

DÉCEMBRE 2023

LES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES INVOLONTAIRES

Bilan de la seconde vague d'entretiens

RAPPEL DU PROJET

En Suisse, les parcours professionnels tendent à se diversifier. Bien que la séquence formation-emploi-retraite reste dominante, une part grandissante d'individus ont des parcours moins linéaires. En effet, certaines trajectoires sont marquées par des changements de postes, d'emplois, de métiers, ainsi que des allers-retours entre travail et formation. Parmi ces changements, les reconversions professionnelles involontaires sont une forme spécifique de transition qui consiste en un changement de secteur ou de métier que la personne n'a pas désiré. Bien que ces reconversions peuvent prendre une direction relativement désirée, ces changements ont été provoqués par des facteurs contextuels qui sont indépendants de la volonté des individus, et comportent un risque de perte de contrôle sur sa carrière. De multiples raisons peuvent amener ces personnes à reconfigurer leur carrière, comme un enjeu de santé physique ou mentale, de migration ou d'employabilité. Ces reconversions involontaires sont particulièrement **critiques et complexes**, car elles demandent des **ajustements importants** pour celles et ceux qui les vivent.

Notre projet, financé par le Fonds National Suisse, vise à comprendre ce qui caractérise les processus de reconversions professionnelles involontaires. Partant de là, nous ambitionnons à proposer des interventions ciblées aux personnes qui, en raison d'événements de vie souvent peu prévisibles, doivent faire face à un changement professionnel conséquent et non désiré. Pour atteindre ces objectifs, depuis 2020 notre équipe va à la rencontre de personnes en situation de reconversion professionnelle involontaire, en passant par de nombreux partenaires institutionnels publics et parapublics qui ont accepté de relayer notre appel à participation auprès de leurs bénéficiaires.

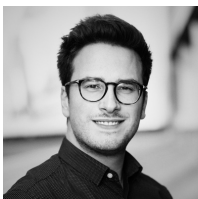
ÉQUIPE



Prof. Jonas Masdonati est professeur en psychologie du conseil et de l'orientation à l'Université de Lausanne et requérant principal du projet. Ses recherches et enseignements portent sur les transitions de carrière, la formation professionnelle, l'identité professionnelle, le rapport au travail et le travail décent. Il dirige le CePCO, est responsable du Service de conseil et d'orientation de l'UNIL et préside la European Society for Vocational Designing and Career Counseling (ESVDC).



Caroline Éliane Brazier est doctorante FNS au CePCO à l'Université de Lausanne. Elle réalise sa thèse dans le cadre de ce projet. Ses intérêts spécifiques sont le deuil identitaire professionnel ainsi que le bien-être lors d'une reconversion professionnelle involontaire. Elle porte un intérêt pour les recherches sur le sens au travail, le travail décent et les carrières durables. Parallèlement, elle enseigne le français aux adultes allophones en situation de migration à l'Université de Neuchâtel.



Prof. Michaël Parmentier est professeur assistant en comportement organisationnel à l'Université de Liège en Belgique et docteur en psychologie de l'orientation. Ses intérêts portent sur le rôle des émotions dans les transitions scolaires et professionnelles. Ses recherches se centrent sur l'anticipation émotionnelle des transitions et les liens avec la préparation et l'adaptation à ces transitions. Plus largement, il s'intéresse également au rôle de l'intelligence émotionnelle, du partage social des émotions, et de l'adaptabilité de carrière dans les parcours professionnels.



André Oliveira Borges est doctorant au sein du CePCO à l'Université de Lausanne. Ses intérêts de recherche portent sur l'étude du stigma social et du bien-être au travail, ainsi que sur les parcours professionnels de populations vulnérables ou marginalisées sur le marché de l'emploi. Il continue également sa pratique en tant que psychologue au Service de conseil et d'orientation de l'UNIL.

COMITÉ SCIENTIFIQUE

Prof. Isabelle Caprani, Haute École Fédérale en Formation Professionnelle (HEFP), Prof. Geneviève Fournier, Université Laval, Prof. Mokhtar Kaddouri, Université de Lille, Prof. Nathalie Muller Mirza, Université de Genève, Prof. Isabelle Olry-Louis, Université de Paris Nanterre.

LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE EN SUISSE

La mobilité professionnelle de nature involontaire, tout comme les reconversions professionnelles, sont peu documentées en Suisse. Les enquêtes de l'Office Fédéral Statistique permettent néanmoins d'avoir un certain aperçu sur la question.

En 2022, en l'espace d'une année, parmi les personnes exerçant une activité professionnelle en Suisse, 730 515 personnes, soit 15,5 %, ont quitté leur poste de travail (OFS, 2023a). Les raisons évoquées pour avoir quitté le dernier emploi affichent des tendances très similaires à 2020 (Tableau 1). L'introduction, depuis 2021, de la distinction entre « autres raisons » volontaires et involontaires offre une représentation plus complète de l'intentionnalité de ces mobilités. Ainsi, plus du tiers des mobilités professionnelles (36 %) peuvent être supposées involontaires, car elles sont le résultat d'événements indépendants de la volonté des individus : la fin d'un contrat à durée déterminée, un licenciement, des situations de santé et d'autres raisons jugées involontaires. Entre 2021 et 2022, ces situations ont concerné près de **264 000 personnes** (OFS, 2023b).

Bien que ces chiffres permettent de supposer que plus d'un·e travailleur·euse en mobilité professionnelle sur trois a quitté son emploi de manière involontaire, les réalités de ces transitions sont encore trop peu connues. Ils ne permettent notamment pas de saisir si ces transitions vont impliquer un changement plus ou moins radical de carrière. En effet, nous ignorons le nombre de reconversions involontaires engendrées ainsi que l'évolution des trajectoires des personnes concernées. Il apparaît ainsi nécessaire d'investiguer davantage ces phénomènes.

Parallèlement, les reconversions professionnelles involontaires comportent des **risques** sur les trajectoires professionnelles des individus qui les vivent. L'étude de Bachmann et collègues (2020) sur la mobilité professionnelle en Europe montre que les personnes en reconversion connaissent une plus **grande instabilité des revenus** et sont plus sujettes à vivre un **déclassement professionnel** que les personnes qui n'ont pas changé d'emploi. De plus, ces risques sont plus fortement associés aux reconversions involontaires. Ainsi, les reconversions professionnelles involontaires comportent plus de risques sur les trajectoires professionnelles que d'autres types de transitions.

Tableau 1: Raisons pour avoir quitté le dernier emploi (taux de rotation brut)

raisons	2020	2022
Licenciement*	1,7	1,4
Abandon de l'activité indépendante*	(0,1)	(0,2)
Fin du contrat/stage*	1,9	2,2
Maladie/accident/raison de santé*	0,5	0,6
Retraite (anticipée, âge légal)	1,6	1,3
Conditions de travail pas satisfaisantes	2,6	2,2
Envie de changement/promotion	2,3	1,9
Formation/formation continue, service militaire ou civil	1,0	0,7
Garde des enfants, prise en charge d'adulte nécessitant des soins, autres responsabilités familiales ou personnelles	0,8	0,4
Autres raisons	1,7	2
Autres raisons volontaires (depuis 2021)	-	0,7
Autres raisons involontaires (depuis 2021)*	-	1,3
Sans indication	1,4	2,6
total	15,6	15,5

