

L'ANALYSE PAR PROCESSUS: QUEL APPORT POUR COMPRENDRE LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES ?

(THE ANALYSIS PROCESS: WHAT CONTRIBUTION TO UNDERSTANDING CAREER TRANSITIONS ?)

Olivier MAZADE ¹

Abstract: The analysis process as a theoretical model used in the social sciences is a subject of debate for social scientist. Seen as a “temporal contextualization” – each event is analyzed as a result of a process. The authors identify four principles for the analysis process: the “ingredients”, the sequences, “the engine” and the bifurcation. In our article we give an example of analysis of the career transition of employees made redundant following the closure of their business. In this case we have identified a series composed by: time of the event, moratorium (crisis), negotiation (project), job search, insertion, stabilization. In conclusion we support this methodological approach even if it includes various techniques of data collection and an important quantity of information.

Keywords: process analysis, the “ingredients”, sequences, the “engines”, the bifurcation, professional transition.

Résumé: L'analyse par processus comme modèle théorique utilise dans les sciences sociales est largement débattu aujourd'hui. Vue comme une “contextualisation temporelle”- chaque événement est analyse comme un le résultat d'un processus. Les auteurs identifient 4 principes pour l'analyse par processus: les «ingrédients», les séquences, les «moteurs» et la bifurcation. Dans notre article nous donnons un exemple d'analyse sur la transition professionnelle de salariés licenciés suite à la fermeture de leur entreprise. En ce cas nous avons identifié une série compose par: temps de l'événement, moratoire (crise), négociation (projet), recherche d'emploi, insertion, stabilisation. En conclusion nous soutenons cette démarche méthodologique même s'il comporte de diverses techniques de recueil de données et une richesse importante d'informations.

Mots-clé: analyse par processus, les «ingrédients», les séquences, les «moteurs», la bifurcation, transition professionnelle.

Introduction

L'analyse par processus est à la mode, un ouvrage récent tente de poser les principes et les concepts de l'analyse processuelle [Mendez A. (sous la dir.), 2010]. La démarche s'adresse à tout type de domaine – les parcours de vie, les organisations, les

¹ CLERSE (UMR-CNRS 8019), Université de Lille 1, Olivier.mazade@univ-lille1.fr

innovations, etc. – et associe diverses disciplines: sociologie, économie, sciences de gestion.

En sociologie, la notion de processus n'est pas nouvelle. Elle fait partie de l'édifice conceptuel des théories interactionnistes et constructivistes, et de son modèle fétiche, le «modèle de la carrière» élaboré par Everett Hughes et Howard Becker (*Outsiders*, 1963). Ce courant critique les méthodes quantitatives par les variables, de type causal, et voit dans la notion de processus une possibilité de faire triompher ce point de vue. Becker déclare en 2002 (*Les ficelles du métier*) qu'il n'a fait que suivre les principes d'une analyse par processus: «Considérez que ce que vous étudiez n'est pas le résultat de causes, mais le résultat d'une histoire, d'un récit de quelque chose comme «d'abord ceci s'est produit, puis cela, puis cela encore, et c'est comme ça qu'on en est arrivé là»; «Les événements ne sont causés par rien d'autre que l'histoire qui les a conduits à être ce qu'ils sont». Il prend l'exemple d'un couple qui se sépare. On ne l'expliquera pas par les facteurs qui différencient les couples qui se séparent de ceux qui restent ensemble, mais plutôt par l'histoire de la rupture et toutes les étapes de ce processus, à la manière dont ces étapes sont liées entre elles. «L'explication de la rupture réside en ce que le couple est passé par toutes ces étapes, non en ce que ses membres étaient tel ou tel type de personnes» dit Becker. On peut y voir une réactivation de la querelle des méthodes entre «expliquer» et «comprendre», mais là il s'agit de comprendre pour expliquer. Un autre ouvrage récent (Strauss A. & Corbin J., 2004. *Les fondements de la recherche qualitative. Techniques et procédures de développement de la théorie enracinée*) mais qui s'appuie sur des enquêtes anciennes, propose une méthode d'analyse des processus, en insistant à la fois sur l'analyse du contexte et des séquences d'action/interaction.

