvier 2022.

© Tous droits réservés

Impacts du vécu de la reconversion professionnelle des ouvrier.ère.s de l'industrie sur leur identité

Impacts of the career change experience on the identity of industrial workers

Laurence Cocandeu-Bellanger et Alice Fonteneau

Introduction : la reconversion des ouvrier.ère.s de l'industrie

- 1 Cette recherche traite des impacts de la perception du vécu de la reconversion des ouvrier.ère.s de l'industrie sur la construction de leur identité professionnelle. Fréquentes aujourd'hui, les reconversions sont un enjeu important. Selon l'enquête IPSOS (2012), 56 % des actif.ve.s français.e.s affirment avoir connu un changement d'orientation au cours de leur vie active. Ce phénomène, accentué par différentes crises économiques depuis les années soixante-dix, est plus fréquent dans le secteur de l'industrie, car les entreprises, fragilisées par l'instabilité économique croissante, ont mis en place des stratégies de délocalisation. Le nombre de plus en plus réduit de l'emploi dans l'industrie (28.1 % de l'emploi total en 1975 pour 15.2 % en 2007) (Dayan, 2008) laisse à penser qu'après un licenciement, les ouvrier.ère.s de l'industrie n'ont souvent d'autres solutions que de se reclasser dans d'autres secteurs, alors qu'autrefois il.elle.s parvenaient à construire leur carrière dans la même entreprise et pour certain.e.s à bénéficier d'une mobilité ascendante. Ces transitions vers de nouveaux horizons professionnels amènent souvent doutes et inquiétudes sur l'avenir : se projeter vers de nouveaux métiers et secteurs d'activité, a une incidence sur l'image de soi de l'adulte, l'identité professionnelle. À propos de salarié.e.s reclassé.e.s qui vivent l'épreuve d'un plan de sauvegarde de l'emploi, Goussard (2014) écrit « nombre de ces salariés perdent leur intégration à un collectif, leur attachement à une entreprise, leur maîtrise d'un métier et leurs perspectives de carrière. Or, quand le rapport au travail est ainsi dégradé, c'est leur identité sociale et le sens qu'ils donnent à leur existence qui

se trouvent à leur tour bouleversés » (p. 52). Si des travaux s'intéressent à la façon dont des adultes vivent leur licenciement et / ou transition (Trotzler, 2006), le choix a été fait dans cette recherche de s'intéresser à l'impact de ce vécu de la reconversion des ouvrier.ère.s sur leur construction identitaire.

Les ouvrier.ère.s industriel.le.s

- 2 En France, selon la nomenclature des catégories socioprofessionnelles (CSP) de l'INSEE de 2003 (2016a), les ouvrier.ère.s sont divisé.e.s en sept groupes³. Il.elle.s sont ouvrier.ère.s soit qualifié.e.s de type industriel, artisanal, ou de manutention, de magasinage et des transports, soit non qualifié.e.s de type industriel ou artisanal, soit chauffeur.e.s, soit agricoles. La recherche portait sur les ouvrier.ère.s industriel.le.s, qualifié.e.s ou non, pour deux raisons.
- 3 D'une part, leur taux de chômage est toujours plus important que dans les autres CSP : 9.9 % en 1984, contre 2.9 % pour les cadres et professions intellectuelles supérieures, 3.9% pour les professions intermédiaires et 7.5 % pour les employés. Il passe en 2014 à 15.5 % pour la catégorie des ouvrier.ère.s, pour respectivement 4.4 %, 5.6 % et 10.1 % pour les trois autres (INSEE, 2016b). Après un important développement début XX^e siècle (Noiriel, 1986), la proportion d'ouvrier.ère.s diminue progressivement depuis 40 ans. Le secteur de l'industrie n'échappe pas à ce phénomène, puisque malgré le nombre important d'activités dans ce domaine, il est de moins en moins représenté dans le tissu économique français : en 2012, seules 13.7 % des personnes ayant un emploi y travaillent (Guggemos & Vidalenc, 2014).
- 4 D'autre part, l'intérêt pour cette population est lié à l'évolution de son identité professionnelle. Grâce en partie à un véritable mouvement collectif des ouvrier.ère.s à la fin du XIX^e et au début du XX^e siècle, leurs conditions de travail, très précaires à l'époque, ont fortement progressé. Ces luttes ouvrières leur ont permis de se regrouper (Noiriel, 1986), de s'identifier à un collectif professionnel. Cette identité commune a, cependant, eu du mal à résister aux évolutions de travail depuis les années soixante-dix qui ont conduit les salarié.e.s vers toujours plus d'individualisme : selon Beaud et Pialoux, (2012) l'identité ouvrière s'est progressivement effacée dans la société du XXI^e siècle.
- 5 En partie à cause de ce taux de chômage plus élevé et de cette identité professionnelle moins prégnante, le monde ouvrier est devenu peu attractif, pour les jeunes de moins de 25 ans et pour les femmes (Guggemos & Vidalenc, 2014). Le développement des formations qualifiantes a aussi progressivement dévalorisé la classe ouvrière (Beaud & Pialoux, 2012) dont le sentiment d'appartenance à un collectif de travail faiblit : « le passage par un régime d'études longues contribue à disqualifier l'expérience ouvrière et peut produire des effets de honte sociale pour des élèves "moyens" qui sont "déculturés" (perte de leur culture ouvrière d'origine) mais non véritablement acculturés scolairement, flottant ainsi entre diverses appartenances » (Beaud & Pialoux, 2012, p. 435). C'est dans ce contexte et celui des plans sociaux que les ouvrier.ère.s se voient imposer une reconversion vers d'autres secteurs d'activité.

Transition et reconversion des ouvrier.ère.s

- 6 Changer de métier pour un.e ouvrier.ère peut s'apparenter à une transition, et, parmi les formes de transitions, à une reconversion professionnelle. La transition est définie par Parkes (1971) comme « des changements d'ordre majeur dans l'espace de vie, qui ont des effets durables, qui se produisent dans un laps de temps relativement court et qui affectent de manière déterminante la représentation du monde » (p. 30). Pour Dupuy et Cazals-Ferré (2013), les transitions permettent « de déployer des conduites actives de préservation des identités de rôles que [l'individu] valorise et / ou de se déplacer vers un nouvel équilibre identitaire, et ce en interaction avec autrui » (p. 43). Cette définition révèle la dimension identitaire dans le processus de transition, qui permet idéalement à l'ouvrier.ère de trouver un équilibre en parvenant à articuler ses différentes expériences de vie : vie passée d'ouvrier.ère et vie professionnelle à venir. Mais changer de métier bouscule en partie l'identité : source d'inquiétudes et de tensions (Goussard, 2014), ce type de changement s'apparente plus spécifiquement à une transition de type reconversion.
- 7 La reconversion amène la personne à bifurquer, à faire un mouvement important qui la conduit à se tourner vers autre chose, à changer d'objectif ; dans cette recherche, il s'agissait de reconversions qui amènent les ouvrier.ère.s à changer vers un autre métier, un autre secteur d'activité, une certaine forme de rupture dans la carrière (Négroni, 2007) d'avec son ancien métier. Changer de poste dans une entreprise ou d'entreprise dans un secteur est du registre de la transition, tout comme le.la voyageur.se qui transite entre deux avions et se trouve dans une forme de continuité du voyage. En tant que transition, la reconversion renvoie aux espaces / temps qui relient deux périodes de la vie lorsqu'une personne vit des changements majeurs qui la conduisent à aller au-delà. Elle est par ailleurs une transition particulière, dans le sens où elle se situe dans un changement de métier, de secteur, qui implique une forme de rupture avec un monde qu'il faut quitter (Bessin, Bidard, & Grossetti, 2010), tout comme le.la voyageur.se quitterait une destination empruntée au départ, alors qu'elle pourrait être poursuivie, pour aller vers un nouveau pays. La reconversion implique une mobilité du fait de passer d'une (dis)position à une autre, parce qu'elle renvoie au mouvement effectué par la personne dans sa carrière. Parmi les formes de mobilités (choisie ou subie, promotionnelle ou non, horizontale ou verticale, géographique parfois, interne ou externe), la reconversion des ouvrier.ère.s vers un autre métier nécessite dans presque tous les cas une mobilité externe, le nouveau métier ne pouvant s'exercer que rarement dans l'entreprise et le secteur de départ. Elle peut être ascendante ou descendante, selon que ces ancien.ne.s ouvrier.ère.s occupent des postes plus ou moins qualifiés par rapport à leur niveau d'origine. Elle nécessite une démarche plutôt longue qui suscite une réflexion sur ses aspirations d'adulte, un travail important sur la connaissance de soi et un grand nombre de processus psychologiques.