* Raisons que l'on peut considérer involontaires. Source : OFS, 2023b

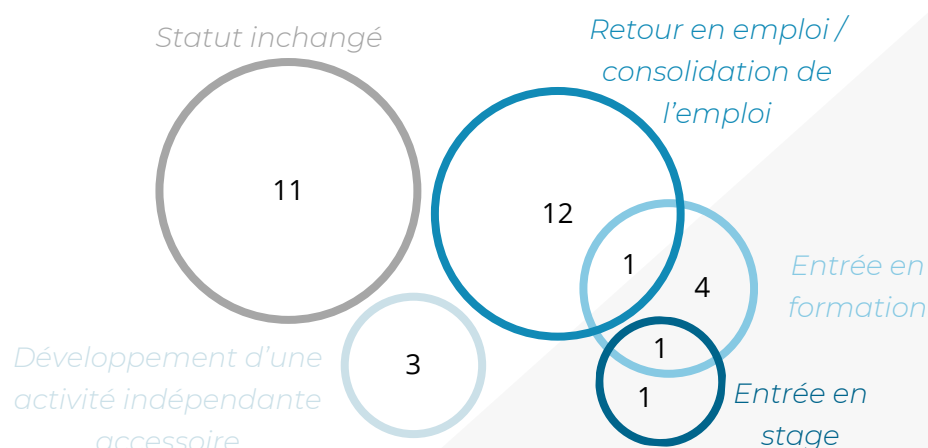
PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS À LA RECHERCHE

Lors de la première vague d'entretiens, nous avons rencontré un total de 48 participant-e-s qui ont connu une situation de reconversion professionnelle involontaire, causée par des enjeux de santé physique ou mentale, un manque de reconnaissance des diplômes lié à la migration, ou un manque de perspectives d'emploi lié à une faible employabilité. Au moment de l'entretien, ces personnes étaient âgées de 27 à 58 ans (moyenne de 42 ans, écart-type 8,8 ans). Une année plus tard, nous avons rencontré pour la deuxième fois 33 participant-e-s. Le groupe était composé de 13 hommes et 20 femmes âgé-e-s de 29 ans à 59 ans (moyenne de 42 ans, écart-type 7,9 ans).

Tableau 1. Répartition de l'échantillon, aux temps 1 et 2.

	Reconversion en raison de santé	Reconversion en raison de migration	Reconversion en raison d'employabilité	Total
Nombre de participant-e-s au temps 1	19	14	15	48
Nombre de participant-e-s au temps 2	14	10	9	33

Les participant-e-s rapportent des évolutions diverses de leur parcours en l'espace d'un an (Figure 1). Une part importante d'entre elles et eux n'ont pas changé de statut ou sont rentré-e-s en emploi. Le retour en emploi regroupe toutefois une variété de situations, comme la reprise d'une activité accessoire à temps partiel, un emploi fixe à temps plein, un emploi temporaire ou même l'obtention d'un contrat à durée indéterminée. Ainsi, le statut d'employé-e seul ne permet pas de renseigner sur la **qualité de cette insertion**, sur la sécurité financière qui y est associée, sur la durabilité de l'emploi, la satisfaction ou encore l'adéquation de l'emploi avec les qualifications des individus. D'autre part, au moment de l'entretien une partie des participant-e-s avaient entrepris un stage ou une formation. Certains cumulent même plusieurs des statuts mentionnés. Finalement, trois participant-e-s ont opté pour un emploi accessoire indépendant. Les microtransitions au cours de l'année sont également fréquentes chez nos participant-e-s, témoignant alors de **mouvements multiples** et peu stables dans leur situation.



PREMIERS RÉSULTATS

Cela étant, les indications de changements de statuts nous en disent peu sur les expériences et la qualité de ces transitions. Durant cette deuxième année, nous avons ainsi mené des analyses centrées sur l'évolution des témoignages de reconversion professionnelle involontaire. Nos recherches ont principalement porté sur deux thématiques : (1) comment les trajectoires de reconversion professionnelle involontaire se déploient dans le temps, et (2) quel est le rôle des processus identitaires et émotionnels lors d'une reconversion professionnelle involontaire.

Des trajectoires objectives et subjectives hétérogènes

Dans un premier temps, nous avons mis en perspective les trajectoires « objectives » avec les trajectoires « subjectives » de 18 participant-e-s interviewé-e-s à deux reprises (Brazier et al., 2023a). Par exemple, la dimension objective des reconversions professionnelles involontaires rassemble des **statuts objectifs**, tels qu'être au bénéfice de l'AI, du chômage, de l'aide sociale, en formation, en bénévolat, en stage, en emploi temporaire ou fixe. Nous avons également relevé les changements survenus dans ces éléments objectifs, tels que les déclencheur(s) de la reconversion, la prise en charge d'orientation, la présence d'un projet concret de reconversion, ou encore la survenue d'événements de vie critiques. Pour comprendre l'unicité de chaque parcours de vie et de reconversion professionnelle, ces éléments objectifs ont été analysés au regard de l'expérience subjective de la reconversion. Ces éléments relatifs au vécu subjectif comprennent le **sens** donné à la carrière antérieure, le **ressenti** envers la reconversion, le **contrôle** perçu, mais aussi l'**identité** vocationnelle, les **projections** futures, ainsi que les **rôles** sociaux.