Comment expliquer ce regain d'intérêt ? Tout d'abord, une volonté d'aller plus loin dans le travail de délimitation des processus, c'est-à-dire dans la détermination de ses bornes et des séquences qui le composent. Le «modèle de la carrière» repose sur un «séquençage» des processus. Mais le plus souvent, les analyses restent vagues sur les modalités de passage entre les séquences. On ne voit pas quels sont les seuils initial et final, les délimitations entre les séquences, encore moins les mécanismes d'enchaînement. La démarche processuelle part d'un effort de précision de toutes les délimitations du processus et de l'enchaînement des phases. Ensuite, ce type d'analyse revient en force en raison de la prise en compte du temps dans le raisonnement, thème récurrent et jamais achevé. Les auteurs [Mendez A. (sous la dir.), 2010] partent du principe que «l'intelligibilité d'un phénomène social est accrue par sa contextualisation temporelle». Il s'agit de refuser de considérer le temps «comme un élément externe», donc de l'intégrer dans la posture explicative, «d'imbriquer le temps et le mouvement». L'analyse processuelle traite un phénomène dans la «durée, pour lequel le temps, la variable chronologique, est structurante». Les propos de Becker ci-dessus sont explicites: ils signifient qu'un événement est le résultat d'un processus et d'une succession de phases qui s'agencent, s'accumulent, s'enchaînent, de façon plus ou moins irréversible, pour aboutir à tel ou tel résultat. Enfin, il y a la volonté de dépasser

les clivages disciplinaires puisque l'ouvrage de Mendez propose une analyse des processus dans les domaines biographiques, des organisations du travail.

I. Les concepts de l'analyse processuelle

Les auteurs proposent un certain nombre de principes et distinguent 4 concepts. Le premier, les «ingrédients». C'est l'ensemble des éléments du contexte qui sont présents dans une situation donnée. Ils sont de nature physique (environnement), structurelle (organisations, lois, règles), culturelle (représentations, valeurs) et sociale (acteurs individuels et collectifs). Bien entendu, il n'est ni possible ni souhaitable d'être exhaustif. Il existe forcément une limite à la contextualisation: seuls les éléments pertinents pour le processus sont pris en compte. Comment s'y prendre pour évaluer la pertinence d'un élément du contexte? Les auteurs proposent la méthode de la permutation: il s'agit de «comparer le processus avec le déroulement que le processus aurait pu avoir si l'élément analysé n'avait pas été présent». Si le processus est différent alors l'élément est pertinent. Etant donné qu'en sciences sociales il n'est pas possible de contrôler le contexte, cette démarche s'effectue sur le mode de la présomption.

Le second concept, les séquences. Pour donner une texture au processus, il faut le décomposer, le dérouler en distinguant des séquences, des moments, des événements, des bifurcations. Il faut également le borner (début, fin). Mais il ne s'agit que d'une étape car il faut ensuite articuler ces moments afin qu'ils prennent sens les uns par rapport aux autres, ce qui suppose la mise au jour des mécanismes qui les relient. Les moments ne prennent sens que dans l'architecture d'ensemble, en même temps que les séquences se construisent, le processus se définit. Il devient possible de le nommer, de le désigner clairement: «personnaliser un événement» (exemple de Strauss), «passer d'un emploi à un autre» (notre exemple développé plus bas). La séquence est une unité d'analyse du processus. Strauss et Corbin parlent de «sous-processus».

Le travail de séquençage est difficile parce qu'il y a plusieurs temporalités engagées, chaque ingrédient possédant une temporalité. Il faudrait que toutes ces temporalités s'articulent et basculent au même moment pour une délimitation claire, c'est le cas lors d'une perte brutale d'emploi car la temporalité de travail et d'emploi est directement affectée mais également, par effet de contagion, les temporalités familiales, associatives, voire résidentielles etc., sont touchées. Mais la plupart du temps, ce n'est pas le cas et il devient difficile de repérer les délimitations.

Le troisième, les «moteurs»: qu'est-ce qui entraîne le mouvement du processus ? C'est une bonne interrogation, somme toute assez banale, puisqu'il s'agit de mettre au jour les facteurs de changement et d'évolution. Un processus est caractérisé par un ou plusieurs «moteurs»². Les auteurs en distinguent plusieurs: moteur téléologique

² Directement inspiré de deux chercheurs en sciences de gestion: Van de Ven et Poole (1995).

(rôles des finalités apparentes et masquées), moteur dialectique (rôle des tensions, des crises et des contradictions), moteur programmatique (enchaînement régulier de séquences), moteur évolutif (articulation de mécanismes de variation et de sélection).