Le vécu de la carrière par les ouvrier.ère.s

- 8 Après la période des Trente Glorieuses qui bénéficie au monde industriel, la crise de l'emploi, la mondialisation du travail, la fragilisation de l'économie industrielle, le déploiement de nouvelles technologies de l'information et de la communication ont une incidence sur le monde ouvrier. Ces salarié.e.s ont du mal à maintenir leur

employabilité dans un monde où la demande en compétences diverses tout au long de la vie est de plus en plus forte.

- 9 Une génération d'ouvrier.ère.s pleine d'espoir en son avenir du fait de la sécurité de l'emploi et de la possibilité d'évolution professionnelle, marquée par une forte identité collective, cède la place à une génération pleine d'incertitude, confrontée au chômage et qui doit apprendre la flexibilité de l'emploi et la nécessité de se reconvertir (Beaud & Pialoux, 2012 ; IPSOS, 2012). « L'entreprise n'a plus cette capacité à proposer un déroulement de carrière » (Boisard, 2009, p. 171). Conduits à changer régulièrement de métiers, les ouvrier.ère.s ont un sentiment d'appartenance professionnelle moins ancré qu'autrefois (Laine, 2010).
- 10 Bien que souvent volontaire (55 % selon l'IPSOS en 2012), la reconversion est aussi imposée par la crise de l'emploi. Elle amène souvent un sentiment d'insécurité pour ceux.elles qui la vivent, ou qui ne l'ont pas encore vécue mais qui sont conduit.e.s à l'envisager à cause d'éventuels licenciements (IPSOS, 2012). Malgré ces appréhensions, il.elle.s recherchent aussi un meilleur épanouissement au travail dans le nouveau métier, notamment la possibilité d'une meilleure conciliation vie professionnelle - vie personnelle, une meilleure rémunération et de nouvelles perspectives professionnelles (IPSOS, 2012).
- 11 Pour les ouvrier.ère.s de l'industrie, la reconversion professionnelle est souvent imposée en raison des plans sociaux. Elle leur demande une remise en question de leurs aspirations et identité professionnelles. Le processus de reconversion les conduit à une première étape de deuil et d'abandon de leur métier (désengagement), qui ne pourra être surmontée que si il.elle.s ont la possibilité et la volonté d'avancer vers un futur plus attrayant (Danvers, 2006). Ensuite, il.elle.s peuvent passer par une phase de projection dans une nouvelle activité, phase lente nécessitant souvent un accompagnement pour être réussie, même si il.elle.s doivent aussi être acteur.rice.s et auteur.e.s de leur projet (Boutinet, 2012 ; Fabre, Gatignon-Turnau, & Ventolini, 2012). Cependant, certain.e.s soulignent le côté positif de la reconversion pouvant être vécue comme une véritable occasion de rebondir (71 %), d'envisager de s'engager dans des métiers auxquels il.elle.s n'avaient pas pensé au préalable, ou comme nouveau départ permettant un épanouissement professionnel (64 %), une possibilité d'évolution professionnelle (54 %), plus de sécurité d'emploi (42 %) et de confiance en leur avenir (IPSOS, 2012). Boutinet (1995) souligne quant à lui les nombreux échecs de la reconversion pour ceux.elles qui ne parviennent pas à faire le deuil de leur ancienne activité, tout particulièrement ceux.elles qui n'ont pas souhaité la reconversion.
- 12 La reconversion semble avoir des répercussions sur l'identité, notamment pour les ouvrier.ère.s de l'industrie. La présentation des théories de l'identité dans la section suivante doit permettre de mieux appréhender les problématiques de construction identitaire des ouvrier.ère.s de l'industrie qui se reconvertissent vers de nouveaux métiers.

L'identité professionnelle des ouvrier.ère.s en reconversion

- 13 Étudiée depuis longtemps en psychologie (Billig & Tajfel, 1973 ; Tajfel & Turner, 1986), l'identité peut être définie comme « l'ensemble des représentations et des sentiments

qu'une personne développe à propos d'elle-même, comme ce qui permet de rester le même, de se réaliser soi-même et de devenir soi-même, dans une société et une culture donnée, et en relation avec les autres » (Tap, 1998, p. 65). Intéressons-nous avec Dubar aux identités professionnelles définies comme « des manières socialement reconnues, pour les individus, de s'identifier les uns les autres, dans le champ du travail et de l'emploi » (Dubar, 2002, p. 95).

Construire son identité dans la comparaison sociale

- 14 L'espace de travail, tout comme la famille et l'école, marque un lieu de socialisation (Dubar, 2002), car il permet à la personne de s'inscrire et de se définir à travers un groupe donné. Cependant, Dubar (2002) précise que l'identité professionnelle se joue « entre l'espace interne du travail, de l'emploi et de l'entreprise et l'espace externe du hors-travail, du chômage ou de la formation » (p. 236), et est liée aux expériences qui se déroulent autour du travail. Dans le cadre d'une reconversion, la période de transition qui sépare les deux métiers constitue donc une étape importante dans l'élaboration identitaire.
- 15 Des auteurs (Codol, 1980 ; Tajfel & Turner, 1986) mettent en avant la nécessité pour l'adulte de construire son identité dans la similitude (être comme ceux.elles qui appartiennent au même groupe) et dans la différence (se démarquer des autres au sein du groupe et des autres groupes). L'identité induit ainsi la nécessité d'une comparaison sociale avec ceux et celles qui nous entourent. Celle de l'ouvrier.ère de l'industrie se construit par comparaison aux autres ouvrier.ère.s et aux autres travailleur.euse.s. Lorsqu'un.e ouvrier.ère de l'industrie se reconvertit, les ouvrier.ère.s ne sont plus ses semblables et les autres travailleur.euse.s ne sont plus si différent.e.s. Aussi, la question du maintien ou non d'une cohérence identitaire lors d'une reconversion se pose. Comme le soulignent Tap, Esparbes-Pistres et Sordes-Ader (1997), « l'identité est le produit d'interactions sociales et individuelles » (p. 187) et se construit tout au long de la vie. Cette construction est traversée par l'ensemble des valeurs, des traits personnels et des rôles que la personne s'attribue comme faisant partie d'elle-même, au regard des groupes et catégories sociales auxquels elle appartient, de ses expériences, de son vécu. Le maintien d'une cohérence identitaire au cours de la reconversion se pose tout à fait légitimement. Dans cette recherche, nous proposons de mieux comprendre comment les ouvrier.ère.s reconverti.e.s se définissent d'un point de vue identitaire une fois engagé.e.s dans un nouveau métier compte tenu de la façon dont il.elle.s disent avoir vécu cette reconversion.