Trois grandes configurations d'articulations de trajectoires objectives et subjectives se dégagent de nos analyses : (1) les progressions synchronisées, (2) les développements asynchronisés, et (3) les détériorations désynchronisées. Chacune de ces trajectoires couvre deux sous-types d'articulations. La Figure 2 en propose une représentation graphique.

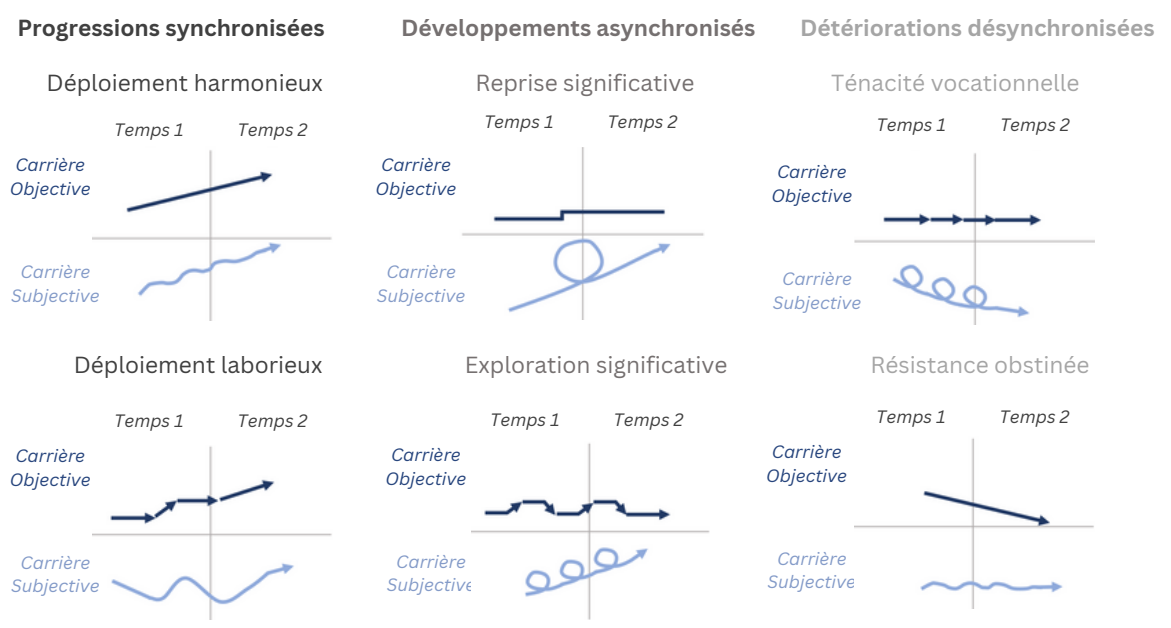


Figure 2. Représentation des évolutions des reconversions professionnelles selon leurs caractéristiques objectives et le vécu subjectif des participant-e-s.

Les **progressions synchronisées** sont caractérisées par une amélioration significative de la situation de reconversion. Cette amélioration se marque tant sur le plan objectif que subjectif, avec une réinsertion réussie générant un sentiment d'accomplissement et des perspectives positives pour l'avenir. Les participant·e·s de cette configuration envisagent à présent de consolider leur nouvelle carrière avec des formations ultérieures et sont satisfait·e·s de leur évolution. Par ailleurs, ces participant·e·s déclarent ne pas vouloir revenir à leur profession antérieure même si l'occasion leur en était donnée, car ils et elles vivent une meilleure situation qu'avant la reconversion. Il arrive toutefois que cette évolution soit partielle, avec un vécu plus laborieux de la reconversion, parsemé par quelques essais-erreurs et obstacles, ainsi qu'à une sécurisation partielle dans un emploi à durée déterminée. Les progressions synchronisées couvrent ainsi aussi bien des déploiements « harmonieux » que « laborieux ».