Le quatrième concept est la bifurcation, qui a connu des développements importants ces dernières années (Bessin M., Bidard C., Grossetti M. (sous la dir.), 2010; Bidart C., 2006; Abbott A., 2001; Grossetti M., 2006; Mazade, 2011; Hareven T., Masaoka K., 1988). Les auteurs envisagent la bifurcation comme un changement brusque et intensif de l'orientation d'un processus; une quantité de changements importante sur un temps court qui entraîne une «transformation majeure» dans un processus et une recomposition intense des ingrédients. Elle se situe entre deux séquences.

D'un point de vue méthodologique, la construction du processus s'effectue à partir de méthodes compréhensives (entretiens) dont l'objectif est de saisir le sens des événements pour les personnes, les façons dont elles identifient les séquences, les bifurcations, les moments, etc. Cependant, problème classique, les personnes ne sont pas à même de saisir «la complexité de l'imbrication des ingrédients et des temporalités». La construction d'un processus demande donc une interprétation du chercheur, une construction de sa part, et évidemment le croisement de diverses techniques (observation). Il ne peut se contenter de limiter le repérage des scansion à travers les seuls propos des individus.

On peut louer l'effort de s'attaquer de front à la notion de processus et de proposer en quelque sorte un modèle d'analyse puisqu'il s'agirait dans ce cas d'examiner un processus en rendant compte des ingrédients, séquences, moteurs et bifurcations. Il s'agit d'une systématisation de ce que l'on fait quand on analyse un phénomène dans la durée: on précisera le contexte, dégagera des séquences, des tendances plus ou moins heurtées et on les expliquera par recours à des facteurs de changement. Mais cette analyse n'est pas exempte d'ambiguïtés.

1. On perd quelques éléments importants et mobilisés depuis longtemps dans l'explication d'un processus, notamment les logiques d'acteurs, les typologies d'agir, les interactions, les conflits qui depuis longtemps sont des «ingrédients» du changement. Il s'agirait d'un «moteur» parmi d'autres. Strauss et Corbin (2004) définissent justement le processus comme «les séquences d'action/interaction qui évoluent, et dont les changements peuvent être associés aux changements des conditions structurelles». La conceptualisation est proche dans la mesure où la «structure» est définie comme «les conditions, le décor, les circonstances dans lesquels les problèmes, les enjeux, les faits ou événements amenant à un phénomène se situent ou surviennent», c'est-à-dire le contexte. En revanche, le processus «démontre la capacité des individus, des organisations et des groupes à répondre et/ou à former les situations dans lesquelles ils se trouvent», ce qui revient à insister sur la dimension interactive, l'action/interaction dans le temps des personnes pour répondre à ces problèmes et enjeux.

2. Le schéma général est rendu complexe par l'idée que chaque ingrédient possède une temporalité propre, selon le postulat qu'une séquence ne doit pas être appréhendée à l'aune d'un principe temporel unique. Les ingrédients sont des éléments pertinents du contexte et ils auraient une temporalité propre, mais si on identifie une dizaine d'ingrédients, faut-il identifier 10 temporalités...? L'idée que la séquence ne doit pas être appréhendée à l'aune d'un principe temporel unique semble un peu confuse, voire contradictoire. Que lors d'une séquence il y ait plusieurs temporalités, certes. Mais un processus, un sous-processus peut être considéré comme une temporalité spécifique à son déroulement. Par exemple le processus de «personnalisation d'un événement» (Strauss) exprime la temporalité dudit processus.

3. Il existe une ambiguïté en ce qui concerne la notion d'ingrédient. Défini comme l'élément de contexte pertinent d'un processus, la séquence est elle-même envisagée comme un «ensemble spécifique d'ingrédients»... Dans ces conditions, il y aurait des ingrédients présents à un moment qui ne le seraient pas à un autre. Les auteurs parlent d'ingrédients «passifs», mais alors ils ne seraient plus pertinents. Une simplification s'impose. Nous optons pour une définition d'éléments de contexte pertinents à l'échelle du processus entier, donc présents dans la totalité du processus.

4. Enfin, la façon dont est considérée la bifurcation laisse perplexe. Telle qu'elle est définie, elle ne peut s'envisager qu'au sein d'un processus, puisqu'elle est définie comme un moment de recomposition d'ingrédients et de changement d'orientation du processus. Mais, dans ce cas, on perd une grande partie de l'intérêt de cette notion. En effet on se prive de la possibilité de l'utiliser comme un élément extérieur à tout processus, c'est-à-dire sous la forme d'un événement extérieur qui vient percuter une organisation, un parcours de vie, etc. Les auteurs ne semblent d'ailleurs pas suivre leur propre définition lorsqu'ils traitent du cas de la bifurcation occasionnée par un événement «déclencheur», donc par définition hors du processus, comme déclencheur d'un processus ou mettant fin à un processus.