Identité pour autrui et identité pour soi

- 16 Selon Dubar (1998), l'identité professionnelle est le produit d'interactions entre l'identité pour autrui, c'est-à-dire ce que nous sommes pour les autres, et l'identité pour soi, qui renvoie à une notion de rétrospection. Autrement dit, elle résulte de l'articulation entre une transaction objective (identité attribuée pour autrui) et une transaction subjective (identité pour soi). Dans la transaction objective, la personne tente d'intégrer les rôles et pratiques que les autres attendent d'elle. Par exemple, les (ancien.ne.s) ouvrier.ère.s qui découvrent une nouvelle activité essaient de se modeler à ce nouveau métier afin de s'y intégrer plus aisément. Dans la transaction subjective, la personne tente de trouver un équilibre entre une identité héritée et une identité

visée (Dubar, 1998), elle doit composer entre l'identité développée lors de son expérience passée (d'ouvrier.ère) et la projection qu'elle fait d'elle-même dans l'avenir (nouveau métier). Ces transactions subjectives peuvent d'ailleurs être vécues comme une rupture quand elles impliquent « une dualité entre deux domaines : une impossibilité de se construire une identité d'avenir à l'intérieur de l'espace producteur de son identité passée » (Dubar, 2002, p. 235). En outre, la manière dont l'individu appréhende son expérience constitue un élément de différenciation par rapport à sa nouvelle appartenance groupale. Il peut être difficile pour l'ouvrier.ère de s'identifier à un autre groupe professionnel alors qu'il.elle a été contraint.e de quitter le monde ouvrier. Il.elle devra changer d'espace pour retrouver une identité propre, c'est-à-dire mettre en œuvre des stratégies identitaires (Kaddouri, 2008), afin de transformer, stabiliser ou encore reconstruire l'identité. Au vu de ces apports théoriques, la recherche présentée dans cet article visait aussi à mieux comprendre cette construction identitaire de l'ouvrier.ère reconverti.e au regard de son expérience de la reconversion vers un nouveau métier.

Crise identitaire des ouvriers en reconversion

- 17 De son côté, Gordon (1968) insiste sur l'importance de l'identité professionnelle comme vecteur de motivation, d'implication, d'engagement et de mobilisation au travail. Ces éléments sont primordiaux pour les ouvrier.ère.s contraint.e.s de se reconvertir, car il peut être difficile de s'identifier professionnellement après une rupture, tel un licenciement économique. S'il.elle.s ne s'identifient pas à leur nouveau groupe professionnel, cela peut se répercuter sur leur épanouissement professionnel. Dans ce cas, l'adulte en reconversion peut traverser une crise identitaire (Dubar, 2010). Selon Dubar, autrefois les identités professionnelles se constituaient à travers la formation initiale et perduraient jusqu'à la retraite. Aujourd'hui, avec les crises de l'emploi et notamment les reconversions imposées par les licenciements, le rapport au travail est différent, et les identités professionnelles sont en crise. Il n'y a d'ailleurs plus d'identité collective chez les ouvrier.ère.s au sens de « classe ouvrière » (Beaud & Pialoux, 2012), et dans ce contexte, « on voit donc apparaître des identités professionnelles floues et instables induisant des risques psychologiques et économiques pour les individus » (Dubar, 2002, p. 158). L'identité nécessitant une cohérence dans le parcours de vie est d'autant plus fragilisée que les licenciements économiques au sein du secteur industriel peuvent casser la continuité du parcours. « L'individu ne serait ainsi plus capable d'établir une cohérence entre ce qu'il développe comme identité pour soi et la situation professionnelle subie (identité pour autrui) » (Dubar, 2002, p. 158). Cet élément marque tout le questionnement des adultes qui doivent s'intégrer dans une nouvelle profession et s'y référer, alors qu'il.elle.s sont inquiet.ète.s face à leur avenir professionnel. Dubar (2010) constate une absence de projection chez ces professionnel.le.s, car les licenciements qu'il.elle.s subissent fragilisent cette confiance dans leur future activité.
- 18 L'ensemble de ces concepts sur la reconversion des ouvriers et leur construction identitaire a conduit à formuler la question de recherche suivante : en quoi la perception, par des ouvrier.ère.s de l'industrie, de leur vécu d'une reconversion professionnelle suite à un licenciement, a-t-elle une influence sur leur identité professionnelle une fois engagé.e.s dans un nouveau métier ? Cette recherche visait ainsi à identifier et à analyser de façon approfondie le vécu par les ouvrier.ère.s de l'industrie de leur reconversion suite à un licenciement, alors qu'il.elle.s sont engagé.e.s

dans un nouveau métier, et de comprendre l'impact de ce vécu sur leur identité professionnelle. Afin de spécifier ce questionnement, deux sous-questions de recherche ont été formulées. La première vise à savoir comment se définissent, d'un point de vue identitaire, ces ouvrier.ère.s de l'industrie selon la perception de leur vécu de la reconversion professionnelle une fois engagé.e.s dans un nouveau métier ; la seconde vise à mieux saisir comment ces ouvrier.ère.s ont construit leur identité professionnelle à partir de leur vécu de la reconversion vers un nouveau métier. Pour répondre à ces questions, une méthode de recueil et d'analyse de données a été mise en œuvre, telle que présentée dans la section suivante.

Méthode qualitative par entretien

- 19 Conformément au but de l'étude et afin de répondre à ces deux questions, la démarche retenue pour cette recherche était qualitative et inductive. Par ailleurs, la méthode de recueil et d'analyse de données s'appuyait sur l'approche par théorisation ancrée de Glaser et Strauss (1967), sans pour autant appliquer l'ensemble de leur démarche (notamment la simultanéité des phases de recueil et d'analyse des données). Comme son nom l'indique, cette méthode consiste avant tout en un effort de théorisation de la part du.de la chercheur.e, c'est-à-dire en la construction de concepts explicatifs d'une réalité donnée. De fait, cette recherche visait à modéliser l'identité d'ouvrier.ère.s de l'industrie ayant vécu une reconversion suite à un licenciement. Par ailleurs, cet effort de théorisation doit toujours être ancré dans une réalité, et plus exactement pour le.la chercheur.e, dans des données empiriques (Paillé, 1996).

Participant.e.s

- 20 Dans cette recherche qualitative inductive basée sur la théorisation ancrée, le recueil de données s'est fait par entretien semi-directif. Des critères de choix de la population ciblée ont été appliqués. Il s'agit avant tout d'ouvrier.ère.s de l'industrie reconverti.e.s, c'est-à-dire, selon l'INSEE (2016a), des personnes qui, autrefois, ont exécuté « un travail de type industriel [qui] peut consister en la conduite, la surveillance, la préparation, le réglage, l'entretien d'installations industrielles, de machines, d'engins de génie civil ou de travail du béton ». Ces fonctions industrielles se trouvent dans des entreprises de textiles, d'énergie, de métallurgie, d'automobile, d'agroalimentaire, etc. (Onisep, 2015). Plus précisément, ces ouvrier.ère.s devaient avoir été licencié.e.s économiquement au cours des dernières années et s'être reconverti.e.s dans un nouveau métier en s'y engageant (obtention d'un poste). Par ailleurs, il.elle.s devaient être dans ce nouveau poste depuis quelques mois au minimum, afin de pouvoir recueillir le discours relatif à l'influence de leur reconversion sur leur construction identitaire. Conscient.e.s que le fait de rencontrer des ouvrier.ère.s qui ont mené à terme leur reconversion pouvait nous amener à nous intéresser plutôt à des reconversions considérées comme réussies, cela a, pour autant, évité le biais qu'une situation de chômage aurait pu induire sur l'objectif d'étude. Enfin, les critères âge et sexe n'ont pas été retenus dans l'échantillonnage (même si une certaine mixité de sexes et d'âges a été recherchée) considérant que la recherche était exploratoire.

