

Juin 2022

# LES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES INVOLONTAIRES

Bilan de la première vague d'entretiens

## RAPPEL DU PROJET

En Suisse, les trajectoires professionnelles 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 en 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. 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 (FNS n°100019\_192429) vise à comprendre ce qui caractérise les processus de reconversions professionnelles involontaires. Partant de là, nous pourrions 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 du Centre de recherche en psychologie du conseil de l'orientation (CePCO) va à la rencontre de personnes en situation de reconversion professionnelle involontaire, en passant par de nombreux partenaires institutionnels publics et parapublics qui ont aimablement 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).



**Dr. Michaël Parmentier** est docteur en psychologie de l'orientation et chercheur senior dans le cadre de ce projet. Ses recherches et intérêts portent sur le rôle des émotions dans les transitions scolaires et professionnelles. Plus particulièrement, il a réalisé sa thèse de doctorat 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.



**Caroline Éliane Frésard** est doctorante FNS, elle réalise sa thèse dans le cadre de ce projet. Ses intérêts spécifiques sont le deuil identitaire et les obstacles liés à la santé mentale ainsi qu'au 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.



**André Oliveira Borges** est doctorant au sein du Centre de psychologie du conseil et de l'orientation 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

Il n'existe actuellement aucun chiffre précis représentant la part de personnes en reconversion professionnelle involontaire en Suisse. Toutefois, les études démographiques statistiques sur la mobilité professionnelle de l'Office Fédéral Statistique apportent des éléments intéressants.

En une année, de 2018 à 2019, 16.3% des Suisses et Suissesses ont quitté leur poste de travail (voir graphique). Plus du quart de ces transitions, correspondant à 4.6% de l'ensemble des travailleurs-ses, semblent l'avoir fait de manière involontaire (en bleu sur le graphique, ESPA, OFS, 2020[1]). On peut en effet supposer que les transitions dues à des situations de santé (0.5%), la fin de contrat à durée déterminée (2.0%), ou des licenciements (2.1%) n'ont pas été choisies par la personne.

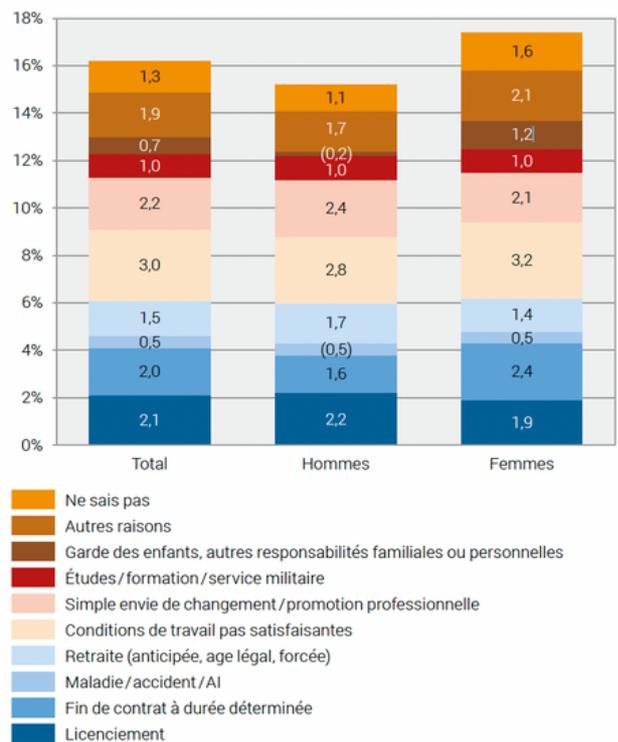
Rapporté à la population des travailleurs-ses en 2019 (4.651 millions), cela signifie que 893'000 personnes ont quitté leur poste de travail et que **213'946** ne l'ont pas forcément choisi. 97'671 ont été licenciées, 93'020 sont arrivées à la fin de leur contrat, et 23'255 ont quitté leur emploi pour des raisons de santé. À signaler que chiffres ne prennent pas en compte les effets de la pandémie sur le marché du travail, dans la mesure où ils ont été collectés du 1er janvier au 31 décembre 2019.