II. Une analyse d'un processus de transition professionnelle

Nous avons mobilisé une analyse en termes de processus au sujet de la transition professionnelle de salariés licenciés suite à la fermeture brutale de leur entreprise. Les restructurations de «crise», consécutives à des pertes, et de «compétitivité» qui concernent des entreprises par forcément en difficultés mais insuffisamment rentables, tendent à agir sur la variable d'ajustement la plus rapide: l'emploi. Il y a ceux qui sortent, les licenciés économiques, mais aussi les « survivants », c'est-à-dire les personnels qui ont échappé aux suppressions d'emploi et qui font face aux changements induits mécaniquement par les sorties de personnel. Je me suis surtout focalisé sur la première catégorie. Le processus qui m'a occupé est celui du passage d'un emploi à un autre, la transition professionnelle, ici, dans un contexte de perte d'emploi brutale.

Notre enquête a porté sur les anciens salariés de Metaleurop (fonderie de plomb et de zinc basée dans le Pas-de-Calais, fermée en janvier 2003, entraînant le licenciement de 830 salariés). Notre première enquête (2003) a consisté à réaliser des observations non participantes au sein de la cellule de reclassement (ateliers de recherche d'emploi, réunions de pilotage) et dans les réunions organisées par les salariés (lutte collective, dispositif de «soutien moral et de «suivi plan social»). En juin 2004, un questionnaire a été adressé à plus de 700 personnes. 260 réponses ont été obtenues. À partir de la fin de l'année 2007 jusqu'au milieu de l'année 2008, quarante-trois entretiens biographiques ont été réalisés avec des anciens salariés reclassés dans un nouvel emploi, dont la moitié avait répondu au questionnaire de 2004. Notre participation aux diverses réunions de l'association a duré jusqu'en 2009 (Mazade, 2010). Le processus est enraciné dans un contexte particulier: il s'agit d'ouvriers et d'agents de maîtrise avec une ancienneté d'une vingtaine d'années, globalement peu diplômés, d'une entreprise industrielle, d'une ville moyenne d'un bassin qui connaît la désindustrialisation, le chômage élevé, etc. Autant d'éléments contextuels pertinents pour ce processus.

De façon générale, dans toutes ces situations d'événement plus ou moins traumatisant, de changement plus ou moins brusque et non voulu, que ce soit dans les parcours de vie ou les carrières professionnelles, on trouve depuis longtemps des analyses en termes de phases. Elles sont décontextualisées et individuelles: à une phase de déni succèdent les phases de colère, de dépression, de marchandage (négociation avec la réalité) et enfin d'acceptation³.

Toutes les théories du changement ont utilisé ces phases pour comprendre les phénomènes de «résistance au changement», pour agir et prévenir les effets de toute modification organisationnelle. Elles sont mobilisées également dans le traitement des demandeurs d'emploi. On parle de «courbe du changement», de «vallée du désespoir». Cette analyse a connu une popularité récemment avec les suicides au travail: certaines entreprises ont été suspectées de se servir de la courbe du changement pour inciter certains salariés à quitter d'eux-mêmes l'entreprise, notamment dans le passage entre la dépression et le marchandage qui suppose un accompagnement, une prise en charge collective, une renégociation des repères, une action d'intégration, la création d'un nouveau système d'opportunité.

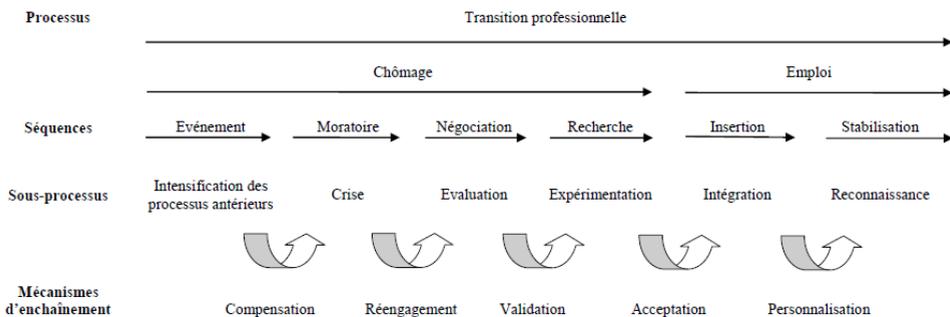
Dans le cadre de nos enquêtes, nous avons été confrontés à ces phénomènes de phases suite à cet événement biographique traumatisant qu'est la perte d'emploi. L'événement a un côté transcendantal, il implique une temporalité spécifique par son seul effet. La «courbe du changement» a bien une dimension universelle, c'est-à-dire valable quel que soit le contexte. Mais d'un autre côté elle n'est pas sociologique dans le sens où les descriptions sont toujours très individualisées: on ne voit pas le rôle des