- 21 Nous avons rencontré au total 11 ouvrier.ère.s qui se sont exprimé.e.s sur eux.elles-mêmes et leur vécu de la reconversion. L'accès à cette population n'a pas été facile et a nécessité plusieurs mois de recrutement. Il s'est fait par échantillon dit « boule de neige », par sollicitation de l'entourage personnel et professionnel des chercheur.e.s, sans jamais connaître personnellement la personne rencontrée. Le Tableau 1 présente les caractéristiques des participant.e.s.

TABLEAU 1. Présentation de l'échantillon

Prénom (fictif)	Âge	Secteur d'origine	Ancienneté à l'usine	Durée du chômage	Nouveau métier
Liliane	48 ans	Fabrication de chaussures	25 ans	1 an et 9 mois	Agente hospitalière
Annick	58 ans	Fabrication de chaussures	Plus de 25 ans	10 mois	Monitrice auto-école
Maxime	60 ans	Fabrication de chaussures	Près de 40 ans	1 an et 4 mois	Responsable de cantine
Florence	58 ans	Textile	35 ans	11 mois	Aide à domicile
Laurence	55 ans	Textile	Trentaine d'années	8 mois	Aide à domicile
Béatrice	58 ans	Textile	Trentaine d'années	6 mois	Conductrice de bus
Ghislaine	52 ans	Fabrication de chaussures	Trentaine d'années	Non renseigné	Factrice
Sophie	50 ans	Confection de prêt-à-porter	Plus de 25 ans	Quelques mois	Aide à domicile
Yann	50 ans	Armement	Non renseigné	Deux ans	Nombreux métiers puis retour en usine comme agent d'essai
Francis	32 ans	Équipement automobile	6 ans	Non renseigné	Plaquiste
Jean	55 ans	Menuiserie	Non renseigné	Non renseigné	Chef d'entreprise de pose de mobiliers

TABLE 1. Presentation of the sample

Instrument

- 22 Le guide d'entretien était constitué de trois parties dans lesquelles les chercheur.e.s pouvaient appréhender la perception des personnes rencontrées sur trois espaces / temps de la reconversion : l'activité professionnelle passée d'ouvrier.ère de l'industrie (vision qu'il.elle a de lui.elle-même dans son ancien métier, façon de décrire ce métier, l'attachement à celui-ci) ; la phase de transition entre les deux métiers, c'est-à-dire du licenciement à l'intégration dans un nouveau métier (vécu de cette période de transition, ressentis et attentes face à l'avenir professionnel, perception de soi relative à l'apprentissage d'un nouveau métier) ; le nouveau métier (description de sa nouvelle activité, évaluation du nouveau métier, perception de soi dans ce nouveau métier, effets de la reconversion).

Procédure d'analyse

- 23 Une fois les entretiens réalisés et retranscrits, les étapes de codage (processus de codification) et de catégorisation des données puis les processus de mise en relation des catégories et de modélisation (présentés dans les parties suivantes) ont été mis en œuvre, conformément à l'approche par théorisation ancrée de Glaser et Strauss (1967).
- 24 Dix des entretiens ont été retranscrits, l'un des interviewé.e.s n'ayant pas accepté l'enregistrement (Yann), les extraits d'entretien proposés dans l'analyse des données ci-dessous correspondent pour lui à la prise de notes des chercheur.e.s. Les données issues de ces 11 entretiens ont été analysées selon la méthode d'analyse qualitative par théorisation ancrée. Celle-ci a permis de codifier puis de catégoriser les données empiriques de façon systématique (processus de codification et de catégorisation de Glaser & Strauss, 1967) ; cette rigueur a pu permettre entre autres d'éviter le biais de rationalisation du discours qui peut exister chez certain.e.s interviewé.e.s. La section suivante présente les catégories élaborées à partir de l'analyse de ces données discursives.

Résultats

- 25 Les catégories construites à partir du processus de catégorisation (Glaser & Strauss, 1967), au nombre de trois, sont présentées dans les sections suivantes. Elles incluent différents sous-thèmes relatifs au codage des données discursives effectué (processus de codification).

Perceptions du passé d'ouvrier.ère

- 26 Cette catégorie d'analyse se centre sur la perception que les interviewé.e.s ont de leur vécu d'ancien.ne ouvrier.ère. Elle a été construite à partir de plusieurs sous-thèmes : la perception du métier et de soi en tant qu'ouvrier.ère et la perception du travail en usine à travers les relations avec la hiérarchie et les collègues.
- 27 L'intérêt porté au métier d'ouvrier.ère peut être positif ou négatif. Certain.e.s évoquent qu'il.elle.s étaient très intéressé.e.s et se sentaient épanoui.e.s dans leur ancien métier, comme Annick : « j'adorais mon boulot, [...] le travail en lui-même était passionnant ». Cet intérêt s'explique par la polyvalence du métier, la complexité des tâches confiées et

la progression dans le métier : « j'ai pu évoluer dans mon métier » (Jean). À l'inverse, d'autres décrivent leur ancien métier de façon négative, voire péjorative : « l'usine, ce n'est pas intéressant, [...] c'est la routine, [...] c'est l'angoisse, [...] tu es un robot » (Francis). Il.elle.s soulignent leur manque d'intérêt, d'épanouissement, le rejet du travail en usine : « [un métier] à contre-goût, je n'aimais pas ça du tout, [...] j'en avais marre, ras le bol » (Maxime). Ce travail était alors effectué pour des raisons matérielles, « alimentaires », parce qu'il apporte un revenu ou qu'il permet d'avoir des horaires de travail avantageux. Ce monde professionnel est aussi décrit à partir des regards sur eux.elles-mêmes. Il.elle.s se perçoivent comme ayant été des salarié.e.s sans avenir professionnel, sans perspective d'évolution de carrière. Le monde de l'industrie ne leur offrait pas d'évolution, et il.elle.s n'en attendaient rien d'autre que d'y finir leur vie professionnelle : « c'était comme ça, j'avais mon travail, mon salaire, ça me convenait » (Sophie). L'idée d'une orientation vers un autre métier n'était, dans ce contexte-là, pas envisagée.

- 28 Par ailleurs, la perception du travail en usine se décline à travers les relations avec les collègues. Lorsqu'il s'agit de la hiérarchie, la perception est très négative. Les participant.e.s évoquent le manque de reconnaissance, « le manque de valorisation » (Ghislaine). La hiérarchie ne représente alors que des personnes qui « contrôlent » leur activité. Par contre, lorsqu'il est question des relations avec les autres ouvrier.ère.s, le respect du travail et la bonne entente sont soulignés. L'esprit d'équipe permet de s'identifier à un groupe professionnel auquel la hiérarchie n'appartient pas.