Ces premiers chiffres tendent à montrer qu'en Suisse, plus d'**une transition professionnelle sur quatre** pourrait être involontaire. Malgré cette prévalence, ces transitions, tout comme les reconversions professionnelles qu'elles peuvent engendrer, sont encore peu chiffrées et documentées dans la littérature scientifique. Il nous paraît dès lors essentiel d'investiguer leurs caractéristiques et la façon dont elles sont vécues par les personnes.

**Raisons pour avoir quitté le dernier emploi (taux de rotation brut), par sexe, en 2019**

En % de la population active occupée en période initiale

G5



Source: OFS – ESPA

© OFS 2020

[1] OFS. (2020). Enquête suisse sur la population active (ESPA), la mobilité professionnelle en Suisse. [Lien vers cette étude](#).

# PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS À LA RECHERCHE

Lors de la première vague d'entretiens, nous avons rencontré 52 personnes, se répartissant en trois grandes catégories de raison de reconversion professionnelle involontaire : enjeux de santé physique ou mentale, manque de reconnaissance des diplômes lié à la migration, ou manque de perspectives d'emploi et faible employabilité. Nous avons dû écarter 4 participant-e-s dont le profil ne correspondait pas à une reconversion involontaire, ce qui a donné un total de 48 participant-e-s. Au moment de l'entretien, ces personnes étaient âgées de 27 à 58 ans (moyenne de 42 ans, écart-type 8,8 ans).

Tableau 1. Répartition de l'échantillon

	Reconversion en raison de santé	Reconversion en raison de migration	Reconversion en raison d'employabilité	Total
Nombre de participant-e-s	19	14	15	48
Répartition Homme/Femme	8 H / 11 F	8 H / 6 F	6 H / 9 F	22 H / 26 F

Un nombre important de participant-e-s rencontrent un cumul d'enjeux dans leur transition, voire vivent des transitions successives ou enchevêtrées, ce qui rend leur situation d'autant plus complexe (*Figure 1*). De plus, les personnes rencontrées faisaient état de différents niveaux de formation (de la formation professionnelle de base au doctorat), occupaient des postes variés (d'exécutant-e-s à cadre senior) dans des secteurs très divers (vente, service, soins, tourisme, construction et finance) avec des statuts hétérogènes (employé-e-s et entrepreneurs-euses) dans le secteur public et privé. Tou-te-s les participant-e-s seront recontacté-e-s pour deux autres vagues d'entretiens, une, puis deux années après cette première rencontre.

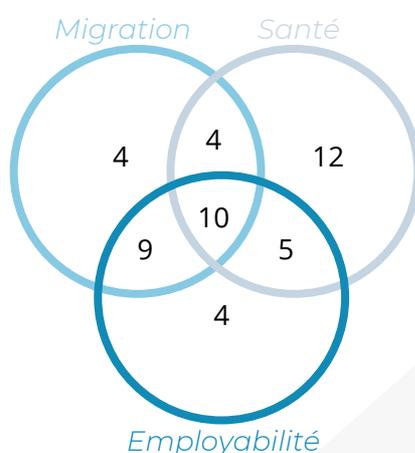


Figure 1. Présence des enjeux

# PREMIERS RÉSULTATS

Nous livrons, ci-dessous, les résultats issus de nos premières analyses des témoignages récoltés autour de ces reconversions professionnelles involontaires.