³ C'est une psychologue américaine, Elisabeth Kübler-Ross (1926, 2004) qui les a mises en évidence, notamment dans le cadre de la fin de vie et du deuil.

interactions, des contextes, ni comment on passe d'un état à un autre, les possibles inflexions justement en raison de l'effet des contextes.

Notre approche monographique de la fermeture d'une entreprise industrielle et de ses conséquences sur les salariés sur le long terme nous a conduits à définir des phases, un cycle complet de transition professionnelle. Le «séquençage» nécessite l'objectivation des moments qui composent le processus, la mise au jour des délimitations et des modalités d'enchaînement séquentiel. Comment le nommer ? Nous avons parlé de transition professionnelle, de passage d'un emploi à un autre.

Six phases ont été définies (schéma ci-dessous): *temps de l'événement*, *moratoire (crise)*, *négociation (projet)*, *recherche d'emploi*, *insertion*, *stabilisation*.



Il ne s'agit que d'un processus et d'une transition parmi d'autres. Il peut en exister d'autres à partir du même événement initial: le chômage permanent, la récurrence de solutions précaires, une forme descendante par paliers qui mène à un état final d'écroulement. Dans nos enquêtes, nous avons relevé des cas de suicide et de décès qui s'expliquent par la désaffiliation causée par la perte de l'emploi. Nous ne sommes pas dans le cas d'une transition professionnelle.

Nous avons proposé trois étages avec un niveau «processus», un niveau «séquence» dont chacune est caractérisée par un sous-processus majeur, et enfin un niveau «mécanismes d'enchaînement». Nous avons affaire à une superposition de temporalités de passage. Le processus global de transition s'explique par les sous-processus et les mécanismes de passage de l'un à l'autre.

La première phase (*Le temps de l'événement*) est marquée par l'événement (la fermeture), le déni suivi d'un moment de colère (manifestations). L'événement, pour l'observateur comme pour celui qui le vit, provoque une «rupture d'intelligibilité» (Bensa, Fassin, 2002), c'est-à-dire une incapacité à se rendre compte de la portée du fait survenu et un déni de réalité. La fermeture est inconcevable. La réaction collective majeure est un engagement intense dans la mobilisation pour sauver l'usine. Le sous-processus est une *intensification des processus antérieurs*, où il s'agit de *faire plus de la même chose*, c'est-à-dire plus de travail pour sauver l'usine, plus de relations et de coopérations pour travailler mieux, plus d'engagement, plus de présence sur les lieux,

etc. Le *temps de l'événement* est clos quand les salariés licenciés acceptent les *compensations* proposées par l'État et la direction (indemnités, cellule de reclassement, transfert sur un autre site) qui sont dans un premier temps refusées ou jugées insuffisantes. Elles signifient la fin de l'espoir d'une reprise. La *compensation* est un mécanisme de passage, de clôture d'une séquence et d'ouverture d'une autre. Son acceptation ne tombe pas du ciel, elle est le produit d'un intense travail collectif avec les autres salariés.

La phase suivante (*moratoire*) correspond à la *crise* et au paroxysme de l'anxiété, de la perte de repère (Mazade, 2011). À travers les propos des personnes, on constate que c'est un moment difficile parce qu'il représente la fin de quelque chose et le début de rien, la fin d'une période qui ne débouche pas sur une situation stable. Les individus se disent «perdus»; «au milieu de nulle part»; ils ne «veulent rien», se «sentent incapables» d'engager une action, de «reprendre un boulot». Ils ressentent un isolement («je me suis retrouvé seul chez moi»; «on s'est retrouvés tout seuls»). Il s'agit d'une situation de «dépression temporelle» (Grossin, 1996, p. 135): sentiment d'apathie et d'impuissance à entreprendre, perturbation des rythmes de vie. Nous avons parlé d'un *moratoire* d'engagement. D'abord un engagement de soi intense dans la mobilisation, puis l'arrêt assez net de cette phase d'engagement, marqué par l'acceptation des compensations et le démarrage de la structure d'accompagnement.