Dans les **développements asynchronisés**, les participant·e·s ont connu des différences de développements entre trajectoire objective et subjective, avec de multiples microtransitions combinant emplois, stages et formations. Parfois, ces participant·e·s ont exploré plusieurs formations courtes mobilisant des compétences techniques, ou liées à du développement personnel, ou ont fait du bénévolat. Par contre, bien que cela n'ait généralement pas abouti à une amélioration significative de leur situation, ces expériences sont vécues très positivement, font sens et maintiennent le bien-être. Subjectivement, ces individus se sentent encore en élaboration de leur reconversion, avec le sentiment d'être toujours dans un cycle impliquant ou pas un possible retour à la précédente profession. On parle alors de « reprises » ou d'« explorations » significatives.

Les **détériorations désynchronisées** concernent les individus dont la carrière objective et subjective se détériore. Parmi eux, des personnes migrantes très qualifiées (journalistes, architectes, avocat·e·s, médecins, pilotes) vivent des situations de carrière qui stagnent. Leur expérience subjective est négative et empire avec le temps. Elle est également caractérisée par des efforts tenaces pour conserver leur identité vocationnelle, se matérialisant par des stages dans la profession, ou des démarches de reconnaissances de diplômes, hélas jusque-là infructueuses. En même temps, ces participant·e·s font des compromis de carrière non négligeables pour avoir des ressources financières en attendant de pouvoir retourner à leur profession. Ils sont contraints d'accepter des emplois précaires dans lesquels ils et elles sont largement surqualifié·e·s. Ils et elles perçoivent leur processus comme extrêmement long et exigeant. D'autre part, nous rencontrons aussi des personnes vivant des enjeux de santé complexes amenant un handicap permanent et conséquent. Leur carrière objective se détériore à cause de cet état de santé, avec des échecs successifs d'insertion ou des abandons de stages. Cependant, subjectivement, ces personnes maintiennent et renforcent leur identité vocationnelle dans leur première profession. Bien qu'elles reconnaissent la difficulté et la longueur du processus, elles gardent espoir de retourner à leur profession et ne parviennent pas à élaborer un plan de changement de carrière. Ces deux cas de figure ont été appelés « ténacité vocationnelle » et « résistance obstinée ».

Ainsi, nos résultats soulignent la variété des processus impliqués dans les reconversions professionnelles involontaires et la nécessité de reconnaître la multiplicité des parcours et trajectoires objectives, mais aussi subjectives. Les différentes configurations impliquent des prises en charge adaptées. Dans les cas des progressions synchronisées, les conseillers·ères ou autres professionnel·le·s peuvent **soutenir la stabilisation** des individus dans des emplois dignes et décents qui

maintiennent une employabilité tout au long de la carrière, et ainsi éviter des chocs de carrière futurs. Lors des développements asynchronisés, les conseillers-ères peuvent encourager les explorations et les expériences positives parallèles, même courtes, comme le bénévolat ou les microformations qui peuvent améliorer le bien-être des individus et inspirer des projets professionnels. Toutefois, les conseillers-ères peuvent aussi accompagner les individus vers des avancées plus objectives. En effet, ils et elles peuvent les **épauler dans la valorisation** des compétences qu'ils développent lors de ces expériences pour de futurs employeurs. Finalement, lors des situations de détériorations désynchronisées, les individus peuvent nécessiter plus de temps pour voir fructifier leur ténacité ou s'ajuster à la situation. Dans ce contexte, un **soutien d'ordre psychologique** peut être plus adéquat et complémentaire au conseil de carrière pour faire face aux obstacles conséquents sur la trajectoire et améliorer leur bien-être.