*Entre volontaire et involontaire, une gamme qui se joue en plusieurs tons*

Nous avons rencontré une grande variété de situations de reconversions involontaires, certaines plus ou moins irréversibles, parfois causées par des événements abrupts inattendus ou par une détérioration progressive de la santé. **Le caractère volontaire ou non de la reconversion est perçu de façon très différente** chez les participant·e·s. Un grand nombre d'entre elles et eux ont trouvé difficile de se situer entre une reconversion volontaire et involontaire. En effet, plusieurs éléments constitutifs de la reconversion en cours sont à prendre en compte. Si, d'une part, l'événement non désiré déclenche la situation de reconversion, celle-ci peut prendre ensuite une direction plus ou moins choisie. Dans la plupart des cas, dès l'entrée dans le processus les individus tentent de reprendre le contrôle de leur trajectoire professionnelle. Ainsi, le caractère volontaire de la reconversion peut prendre **plusieurs tons et fluctuer dans le temps**.

*Ce qui pousse et retient le changement*

Nous avons investigué l'expérience subjective de la reconversion en explorant ce qui stimule et retient le changement professionnel involontaire. Pour y parvenir, nous avons proposé l'exercice appelé 2PAP (Mullet et al., 2000), qui vise à verbaliser ce dont les individus se réjouissent dans la nouvelle situation (facteurs Pull) et ce qu'ils sont contents de quitter de l'ancienne profession (facteurs Push). Ces deux P forment ce qui encourage l'entrée dans le processus de changement. L'exercice 2PAP permet aussi d'appréhender ce qui retient le processus de changement, avec d'une part ce que les individus vont regretter de leur ancienne profession (facteurs Anti-Push) et ce qu'ils craignent dans une nouvelle profession (facteurs Anti-Pull) (Figure 2)



Figure 2. Modèle 2PAP

L'analyse des réponses à cet exercice révèle **des profils variés** d'articulations entre ce qui motive et ce qui retient le changement. Les valeurs, les intérêts et les compétences des participant·e·s semblent être les clés de voûte de ces articulations.

Ainsi, l'expérience de reconversion peut être incitée par la volonté de **réactualisation ou de conservation de ses valeurs** professionnelles dans un nouveau projet de carrière. Pour ce profil de participant·e·s quitter des valeurs de travail incongruentes (ou préserver les valeurs congruentes) était un fort incitatif au changement. Il s'agit donc d'un profil de personnes pour qui les valeurs tant professionnelles que personnelles peuvent être un moteur ou un frein de la reconversion.

D'autres expériences de reconversions involontaires sont dynamisées par la **réactivation d'intérêts professionnels** dans un nouveau projet de carrière émancipateur. C'est le cas lorsque les individus ont le souhait de passer d'exécutant·e à cadre ou entrepreneur·se. Les profils de participant·e·s attaché·e·s aux intérêts peuvent également être marqués par la réactivation d'un intérêt passé délaissé. Font partie de ce profil aussi les personnes dont le changement est freiné par l'éloignement ou l'impossibilité de transposer ses intérêts dans une nouvelle carrière.

Finalement, certaines expériences de reconversion involontaire sont marquées par les **compétences**. Parmi nos participant·e·s, certain·e·s ont dû quitter une profession qui demandait des compétences spécialisées et pour laquelle ils et elles avaient investi leur identité, du temps et des ressources conséquentes. Cela concerne essentiellement les personnes ayant dû quitter involontairement leur pays et vivant un déclassement professionnel parfois important. Dans ce cas de figure, ce qui retient le changement relève de la perte d'adéquation, la non-reconnaissance ou l'impossibilité de faire évoluer ses compétences. Parallèlement, ces participant·e·s relèvent que leurs craintes empêchant l'entrée en processus s'articulent également autour des compétences et plus spécifiquement, de la peur de ne pas être suffisamment outillé dans la nouvelle formation ou profession.

Ainsi, ces premiers résultats tendent à montrer que les individus en reconversion tentent de conserver **une part de continuité** dans la « rupture », suivant un processus de changement **qui leur est propre** et demandant un réaménagement parfois conséquent autour **d'un fil rouge** ancré sur les valeurs, les intérêts ou les compétences.