Le *moratoire* est défini comme une «suspension du temps de déroulement d'un processus» (De Coninck, Godard, 1989, p. 37). Dans le parcours biographique, on trouve parfois une suspension de la mobilisation de soi, une pause dans l'engagement. Le *moratoire* est l'intervalle nécessaire entre deux registres d'action, ici le passage du collectif raffermi par la mobilisation à l'individuel des cheminements d'emploi. La *crise* est un sous-processus qui contribue au processus global.

La troisième phase est la *négociation*, qui correspond au marchandage dans la courbe de changement. Elle débute quand s'amorce un *réengagement* dans l'action qui est le mécanisme de passage dans cette phase de négociation avec la réalité, quand les individus entrevoient les possibilités qui s'offrent à eux. La mise en place de la structure d'accompagnement correspond à l'instauration progressive d'une nouvelle temporalité. Les possibilités ne se limitent pas au projet professionnel mais peuvent concerner également la négociation d'une attente en vue d'une mesure d'âge ou d'une dispense de recherche. Les individus, à travers les bilans de compétences, professionnels, la constitution de CV, etc., suivent de nombreuses procédures d'*évaluation* d'eux-mêmes, de leurs compétences, attitudes, savoir-être, positionnement sur le marché du travail. A un moment, leur projet est validé par la structure d'accompagnement. Ce moment de la *validation* peut être instantané ou s'étaler dans le temps. Il correspond au mécanisme de passage vers la quatrième phase de *recherche d'emploi* qui représente la période d'entrée effective sur le marché du travail et son *expérimentation* (sous-processus). A un moment, les individus *acceptent* un emploi et entrent dans la cinquième phase de *l'insertion*, c'est-à-dire l'entrée dans un nouvel emploi. Le sous-processus est *l'intégration* dans des nouveaux collectifs et

un nouvel espace d'attentes en matière de travail. La *personnalisation* de la position et du rôle permet l'accès à la sixième phase de *stabilisation* dans un monde du travail et un poste. Le sous-processus est la *reconnaissance* de sa personne par les autres⁴.

III. Ingrédients et moteurs d'un processus de transition professionnelle

Il existe plusieurs éléments pertinents dans ce processus qui, s'ils n'étaient pas présents, le rendraient différent: le traumatisme de la perte d'emploi, la taille de l'entreprise, le fait que l'événement biographique soit devenu national, l'ancienneté des personnels, etc. La transition professionnelle serait tout autre en leur absence.

Mais il est intéressant de se demander quel élément de contexte caractérise en propre un processus transitionnel. Une transition professionnelle est une situation d'entre-deux, un passage entre deux états (emploi/emploi). D'autres phénomènes sociaux correspondent à cette caractéristique d'entre-deux: l'hébergement, le divorce, le passage à l'âge adulte (Antoine & Lelièvre, 2006). Mais ce qui spécifie la transition professionnelle, c'est l'incertitude quant à son issue et la définition d'un état visé. Par définition, elle n'est pas faite pour durer. L'incertitude est structurelle: elle concerne le retour à l'emploi, mais également le projet (susceptible d'être révisé), les attitudes des acteurs de l'accompagnement (les conseillers à l'emploi peuvent changer d'avis, d'approches), les perceptions de soi. C'est un moment de vulnérabilité où la perspective de l'échec et l'éventualité de vivre une régression, de ne pas en sortir sont réelles et saisies.

Ces conditions semblent déterminer le «moteur» de la transition. Un processus est toujours caractérisé par un ou plusieurs «moteurs». Le moteur dialectique des contradictions, nous l'avons dit, est toujours présent. Mais il y en a un qui prédomine, le moteur téléologique, c'est-à-dire le rôle des finalités. Par définition, la transition pose un futur, un état visé. Elle est un espace (forcé) de décisions et d'arbitrages. Elle engendre une vulnérabilité perçue et tout un ensemble d'attitudes visant à rechercher et à solliciter les autres supports. Il ne serait pas exagéré, au sujet de cette phase, de parler «d'épreuve de survie» pour désigner ce moment de fragilisation ou de disparition de supports (l'emploi, le travail, les collectifs professionnels). Pour s'en sortir, les individus sont prêts à mobiliser tout ce dont ils sont capables: relations, ressources, dispositions acquises, etc.