Reconversions, émotions et deuil

Dans une seconde vague d'analyses, notre regard s'est porté sur le rôle des émotions et des processus identitaires dans les reconversions professionnelles involontaires (Brazier et al., 2023b). Pour ce faire, nous avons mobilisé un modèle théorique de la dynamique du deuil (Conroy & O'Leary-Kelly, 2014) lors de transitions professionnelles. Lorsque les personnes sont contraintes de quitter leur emploi et leur carrière, elles entrent dans ce qu'on appelle un espace d'entre-deux, dans lequel elles doivent faire le deuil dans leur ancienne identité professionnelle et s'engager dans un travail identitaire important afin de se projeter et de créer une nouvelle identité. Ce modèle est représenté en Figure 3.

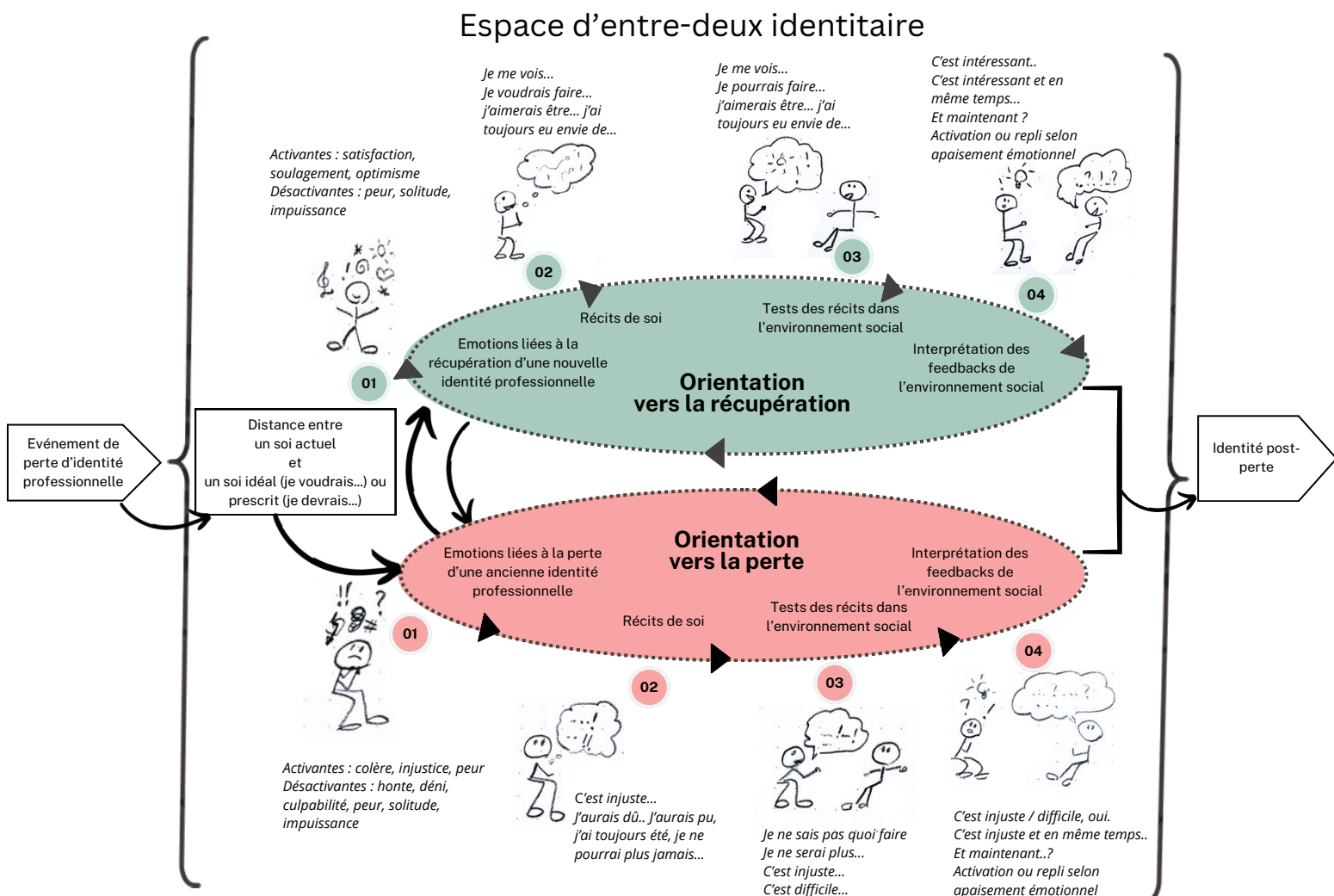


Figure 3. Traduction et adaptation du modèle Work-Related Identity Loss and Recovery, Conroy & O'Leary-Kelly (2014), p. 70.