Perceptions de la transition vers un nouveau métier

- 29 Une deuxième catégorie d'analyse concerne la perception que l'ouvrier.ère reconverti.e a de son vécu de la transition qui s'est construite à partir des phases suivantes : le licenciement, l'accompagnement à la transition, le choix d'un nouveau projet, l'expérience du chômage, le retour en formation et le bilan de la transition.
- 30 La première phase de la reconversion évoquée est celle du licenciement. Deux cas de figure se présentent selon que ces ouvrier.ère.s ont anticipé ou non leur licenciement. Pour ceux et celles qui ne l'ont pas anticipé, celui-ci se caractérise par un sentiment d'abandon de leur métier. Ces dernier.ère.s évoquent leurs difficultés à quitter « leur entreprise », « leur métier », d'autant plus pour ceux.elles qui l'appréciaient. Le licenciement marque l'arrêt de quelque chose qui n'est pas terminé : « c'est ça qui est dur parce qu'on n'avait même pas fini notre travail en fait, on a tout laissé » (Laurence). Phase d'inquiétude et de doutes face à un avenir incertain, c'est une étape où il.elle.s ont perdu le contrôle de la situation. Parfois, avec le début des licenciements, l'ambiance se dégrade, et l'esprit collectif se perd pour laisser place à l'individualisme : « à la fin, on travaillait pour soi » (Laurence). Ces ouvrier.ère.s se sentent déconnecté.e.s de leur groupe qui ne leur apporte plus satisfaction. Certain.e.s décrivent un travail déshumanisant, sans aucun épanouissement possible : « j'ai mal vécu ce licenciement, y avait un manque de considération » (Yann).
- 31 Pour leur part, les ouvrier.ère.s ayant anticipé leur licenciement expliquent avoir pensé la fermeture de l'usine : « dans ma tête, je me préparais déjà à sortir » (Florence). La situation économique se dégrade progressivement, parfois sur plusieurs années, il.elle.s en connaissent l'issue. C'est pourquoi certain.e.s sont parti.e.s volontairement et ont pu ainsi se sentir acteur.rice.s et moins subir le licenciement : « je me suis inscrit sur une

liste de volontaires pour quitter l'entreprise » (Jean) ; d'autres ont préféré rester jusqu'à la fermeture définitive et partir en dernier de l'usine, estimant que ceux et celles qui restent jusqu'au bout sont souvent indispensables : « on garde souvent les meilleur.e.s pour la fin, [...] je suis allée jusqu'au bout, j'ai fermé les portes » (Ghislaine). Pour ceux.elles qui ont pu anticiper leur départ, l'abandon du métier s'est fait plus progressivement et moins douloureusement, car il.elle.s se sont préparé.e.s. Il y a chez eux.elles un sentiment de reconnaissance, voire d'utilité sociale qui émerge de la situation : appartenir à ce monde d'ouvrier.ère.s avait du sens, devoir le quitter implique de chercher du sens à cette transition vers autre chose.

- 32 La deuxième phase de la reconversion concerne l'accompagnement dont certain.e.s ont bénéficié. Qu'il s'agisse de cellules de reclassement ou de dispositifs personnels, l'accompagnement leur a le plus souvent apporté du soutien pour mieux traverser ce passage d'un métier à l'autre, grâce à une meilleure connaissance de soi, à l'identification de ses aspirations et intérêts professionnels, et à l'éventuelle définition d'un projet : « j'ai pensé à deux possibilités, je me suis mise en question, et grâce à des stages j'ai pu choisir » (Béatrice). Pour certain.e.s cependant, l'intérêt des cellules de reclassement est inexistant, soit parce que le dispositif n'a pas répondu à leurs attentes, soit parce qu'il.elle.s avaient déjà identifié un projet en amont : « on se rencontrait avec des gens pour faire nos CV, moi, je n'attendais pas cela » (Ghislaine).
- 33 Une autre phase identifiée par ces ouvrier.ère.s est celle du choix d'un nouveau projet qui suscite des questionnements et parfois une inquiétude. Quitter l'usine amène des incertitudes sur l'avenir : « mais qu'est-ce que l'on va pouvoir faire ? » (Liliane). Cela est d'autant plus prégnant que ces personnes n'ont connu qu'un seul secteur d'activité et souvent qu'une seule entreprise. Elles ne savent pas si elles seront capables de réussir dans un autre secteur : « je me suis dit de toute façon c'est foutu, qu'est-ce que je peux faire ? » (Ghislaine). Le choix d'un nouveau secteur est à la fois capital et source d'angoisse. Il est nécessaire d'avoir confiance en soi pour se projeter. Ceux.elles qui ont pu anticiper un nouveau secteur avant d'être licencié.e.s sont plus serein.e.s pour se lancer dans les démarches, ont plus confiance en eux.elles et semblent se référer plus facilement au nouveau métier choisi : « non, je n'ai jamais eu de doutes » (Béatrice).
- 34 L'expérience du chômage est une quatrième phase de la transition qui suscite des remises en question identitaires. Quitter son travail à cause d'un licenciement se traduit généralement par une période de chômage, c'est-à-dire par une absence (de travail), un manque. Les ouvrier.ère.s ressentent de la peur et un vide liés à la perte de leur travail et à un manque de reconnaissance de leur environnement : « le choc a été de se retrouver à la maison et de ne plus être utile à personne » (Ghislaine).
- 35 Pour certain.e.s, le passage par une phase de formation a été nécessaire avant de s'engager vers un nouveau métier. Cinquième phase de la transition, cet apprentissage de nouvelles compétences a souvent été remis en question, par crainte de ne pas réussir, par peur de reproduire l'échec scolaire vécu plus jeune, par manque de confiance en soi : « je me trouvais trop nulle, [...] j'avais vraiment l'impression que je n'y arriverais jamais » (Annick). Ces difficultés interrogent parfois la faisabilité du projet dans sa globalité et la capacité de ces ouvrier.ère.s à rebondir vers un nouveau métier. Cependant, l'apprentissage d'un nouveau métier permet de repérer les valeurs et attentes d'un autre secteur, surtout lorsque ces ancien.ne.s ouvrier.ère.s expérimentent leur futur métier à travers des situations pratiques (stages notamment)

qui peuvent alors servir à confirmer un projet. Cette confrontation à une nouvelle réalité professionnelle leur permet de se référer à un nouveau monde.

- 36 La sixième et dernière phase concerne le bilan de la reconversion. Tou.te.s les ancien.ne.s ouvrier.ère.s en soulignent finalement l'aspect positif. Quelle que soit la façon dont il.elle.s ont apprécié leur métier d'ouvrier.ère et vécu leur reconversion, le licenciement a été pour eux.elles l'occasion de s'interroger sur de nouvelles perspectives professionnelles, de choisir un nouveau métier et de s'épanouir dans un nouvel environnement : « si j'avais su, je crois que je l'aurais peut-être fait plus tôt » (Béatrice).

Perceptions du nouveau métier

- 37 La troisième catégorie d'analyse est relative à la perception que les ouvrier.ère.s reconverti.e.s ont de leur nouveau métier. Les sous-thèmes qui la composent sont quant à eux relatifs à la perception de l'engagement dans le nouveau métier, des valeurs et idéaux professionnels, et du désengagement de l'ancien métier.
- 38 La construction identitaire des ancien.ne.s ouvrier.ère.s se poursuit à partir de leur engagement dans le nouveau métier. Cet engagement permet de développer des relations, notamment avec leur nouvelle hiérarchie. Contrairement à la hiérarchie ouvrière, celle-ci est appréciée, car elle montre de la reconnaissance et du soutien au travail : « on peut demander des rendez-vous, on va voir la responsable de secteur et puis elle nous écoute » (Laurence). En ce qui concerne les relations avec les collègues, les ancien.ne.s ouvrier.ère.s ont le sentiment d'être reconnu.e.s, valorisé.e.s au regard d'un parcours différent qui les distingue et les singularise dans ce nouveau groupe. Il.elle.s y trouvent des soutiens pour découvrir un secteur et mieux appréhender leur métier : « c'est bien de partager » (Francis). Dans quelques cas, les relations professionnelles n'ont pas été satisfaisantes au départ, les salarié.e.s ont alors pu quitter leur employeur pour un autre. De nouvelles relations professionnelles se déploient aussi avec d'autres acteur.rice.s : des client.e.s ou usager.ère.s, inexistantes dans le métier d'ouvrier.ère, elles leur apportent aussi confiance en eux.elles, satisfaction et reconnaissance du travail effectué et une bonne image de soi : « tu te sens reconnu, [...] tu vois ton travail avancer » (Francis).
- 39 S'engager dans un nouveau métier permet aussi d'y découvrir des valeurs. Les métiers investigués par les participant.e.s sont généralement des métiers d'aide à la personne ou tout au moins du relationnel (aide à domicile, agent.e hospitalier.ère, moniteur.rice auto-école, conducteur.rice de bus, facteur.rice, etc.) qui leur permettent de s'épanouir au travail en développant de nouveaux traits de personnalité et de nouveaux rôles : « je me sens beaucoup mieux, [...] je suis plus dans mon domaine » (Maxime). L'altruisme, la liberté, le partage et le don rencontrés dans ces métiers du tertiaire leur permettent d'être plus autonomes, d'avoir plus de contacts avec les autres et ainsi de trouver ce qui a pu leur manquer en tant qu'ouvrier.ère.s. Plus en accord avec eux.elles-mêmes, il.elle.s semblent aujourd'hui s'identifier à ce nouveau métier.
- 40 Cette identification au nouveau métier se fait soit par opposition, soit en appui à ce qu'il.elle.s étaient comme ouvrier.ère.s, mais toujours par comparaison avec le passé d'ouvrier.ère.s. Certain.e.s mentionnent la rupture faite avec leur ancien métier, l'activité actuelle n'ayant pour eux.elles aucun lien avec le monde ouvrier. « Cela n'a rien à voir, [...] cela [le métier d'ouvrier.ère] ne m'a rien apporté [pour mon nouveau