## *La reconversion professionnelle involontaire, une expérience sociale, mais solitaire*

Comme toutes les transitions, les reconversions professionnelles sont marquées par les **relations sociales**, que ce soit des proches, l'environnement de travail ou encore des institutions. Nos plus récentes analyses se sont concentrées sur ce pan de la reconversion professionnelle afin de comprendre quand, comment et quels autres influençaient le processus de reconversion involontaire. D'une manière générale, nos résultats montrent que les reconversions professionnelles involontaires sont profondément et diversement impactées par les autres. Nous avons identifié **quatre moments clés de la reconversion** affectés par les autres, (1) lorsque les personnes quittent leur ancienne profession, (2) lorsqu'elles envisagent un projet de reconversion, (3) lorsqu'elles explorent de nouvelles options de carrière, et (4) lorsqu'elles implémentent leur nouveau projet. De plus, les autres peuvent avoir des influences variées : **positives, négatives et parfois ambivalentes**.

Nos résultats montrent notamment que l'effet des autres sur la reconversion peut dépendre **du moment** où ces autres interviennent. En particulier, les amis et la famille tendent à être perçus comme des barrières lorsqu'il s'agit d'envisager un projet de reconversion, mais sont un soutien important lors du départ et de l'implémentation du projet. Toutefois, les rétroactions sur le changement, les conseils non sollicités ainsi que les inquiétudes de l'entourage sont parfois perçus de manière ambivalente, voire négative.

L'environnement professionnel a eu quant à lui un effet majoritairement négatif sur la reconversion. Nos résultats suggèrent que le **marché du travail pourrait être réfractaire aux adultes changeant de carrière**. Cela s'illustre par des conflits autour du départ de l'employé·e ainsi que par la pression à réintégrer rapidement un poste en cas de maladie, au détriment des indications médicales. De plus, lors de l'implémentation du nouveau projet, les personnes en reconversion involontaire font face **à la rigidité du marché de l'emploi et à des préjudices variés**.

En outre, **le rôle des institutions demeure critique**, avec des structures parfois perçues comme rigides ou désynchronisées, mais avec des professionnel·le·s reconnaissant les difficultés des personnes en reconversion involontaire et capables de réhumaniser la relation aux institutions. Enfin, les formations proposées pour réaliser la reconversion sont généralement vécues comme inadéquates aux adultes en transition et inaccessibles financièrement.

Finalement, bien que la reconversion professionnelle involontaire soit une expérience de vie fondamentalement sociale, avec divers « autres » entrant en jeu, elle se caractérise également par **des moments de solitude et de retrait**. Trois formes de solitude ont été identifiées : non intentionnelle, délibérée et expérientielle. La solitude non intentionnelle se rapporte aux moments dans lesquels l'absence de relations sociales potentiellement aidantes (p.ex., le manque de réseau ou de proches) devient un fardeau. En contraste, d'autres moments de solitude sont délibérés. En effet, les participant·e·s décident parfois de s'isoler et de ne pas partager leurs difficultés dans le but de se sentir « normal » et ne pas être vus comme étant dans le besoin, afin de protéger leur estime d'eux-mêmes. Enfin, la solitude expérientielle provient des effets des barrières relationnelles. Ainsi, ne pas se sentir compris par les proches, percevoir de la résistance dans le marché du travail et observer la rigidité des programmes de transition et de formation peut leur avoir implicitement signalé **qu'ils et elles étaient seul·e·s et non reconnu·e·s dans leur reconversion**. Ceci reflète l'inadéquation du soutien disponible et parfois, une forme de honte associée au statut de personne en reconversion.

Plus globalement, nos résultats montrent que les effets des autres sont liés à un contexte et à une temporalité et que cet effet peut fluctuer. Ainsi, **identifier** les différents autres soutenant tout au long du processus et **visibiliser** les parcours des personnes vivant un changement de carrière involontaire et leurs enjeux semblent des angles pertinents pour considérer cette solitude [2].