Ce modèle théorique met spécifiquement en avant **le rôle des émotions** dans le processus de deuil et de récupération d'une identité professionnelle. En effet, l'événement qui déclenche la reconversion involontaire agit comme un choc qui ouvre un état d'entre-deux, dans lequel les personnes ne sont plus vraiment caractérisées par leur identité professionnelle passée, mais ne sont pas encore dans l'affirmation d'une nouvelle identité professionnelle. Les individus vivent alors une distance difficile entre ce qu'ils aimeraient être ou ce que la société leur prescrit et ce qu'ils sont actuellement. Cette distance amène des émotions négatives, telles que la honte, la culpabilité, la tristesse, la colère, ou l'indignation. À leur tour, ces émotions peuvent provoquer un repli ou une activation conséquente des individus qui impactent le processus de reconversion.

Cette situation d'entre-deux peut être très perturbante et incertaine, déclenchant un travail identitaire important. Ce travail identitaire consiste à faire sens de l'événement et à le mettre en cohérence à l'aide de **récits de soi**. Ces récits, ainsi que la reconnaissance de ceux-ci par l'environnement social, sont nécessaires pour **apaiser les émotions négatives**. Enfin, les individus peuvent tester de nouveaux récits de soi de récupération d'une identité professionnelle et partager leur cheminement vers de nouvelles options de carrière, affiner leurs récits et entendre les **retours de leur entourage**. Là encore, les émotions, cette fois positives, jouent un rôle moteur dans l'exploration de nouvelles identités professionnelles et leur stabilisation à long terme.

Dans nos données, nous remarquons que les individus qui vivent une très forte distance entre leur soi actuel et leur soi idéal ou prescrit sont traversés par de nombreuses et fortes émotions négatives. Celles-ci demandent un travail identitaire très conséquent pour les apaiser et engager des actions centrées sur la récupération d'une nouvelle identité. Il peut en résulter une **stagnation dans le deuil**, qui devient alors chronique. D'autres personnes se sentent soutenues dans leur travail identitaire par leurs proches, leurs conseiller·ère·s et les milieux professionnels. Ainsi, elles s'engagent dans des actions très variées pour explorer de nouvelles options et **parviennent à définir les directions** qu'elles souhaitent pour leur carrière, voire leur vie plus en général. Finalement, certain·e·s participant·e·s se sont redécouvert·e·s dans la reconversion, ont opéré des **changements de vie significatifs** plus globaux et ont vécu des apprentissages importants.

Ainsi, nos analyses montrent la variété et la complexité des processus identitaires à l'œuvre lors d'une reconversion professionnelle involontaire et la nécessité de comprendre le rôle des émotions dans ces processus. Nos résultats montrent que le soutien du travail identitaire par l'entourage est important. Ce soutien peut porter sur l'exploration de sois alternatifs et possibles, l'accompagnement des individus lors d'explorations concrètes, ainsi que sur un temps permettant de faire un bilan de ces dernières. Toutefois, cette forme d'accompagnement reste délicate et doit tenir compte du **rythme de chacun·e**, des processus **d'essais et d'erreurs**, tout en respectant le droit à l'**autodétermination**.

PERSPECTIVES

Le projet se terminera avec une troisième vague d'entretiens, actuellement en cours. Trois perspectives analytiques majeures sont planifiées pour les prochains mois.

Premièrement, nous allons investiguer comment la reconversion peut bouleverser plus largement le **rôle du travail** dans la vie des personnes et le rapport que les personnes entretiennent avec leur vie professionnelle. Par exemple, nous souhaitons explorer dans quelle mesure une reconversion professionnelle involontaire peut modifier l'importance du travail dans la vie, sa place comparativement à d'autres engagements, mais aussi les finalités et les fonctions qui sont attribuées au travail.