métier] » (Annick). D'autres vont au contraire signaler l'utilité d'avoir été ouvrier.ère. Dans ce cas, deux situations se rencontrent. Soit la comparaison avec le nouveau groupe professionnel leur permet de repérer ce qu'il.elle.s n'avaient pas avant : « cela a été une motivation parce que, quand on a connu autre chose avant, on sait bien qu'on n'est pas si malheureux.ses que ça » (Ghislaine), soit la comparaison leur permet d'identifier les éléments identitaires qui se maintiennent. Dans ce dernier cas, des éléments acquis dans l'ancien groupe perdurent, et les ancien.ne.s ouvrier.ère.s y font toujours référence. Il.elle.s insistent par exemple sur la rigueur, la rapidité et la disponibilité qu'il.elle.s ont acquises en tant qu'ouvrier.ère.s, compétences sur lesquelles il.elle.s continuent de s'appuyer et que les employeur.e.s ont recherchées lors du recrutement : « il.elle.s avaient conscience, en recrutant des gens de l'usine, qu'on n'était pas des fainéant.e.s, qu'on avait travaillé jeunes et au rendement ; donc forcément, on tenait [au travail] » (Ghislaine).

- 41 À partir des trois catégories et des sous-thèmes présentés, un processus de mise en relation des catégories (Glaser & Strauss, 1967) a permis d'élaborer une modélisation, exposée ci-après.

Discussion autour de deux typologies de l'identité des ouvrier.ère.s reconverti.e.s

- 42 Comme les autres étapes de la recherche, la discussion des résultats s'appuie également sur la méthode par théorisation ancrée (Glaser & Strauss, 1967), aussi, cette partie présente la modélisation (plus que la théorie) en proposant des typologies (étapes de *mise en relation des catégories* et de *modélisation*) à partir de notions explicatives. Cette discussion permet d'apporter des réponses à la problématique, sous forme d'hypothèses explicatives à partir de l'analyse des données discursives qui a été menée et présentée ci-avant. Elle est constituée de deux typologies modélisées qui sont deux pistes de réponse à la problématique : d'une part une typologie de l'identité des ouvrier.ère.s reconverti.e.s (réponse à la sous-question 1), d'autre part une typologie des modes de construction de leur identité d'ouvrier.ère.s reconverti.e.s (réponse à la sous-question 2).

Profils-types d'identité d'ouvrier.ère.s reconverti.e.s : auteur.e.s, acteur.rice.s, assujetti.e.s

- 43 Cette première section présente les types d'identité d'ouvrier.ère.s reconverti.e.s construits à partir de l'analyse des données discursives. D'après notre approche méthodologique, la terminologie doit se référer à des notions explicatives (Paillé, 1996) issues de théories, c'est pourquoi celle relative aux trois types d'identité s'appuie sur les notions issues de la théorie des conduites à projets de Boutinet (1993, 2010) : auteur.e.s, acteur.rice.s et assujetti.e.s.
- 44 Au niveau de la constitution des profils-types identitaires des ouvrier.ère.s reconverti.e.s, des caractéristiques permettent de les spécifier. Elles s'appuient entre autres sur les auteur.e.s convoqués précédemment et sont au nombre de cinq : le rapport au monde, les aptitudes, le mode de transition (Négroni, 2007), le type d'implication au travail (Gordon, 1968), le rapport aux valeurs, traits de personnalité et

rôles (Tap et al., 1997). Voici, pour chacun de ces types, l'explicitation et un portrait issu des interviewé.e.s l'incarnant.

- 45 L'ouvrier.ère reconverti.e de type auteur.e anticipe l'avenir avant même le licenciement, est capable d'initiative, vit la reconversion comme une transition anticipée, s'implique au travail tant dans le métier d'origine que dans le nouveau métier et retrouve dans son nouveau métier des valeurs, traits de personnalité et rôles en lien avec son ancien métier d'ouvrier.ère. Florence a une identité d'ouvrière reconvertie qui correspond à ce profil-type d'auteur.e. Ouvrière pendant 35 ans dans une usine de prêt-à-porter, elle a intégré le monde industriel de l'habillement dès la fin de sa formation dans ce secteur et a une bonne image de son passé d'ouvrière, où elle a eu de l'intérêt pour son métier qu'elle valorisait. Ayant observé différents plans sociaux dans son milieu industriel, elle se prépare à être licenciée et imagine rapidement un projet de reconversion vers l'aide à domicile. Une fois licenciée, elle s'informe sur ce métier, décide d'intégrer une formation et recherche tout de suite du travail dès qu'elle est diplômée. Déçue par sa première expérience dans ce métier à cause de mauvaises relations avec sa hiérarchie, elle décide de changer de structure, car elle souhaite s'impliquer dans son travail. Elle devient alors plus autonome dans son nouveau poste et y trouve de la satisfaction grâce au rôle qu'elle peut y jouer.
- 46 La deuxième identité est celle de l'ouvrier.ère reconverti.e de type acteur.rice, soit un profil qui engage une réflexion sur l'avenir après la phase de licenciement, qui est capable de réagir et de se prendre en charge, qui vit la reconversion comme une transition non anticipée, qui s'implique dans son ancien métier et dans le nouveau, mais qui a connu une perte de sens et d'implication entre les deux, durant une période de chômage. Enfin, il.elle trouve dans son nouveau métier des valeurs, traits de personnalité et rôles en opposition avec l'ancien métier. Sophie a une identité d'ouvrière reconvertie de type actrice. Ouvrière dans la confection pendant plus de 25 ans en tant qu'opératrice de production, elle dit avoir beaucoup apprécié son métier. Bien que non surprise par son licenciement, puisque les ouvrier.ère.s partent les un.e.s après les autres, tant qu'elle est en usine, elle n'a pas de nouveau projet professionnel. C'est seulement une fois licenciée qu'elle engage une réflexion sur son avenir. Cependant, une fois au chômage, elle se trouve désorientée, ne sachant quoi faire et que devenir, si ce n'est de ne pas retourner travailler en usine. Après un temps de réflexion, elle découvre parmi des métiers possibles celui d'aide à domicile. Elle y trouve rapidement un poste et se forme ensuite. Elle parvient à s'impliquer dans son nouveau métier et y retire beaucoup de satisfaction, elle pointe d'ailleurs les différences d'avec son premier métier qu'elle a pourtant apprécié autrefois, car elle recherche d'autres valeurs aujourd'hui qu'elle n'a pas pu trouver en usine, telles que la reconnaissance au travail ou la richesse du contact humain.
- 47 Enfin, l'identité de type assujetti.e concerne l'ouvrier.ère avec un profil dépendant de son environnement et des autres, qui ne parvient pas à faire des choix professionnels, ce qui l'amène à vivre ce passage vers un nouveau métier comme une reconversion subie, voire comme une rupture d'avec son ancien métier qu'il.elle n'appréciait pourtant guère, car c'est quelqu'un.e d'assez peu impliqué.e dans le travail en général. La découverte d'un nouveau métier peut lui permettre d'identifier de nouvelles valeurs et de nouveaux rôles au travail. Maxime a une identité d'ouvrier reconverti de type assujetti. Ouvrier dans la confection de chaussures, il est désintéressé par son métier d'ouvrier et ne travaille que pour subvenir à ses besoins. Peu surpris de son