[2] Retrouvez cette étude [en libre accès ici](#).

# PERSPECTIVES

À l'issue de ces premières analyses de 48 récits, de nombreuses questions restent en suspens, sur le processus (notamment de deuil), les parcours transitionnels multiples, le rapport au travail ainsi que les relations entre reconversion et santé mentale.

La dimension involontaire des reconversions professionnelles peut résulter en un travail **de deuil identitaire conséquent**. Nous nous questionnons sur les caractéristiques de ce processus de deuil, sur son déploiement dans le temps ainsi que sur la réintégration biographique de l'événement disruptif. Si de nombreuses recherches sur le deuil proposent un développement en phases, nous nous intéressons ici à de modèles plus dynamiques, avec de possibles retours entre une orientation centrée sur le deuil et sur la récupération d'une identité professionnelle (Conroy & O'Leary-Kelly, 2014). Ces modèles mettent également en exergue les situations de **stagnation dans le deuil**, dont les enjeux pratiques nous paraissent saillants.

La multiplicité des transitions et le cumul des vulnérabilités seront également au cœur de nos réflexions. En effet, la récurrence de situations de transition avec des parcours marqués par de la mobilité professionnelle importante soulève la question de la **durabilité des carrières**, soit la possibilité de pérenniser et sécuriser son statut professionnel dans des emplois dignes et décents. Nous espérons pouvoir creuser ces éléments dans de prochaines analyses.

La sphère professionnelle **s'articule avec les autres domaines de la vie**, tels que la famille, les loisirs, les amis et la santé. Dans cette optique, nous souhaitons explorer plus finement les relations entre reconversions professionnelles involontaires et santé mentale. Par santé mentale, on entend **le bien-être émotionnel et social**. En effet, il existe de nombreuses relations interdépendantes entre travail et santé mentale, que ce soit le bien-être ou la souffrance procurés par le travail, la qualité de l'emploi impactant et impacté par la santé mentale, ou la privation d'emploi provoquée et provoquant des détériorations du bien-être. Dans le cas des reconversions involontaires, nous sommes amenés à nous questionner sur la nature de la relation entre santé mentale et reconversion involontaire, sur son effet, sa direction et son évolution.

Finalement, qu'en est-il du potentiel bouleversement du **rapport au travail** engendré par une reconversion professionnelle involontaire ? En tant que choc de carrière, l'expérience de reconversion pourrait modifier l'importance du travail dans la vie, les fonctions et les buts que nos participant·e·s leur attribuent. La saillance des problématiques liées au travail ainsi que l'évolution du rapport que chacun·e entretient avec sa sphère professionnelle sont donc également au cœur de nos réflexions.

En somme, cette première vague d'entretiens a donné lieu à de premiers résultats prometteurs et a ouvert de nombreuses nouvelles pistes d'analyse qui nous amèneront **à qualifier plus précisément** les expériences de reconversion professionnelle involontaire. La deuxième et la troisième vague d'entretiens ajouteront une dimension longitudinale à nos réflexions et nous permettront de parvenir à une compréhension encore plus fine de cette expérience transitionnelle, encore **trop méconnue** dans le paysage de la recherche.

# 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

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>

Mullet, E., Dej, V., Lemaire, I., Raïff, P., & Barthorpe, J. (2000). Studying, working and living in another EU country: French youth's point of view. *European Psychologist*, 5(3), 216-227. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.5.3.216>

Office Fédéral de la Statistique [OFS] (2020). *Enquête Suisse sur la Population Active (ESPA): La Mobilité Professionnelle en Suisse.*  
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.14667017.html>

Le projet a été approuvé par la commission d'éthique de la Faculté des SSP de l'UNIL (n° C\_SSP\_052021\_00003).