Dans un tel contexte, l'action n'est pas «programmée», il ne s'agit pas de répéter des modes de conduites routinisées parce que le contexte est inédit et qu'il n'est pas possible d'y rester. Elle est guidée par la finalité de trouver un état stable à vocation définitive (emploi, préretraite, dispense de recherche). Le futur est posé et c'est la tension vers l'état visé qui explique nombre d'attitudes des individus.

⁴ Ces deux phases sont construites selon les deux grands moments de la socialisation dans un groupe dégagés par G-H. Mead (le «Moi et le «Je»).

En premier lieu dans le domaine relationnel. Dès lors que les personnes se trouvent en situation de vulnérabilité, on peut dire que la «texture» de l'ensemble de leurs relations se modifie, change de régime: d'un régime relationnel relativement «inerte», c'est-à-dire faiblement éprouvé et sollicité parce que pris dans un ensemble de routines constitutives d'une situation d'inscription dans un environnement et un état où la vulnérabilité est inexistante ou alors non perçue (ou encore déniée), on passe à un régime de sollicitation active où, tout d'un coup, parce qu'il y a fragilisation, vulnérabilité, passage entre deux états, il existe une recherche de solutions, une mobilisation de ressources relationnelles et matérielles, un surcroît de réflexivité vis-à-vis de ses relations et de ses supports mais aussi de soi, de son passé, de ses dispositions. Toutes les ressources acquièrent le statut «d'amortisseur social».

La sollicitation relationnelle s'effectue selon deux registres bien distincts. Le premier concerne le recueil d'informations en matière d'opportunités d'embauche et d'offres d'emploi, de conseils en matière de stratégie sur le marché du travail. En phase de transition, le champ des possibles est plus ou moins ample selon l'étendue des réseaux sociaux, elle-même plus ou moins liée à la diversité des expériences. On vérifie ici la «force des liens faibles» qui proviennent des divers réseaux de connaissance directe et indirecte. Le second registre de sollicitation relationnelle est de nature différente. Il s'agit d'un registre identitaire. Cette fois, au contraire, on vérifie la force des liens forts, c'est-à-dire des liens constitutifs de la sphère intime dans laquelle il existe une intercompréhension fondamentale et une relative inconditionnalité. Les personnes, dans un contexte d'incertitude forte, ressentent la nécessité de stabiliser un projet, une stratégie, un positionnement, une représentation de l'environnement, une perception d'elles-mêmes et de leur estime de soi. Les supports relationnels sont importants pour l'émergence du projet, sa formulation verbale, ou simplement sa consolidation. Il a besoin de supports relationnels pour pouvoir devenir manifeste (liens familiaux et/ou du réseau intime). Les «autrui intimes» deviennent déterminants dans le processus de formulation, de consolidation et de validation du projet, dans le passage du latent au manifeste. Enfin, ils jouent un rôle également dans la perspective de «garder la face» qui est une dimension centrale dans l'estime de soi. La face est «cet objet sacré» (Goffman) dans la mesure où les personnes connaissent une déstabilisation des repères, une fragilisation identitaire, parfois une mise en cause de leur valeur personnelle. Elles ressentent le besoin de produire un récit sur elles-mêmes valorisant, une identité «affichable» pour elles-mêmes et les autres.

On peut dire qu'il existe une recherche de supports. Les personnes sont en recherche de la personne qui donne le conseil pertinent, qui rassure sur soi. Les liens sont envisagés dans la perspective d'être des supports et peuvent être réduits à cet état. Ce qui peut entraîner une reconfiguration de la sphère relationnelle. Des liens «faibles» deviennent déterminants et changent de statut, ils deviennent «forts». Inversement des liens «forts» s'affaiblissent.

Mais il n'y a pas que les relations qui sont considérées en tant que support; les outils, les formations, les dispositifs sont également appréhendés de cette façon, en tant

que contribution à l'atteinte de l'état visé et comme réducteur d'incertitudes. Ils peuvent également subir une réduction de leur signification, en étant perçus que sous l'angle de leur seul apport, dans cette unique perspective. Par exemple, les outils d'aide à l'emploi ou les formations sont parfois réduits à ce qu'ils devraient permettre plus qu'à leur contenu. Les autres dimensions qui composent éventuellement ces outils, comme les dimensions cognitives, culturelles, symboliques et relationnelles, sont écrasées au profit de leur apport attendu et de leur capacité à réduire les incertitudes.