licenciement compte tenu des difficultés financières de l'entreprise, il attend que cela arrive et a l'espoir de ne pas retourner travailler compte tenu de son âge proche de la retraite. Il n'a pas choisi ce travail d'ouvrier ni de le perdre ni de devoir accepter un nouveau travail pour maintenir ses droits à l'assurance chômage. Devant s'adapter à la situation, son nouveau travail comme responsable de cantine lui apporte finalement une certaine satisfaction, et il finit par s'y plaire et vouloir se maintenir dans son activité professionnelle maintenant qu'il a trouvé du sens à son travail.

- 48 Ces trois profils-types d'identité d'ouvrier.ère.s reconverti.e.s (auteur.e, acteur.rice et assujetti.e) ont été construits à partir de cinq caractéristiques. De la même manière, deux modèles-types de construction identitaire des ouvrier.ère.s reconverti.e.s ont été modélisés et sont présentés ci-après.

Modèles-types de construction identitaire d'ouvrier.ère.s reconverti.e.s : conflictuelle ou coopérative

- 49 Au niveau des notions explicatives de cette typologie, les travaux de Cocandeau-Bellanger (2011) sur la conciliation des activités ont servi à nommer les profils-types : construction conflictuelle ou coopérative. La construction identitaire chez ces ouvrier.ère.s reconverti.e.s vise à concilier deux formes d'identité : celle de leur ancien métier et celle du nouveau métier. Elle est définie à travers trois caractéristiques qui prennent appui sur des auteur.e.s et les théories de l'identité précitées, en particulier celle de Dubar (1998, 2002) : l'expérience vécue par la personne, l'interaction entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui ainsi que l'équilibre entre l'identité héritée et l'identité visée. Les modes de construction élaborés sont soit de type conflictuel, soit de type coopératif.
- 50 Le mode de construction identitaire pour l'ouvrier.ère reconverti.e peut être conflictuel. Dans ce cas, la construction se fait à partir d'une expérience ressentie comme angoissante, avec de la crainte, une peur de la situation, une absence d'aspiration professionnelle. Les interactions entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui sont en tension, en conflit, car ces deux formes d'identité s'opposent. De même, l'équilibre entre l'identité héritée et l'identité visée est en rupture et est vécu comme une dualité. Ghislaine a construit son identité d'ouvrière reconvertie de cette manière. Elle arrête ses études dès que possible et surtout pour gagner sa vie. Elle devient opératrice de production dans une usine de confection de chaussures, où elle travaillera une trentaine d'années. Elle s'y plaît et pensait y finir sa carrière, mais elle est licenciée pour des raisons économiques. Cette étape est un véritable moment de doute, d'inquiétude, de remise en question sur elle-même. Se retrouver sans emploi est très difficile à vivre. Il lui faudra un peu de temps de réflexion pour envisager un autre avenir professionnel et se reconverter vers le métier de factrice. L'intégration dans son nouveau métier est difficile, car elle pense ne pas être qualifiée pour ce travail et appréhende de ne pas pouvoir répondre aux demandes qui lui sont faites. Il lui faudra du temps pour pouvoir dépasser cette phase d'appréhension et de remise en question pour finalement réussir à s'épanouir dans ce nouveau travail.
- 51 Le deuxième mode de construction identitaire modélisé à partir des résultats est de type coopératif. Ici, la construction s'appuie sur une expérience perçue de façon positive, où la personne s'engage, est active et a confiance en elle. Les interactions entre l'identité pour soi et celle pour autrui sont cohérentes, harmonieuses, et

l'équilibre entre identité héritée et identité visée est trouvé avec une certaine stabilité et continuité. Voici le portrait de Jean qui a construit son identité d'ouvrier reconverti de façon coopérative. Après une formation spécialisée dans le bois, Jean intègre le monde du travail comme ouvrier dans une entreprise de menuiserie. Il évolue dans son parcours professionnel, parvient à faire reconnaître ses compétences et à répondre aux exigences de l'entreprise. Alors qu'il se projette pour devenir technicien, il sera licencié pour des raisons économiques et en profitera pour rebondir sur un projet de reconversion qui va l'amener à créer son entreprise dans la pose de mobiliers en bois. Il s'engage d'abord dans une formation courte de gestion d'entreprise. N'ayant pas de doutes sur sa possibilité de réussir, il a confiance en lui et tire aujourd'hui une grande satisfaction de son parcours et de son nouveau statut de chef d'entreprise.

Conclusion

- 52 Cette modélisation permet d'apporter des pistes de réponses, des hypothèses d'explications à la problématique et plus particulièrement aux deux sous-questions de recherche. En effet, à la première sous-question de recherche (comment se définissent, d'un point de vue identitaire, ces ouvrier.ère.s de l'industrie selon la perception de leur vécu de la reconversion professionnelle une fois engagé.e.s dans un nouveau métier ?), il est possible d'envisager que ces ouvrier.ère.s reconverti.e.s se définissent soit comme auteur.e.s, soit comme acteur.rice.s, soit comme assujetti.e.s. À la seconde sous-question (comment ces ouvrier.ère.s ont construit leur identité professionnelle à partir de leur vécu de la reconversion de leur métier d'ouvrier.ère vers un nouveau métier ?), les réponses apportées sont de deux ordres : la construction identitaire peut être conflictuelle ou coopérative.
- 53 Cette recherche a permis d'identifier des pistes de réponses quant à l'impact de la reconversion vécue par des ouvrier.ère.s sur leur construction identitaire, pistes qui ne sont bien sûr en rien exhaustives compte tenu de la démarche exploratoire et inductive mise en œuvre. Une façon opportune de poursuivre ces travaux serait de tester cette modélisation auprès d'autres populations dans une démarche plus hypothético-déductive, où les résultats attendus (hypothèses) se baseraient sur les profils ici modélisés. De même, une prise en compte des critères âge et sexe des ouvrier.ère.s reconverti.e.s pourrait permettre d'identifier d'éventuelles influences de ces facteurs sur cette modélisation. Enfin, une étude longitudinale tout au long du processus de reconversion permettrait d'observer de façon pertinente et directe le vécu et l'expérience de l'ouvrier.ère. Ces prolongements de recherche pourraient ainsi permettre d'affiner la modélisation de la construction identitaire des ouvrier.ère.s reconverti.e.s.