En deuxième lieu, nous souhaitons porter notre regard sur les résultats et conséquences d'une reconversion professionnelle involontaire en termes de **travail décent, digne et de carrière durable**. En effet, l'accès à une profession qui permet à chacun·e de sécuriser sa carrière dans des emplois respectueux et qui ont un sens nous paraît être un enjeu essentiel d'une reconversion professionnelle réussie, tant d'un point de vue individuel que sociétal.

Enfin, nous envisageons de revenir sur le processus de recherche en tant que tel. D'une part, nous allons thématiser les potentialités et les défis de la mise en place d'une recherche **qualitative longitudinale** pour étudier les transitions professionnelles. D'autre part, nous avons constaté que les entretiens sont des espaces de réflexion et de bilan importants qui peuvent avoir un impact autant sur l'intervieweur·e que sur les interviewé·e·s. Ces moments d'écoute active et d'échanges « désintéressés » semblent avoir **des effets bénéfiques** à long terme sur les individus et leur sentiment de solitude et d'utilité ; soulignant encore davantage la nécessité d'un suivi individualisé et prolongé des personnes en reconversion.

REMERCIEMENTS

Nous souhaitons remercier nos participant·e·s ainsi que tous nos partenaires institutionnels, publics et parapublics actifs dans les cantons romands, qui ont aimablement accepté de collaborer à ce projet. Il s'agit de : **Office Cantonal d'Orientation Scolaire et Professionnelle (OCOSP) du canton de Vaud, Oeuvre Suisse d'Entraide Ouvrière (OSEO) Vaud, Société Coopérative Démarche, Fondation Mode d'Emploi, Association CORREF, Établissement Vaudois d'Accueil des Migrants (EVAM), Ingeus, Fondation Qualife, Association Découvrir, Atelier93, Fondation Intégration Pour Tous (IPT), Centre de Bilan de Genève (CEBIG), et l'Association des Demandeurs d'Emploi (ADE) Lausanne**. Nous tenons en particulier à saluer le travail des intervenant·e·s, psychologues, conseillères et conseillers d'orientation, coach·e·s en réinsertion et assistant·e·s sociaux qui ont relayé notre appel à participation à leurs bénéficiaires.

RÉFÉRENCES

Bachmann, R., Bechara, P., & Vonnahme, C. (2020). Occupational mobility in Europe: Extent, determinants and consequences. *De Economist*, 168(1), 79-108.

<https://doi.org/10.1007/s10645-019-09355-9>

Brazier, C. É., Parmentier, M., & Masdonati, J. (2023a). Chronicles of involuntary career changes: A qualitative longitudinal analysis. [submitted]

Brazier, C. É., Parmentier, M., & Masdonati, J. (2023b). Emotional dynamics and work-related identity loss and recovery during involuntary career changes. [submitted]

Conroy, S. A., & O'Leary-Kelly, A. M. (2014). Letting go and moving on: Work-related identity loss and recovery. *Academy of Management Review*, 39(1), 67-87.

<https://doi.org/10.5465/amr.2011.0396>

Masdonati, J., Frésard, C. É., & Parmentier, M. (2022). Involuntary career changes: A lonesome social experience. *Frontiers in Psychology*, 13.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.899051>

Office Fédéral de la Statistique [OFS]. (2023a). *Table cc-f-03.02.01.05.01 Mobilité professionnelle : taux de rotation brut et net selon différentes caractéristiques, sans les changements à l'intérieur de la même entreprise* [Tableau de données].

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/statistics/catalogues-databases/tables.assetdetail.24705517.html>

Office Fédéral de la Statistique [OFS]. (2023b). *Table cc-f-03.02.01.05.03 Mobilité professionnelle : taux de rotation brut selon les raisons d'avoir quitté un emploi*

[Tableau de données]. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/statistics/catalogues-databases/tables.assetdetail.24705508.html>

Le projet a été approuvé par la commission d'éthique de la Faculté des SSP de l'UNIL (n° C_SSP_052021_00003).