Conclusion

L'analyse par processus pose à notre sens l'exigence de définir le processus, de délimiter ses séquences et sous-processus de passage et enfin de préciser les enchaînements. Elle nécessite la mobilisation et le croisement de diverses techniques de recueil de données (observation, entretien, questionnaire) d'une part parce que les délimitations ne peuvent provenir seulement de la façon dont les personnes concernées les perçoivent, d'autre part parce que l'analyse par processus suppose une richesse importante d'informations.

References

- Abbott, A., 2001. «Turning point», in *Time matters. On theory and method*, Chicago, University of Chicago Press. Trad. «A propos du concept de turning points», in Bessin M., Bidard C., Grossetti M. (sous la dir.), 2010. *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, La Découverte, pp. 187-211.
- Antoine, P., Lelièvre E. (sous la dir.), 2006. *États flous et trajectoires complexes*, Paris, INED.
- Becker, H., 2002. *Les ficelles du métier*, Paris, La découverte, coll. Repères.
- Bensa, A., Fassin E., 2002. «Les sciences sociales face à l'événement», *Terrain*, n° 38.
- Bidart, C., 2006. «Crises, décisions et temporalités: autour des bifurcations biographiques», *Cahiers Internationaux de Sociologie*, n° 120, pp. 29-57.
- Coninck (de), F., Godard F., 1990. «L'approche biographique à l'épreuve de l'interprétation. Les formes temporelles de la causalité», *Revue Française de Sociologie*, XXXI-1, p. 23-54.
- Grossetti, M., 2006. «L'imprévisibilité dans les parcours sociaux», *Cahiers Internationaux de Sociologie*, n° 120, pp. 5-28.
- Grossin, W., 1996. *Pour une science des temps: introduction à l'écologie temporelle*, Toulouse, Octarès.
- Hareven, T., Masaoka K., 1988. «Turning points and transitions: perceptions of life course», *Journal of Family History*, n° 13, pp. 271-289.
- Hughes, E.-C., 1996. «Carrières, cycles et tournants de l'existence», in *Le regard sociologique*, Paris, Ed. EHESS.
- Mazade, O., 2011. «La crise dans les parcours biographiques: un régime temporel spécifique ?», *Temporalités* [En ligne], 13 | 2011, URL: <http://temporalites.revues.org/index1472.html>

- Mazade, O., 2010. *La reconversion des hommes et des territoires. Le cas Metaleurop*, Paris, L'Harmattan.
- Mendez, A. (sous la dir.), 2010. *Processus. Concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales*, Louvain-la-Neuve, Bruylant-Académia.
- Strauss, A., Corbin J., 2004. *Les fondements de la recherche qualitative. Techniques et procédures de développement de la théorie enracinée* (trad. Soulet M.-C.). Fribourg, Academic Press Fribourg.
- Van de Ven, A.H., Poole M.S., 1995. «Explaining development and change in organizations», *Academy of Management Review*, Vol. 20, n° 3, pp. 510-540.

Tableau 1. Évolution de la situation des ex-salariés de Metaleurop

	Juin 2003	Mai 2004	Mars 2005	Mars 2006	Déc. 2007	Juin 2009
CDI	21	166	243	287	334	359
CDD/Intérim 6 mois et +	3	32	48	35	62	29
Créations d'entreprise	10	20	18	22	25	26
Formations	3	70	29	11	9	9
CDD/Intérim – de 6 mois	19	26	35	72	41	21
Demandeurs d'emploi	616	344	246	150	51	46
Dispensés de recherche	-	-	28	86	118	95
Situations inconnues	7	21	25	3	3	3
Départs en retraite	-	-	-	1	17	68
Décès	-	5	7	15	19	23
Effectifs en reclassement	679	674	672	663	643	588
Total	679	679	679	679	679	679

Source: Cellule de reclassement et Association des anciens salariés de Metaleurop

Tableau 2. Taux de reclassement, de solutions identifiées et de chômage des ex-salariés de Metaleurop

	Juin 2003	Mars 2005	Juin 2009
Taux de reclassement	5 %	46 %	70,4 %
Taux de solutions identifiées	8,2 %	59,7 %	91,7 %
Taux de chômage	90,8 %	36,6 %	7,8 %

Source: Cellule de reclassement et Association des anciens salariés de Metaleurop