BIBLIOGRAPHIE

- Beaud, S., & Pialoux, M. (2012). *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Monbéliard*. Paris : La Découverte (1^{re} éd. 1999).
- Bessin, M., Bidard, C., & Grossetti, M. (dir.) (2010), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Paris : La Découverte.
- Billig, M., & Tajfel, H. (1973). Social categorization and similarity in intergroup behavior. *European Journal of Social Psychology*, 3(1), 27-52.
- Boisard, P. (2009). *Le Nouvel Âge du travail*. Paris : Hachette Littératures.
- Boutinet, J.-P. (1993). *Psychologie des conduites à projet*. Paris : Presses Universitaires de France, QSJ.
- Boutinet, J.-P. (1995). *Psychologie de la vie adulte*. Paris : Presses Universitaires de France, QSJ.
- Boutinet, J.-P. (2010). *Grammaire des conduites à projet*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Boutinet, J.-P. (2012). *Anthropologie du projet*. Paris : Presses Universitaires de France (1^{re} éd. 1990).
- Cocandeau-Bellanger, L. (2011). *Femmes au travail. Comment concilier vie professionnelle et vie familiale*. Paris : Armand Colin.
- Codol, J.-P. (1980). La quête de la similitude et de la différenciation sociale. In P. Tap (éd.) *Identité individuelle et personnalisation* (pp. 153-163). Toulouse : Privat.
- Danvers, F. (2006). *Modèles, concepts et pratiques en orientation des adultes*. Villeneuve-d'Ascq : Presses universitaires du Septentrion.
- Dayan, J.-L. (2008, 1^{er} novembre). Vu d'ensemble - L'emploi en France depuis trente ans. *L'emploi, nouveaux enjeux*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1374392?sommaire=1374407> (page consultée le 25 mars 2017).
- Dubar, C. (1998). Trajectoires sociales et formes identitaires. Clarifications conceptuelles et méthodologiques. *Sociétés contemporaines*, 29, 73-85.
- Dubar, C. (2002). *La Socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin (1^{re} éd. 1991).
- Dubar, C. (2010). *La Crise des identités : l'interprétation d'une mutation*. Paris : Presses Universitaires de France (1^{re} éd. 2000).
- Dupuy, R., & Cazals-Ferré, M.-P. (2013). Dynamiques identitaires et activité de travail. Une approche active de la socialisation professionnelle. In A.-M. Costalat-Founeau (éd.), *Dynamique identitaire, action et changement*, (pp. 39-55). Paris : L'Harmattan.
- Fabre, C, Gatignon-Turnau, A.-L., & Ventolini, S. (2012). Comment gérer un changement de carrière ? *Gestion*, 3(37), 36-42.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine.
- Gordon, C. (1968). *The Self in Social Interaction*. New York: J. Wiley.
- Goussard, L. (2014). Au-delà de l'emploi, quelle sauvegarde du travail ? *Travail et Emploi*, 138, 52-67.
- Guggemos, F., & Vidalenc J. (2014). Une photographie du marché du travail en 2013. *INSEE Premières*, 1516.

- INSEE (2016a). *Nomenclature des PCS-ESE*. <http://www.insee.fr> (page consultée le 29 septembre 2016).
- INSEE (2016b). *Le Taux de chômage selon les catégories socioprofessionnelles*. <http://www.insee.fr> (page consultée le 29 septembre 2016).
- IPSOS, (2012). *La Reconversion professionnelle. Enquête réalisée auprès des Français exerçant une activité professionnelle ou en recherche d'emploi*. <http://www.ipsos.fr/> (page consultée le 04 février 2014).
- Kaddouri, M. (2008). Les formations en alternance entre transition, socialisation et constructions identitaires. In M. Kaddouri, C. Lespessailles, M. Maillebouis, & M. Vasconcellos (éd.). *La Question identitaire dans le travail et la formation* (pp. 173-187). Paris : L'Harmattan.
- Laine, F. (2010). La mobilité professionnelle : facteurs structurels et spécificités de l'Île-de-France. *Économie et Statistiques*, 431-432. <http://www.insee.fr/> (page consultée le 04 février 2014).
- Négroni, C. (2007). *Reconversion professionnelle volontaire : changer d'emploi, changer de vie. Un regard sociologique sur les bifurcations*. Paris : Armand Colin.
- Noiriel, G. (1986). *Les Ouvriers dans la société française : XIX-XX^e siècle*. Paris : Seuil.
- Onisep (2015), L'industrie, c'est la vie. *Mon industrie*. <http://monindustrie.onisep.fr/> (page consultée le 1^{er} mars 2015).
- Paillé, P. (1996). Qualitative par théorisation (analyse de contenu). In A. Mucchielli (dir.), *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales* (pp. 184-190). Paris : Armand Colin.
- Parkes, C. M. (1971). Psycho-social transitions: A field for study. *Social Science and Medicine*. 5(2), 101-115.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). *The Social Identity Theory of Intergroup Behavior*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tap, P. (1998). Marquer sa différence. In J.-C. Ruano-Borbalan (éd.), *L'Identité : l'Individu, le Groupe, la Société* (pp. 65-68). Auxerre : Sciences humaines.
- Tap, P., Esparbes-Pistres S., & Sordes-Ader F. (1997). Identités et stratégies de personnalisation. *Bulletin de psychologie*, 428 (4-6), 185-196.
- Trotzler, C. (2006). Le choc du licenciement : femmes et hommes dans la tourmente. *Travail, Genre et Sociétés*, 16(2), 19-37.

NOTES

3. . La nomenclature de l'INSEE de 2003 des PCS-ESE (professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés d'entreprise) se présente en plusieurs niveaux. Le niveau 1 est composé de six postes et permet d'identifier la catégorie des ouvrier.ère.s (correspondant au code 6). Le niveau 2 composé de 29 postes permet de spécifier chaque catégorie, ici la catégorie des ouvrier.ère.s est subdivisée en sept groupes (correspondant aux codes 62 à 69) : les ouvrier.ère.s qualifié.e.s de type industriel, les ouvrier.ère.s qualifié.e.s de type artisanal, les chauffeur.e.s, les ouvrier.ère.s qualifié.e.s de la manutention, du magasinage et du transport, les ouvrier.ère.s non qualifié.e.s de type industriel, les ouvrier.ère.s non qualifié.e.s de type artisanal, les ouvrier.ère.s agricoles et assimilé.e.s (INSEE, 2016a).

RÉSUMÉS

Cet article présente une recherche sur des adultes anciennement ouvrier.ère.s de l'industrie ayant vécu une reconversion professionnelle suite à un licenciement économique et qui se sont engagé.e.s vers un nouveau métier. Il rend compte de la façon dont ces personnes, contraintes de devoir abandonner un métier, perçoivent cette reconversion et construisent leur identité professionnelle. L'objectif est d'identifier l'impact de cette perception de la reconversion sur leur construction identitaire. Une enquête qualitative réalisée auprès de onze personnes a permis de modéliser les résultats autour, d'une part, de trois profils-types identitaires d'ouvrier.ère.s reconverti.e.s : être auteur.e.s, acteur.rice.s ou assujetti.e.s et d'autre part, de deux modèles-types de construction identitaire : coopérative ou conflictuelle.

This article presents a study of former industrial workers who went through a career change following redundancy and who have been able to engage in a new trade. It describes how these adults perceived their career change and how they constructed their new occupational identity. The goal of the study was to identify the impact of this perception on the construction of their identity Using a qualitative procedure based on interviews with eleven people, we modelled three typical identity profiles of career changers formerly working in industry: authors, actors or subjects, as well as two typical patterns of identity construction: cooperative or conflicting.

INDEX

Mots-clés : reconversion professionnelle, ouvrier.ère.s, identité professionnelle

Keywords : Career change, industrial workers, occupational identity

AUTEURS

LAURENCE COCANDEAU-BELLANGER

est Maîtresse de conférences en psychologie sociale, Université catholique de l'Ouest, Angers.

Thèmes de recherche : développement des carrières, transitions et parcours professionnels, conciliation activité de travail - activité hors travail. Contact : UCO, Place André-Leroy - BP 10808 / 49008 Angers Cedex 01. Courriel : laurence.cocandea@uco.fr

ALICE FONTENEAU

est Psychologue du travail, Université catholique de l'Ouest, Angers. Thèmes de recherche : transitions professionnelles, ressources humaines. Courriel : alice.f1209@hotmail.com