



UNIL | Université de Lausanne

Université de Lausanne

Faculté des Sciences sociales et Politiques

Institut de Psychologie

Session Hiver 2023

**Reconversions professionnelles involontaires et orientations
envers le travail : une étude qualitative longitudinale**

Mémoire de Maîtrise Universitaire ès Sciences en Psychologie du conseil et de
l'orientation

Présenté par Fanny Rosset

Sous la direction du Professeur Jonas Masdonati

Experte : Caroline Brazier

Remerciements

Je tiens à remercier les différentes personnes ayant permis à ce travail de voir le jour et qui m'ont accompagnée et soutenue durant toute l'élaboration de cette recherche.

Premièrement, un grand merci à M. Jonas Masdonati, le directeur de ce mémoire, pour le temps accordé aux corrections, sa disponibilité, ses conseils et ses apports tout au long de l'écriture. De plus, je tiens à remercier Mme Caroline Brazier pour sa qualité d'experte ainsi que ses nombreux conseils, encouragements et soutiens qu'elle m'a apportés dans mes différents moments de doutes.

Merci à l'équipe de FuturPlus de m'avoir fait confiance durant ces derniers mois. Je suis profondément reconnaissante envers Federica et Anaïs de m'avoir permis de concilier au mieux une nouvelle vie professionnelle avec la fin de mes études universitaires, ainsi que leurs constants encouragements et remotivations qu'elles m'ont apportés depuis le début.

Finalement, je tiens à remercier mes proches qui m'ont accompagnée durant tout ce processus :

À ma famille et à Marie, pour leur soutien et le temps passé à la relecture de ce travail.

À Théoda et Doris, pour le réconfort, pour avoir cru en moi ainsi que pour leur énergie et leur humour permettant de rendre les longues journées à la bibliothèque plus agréables.

À mes amis pour leur appui, leur patience et la force qu'ils.elles m'ont apportés tous les jours.

Résumé

Depuis plusieurs années, les parcours professionnels se sont transformés. Les reconversions professionnelles involontaires, intégrée dans le champ plus large de transition professionnelle, se retrouvent de plus en plus fréquemment dans les parcours contemporains. Pourtant, ce type de transition n'est que peu étudiée dans la littérature. Cette étude s'intéresse au lien qu'entretiennent les individus avec le travail, dans un contexte de reconversion involontaire. Plus précisément, nous avons souhaité regarder si ce rapport au travail évolue durant le parcours de reconversion involontaire. Pour ce faire, nous avons utilisé le concept d'orientation envers le travail qui propose cinq façons dont les individus peuvent considérer le travail : comme un emploi, une carrière, une vocation, une intégration sociale ou une occupation (Bellah et al., 2007; Willner et al., 2020). Dans le cadre d'une analyse qualitative longitudinale, effectuée sur des entretiens de neuf participant.e.s, à deux temps distinct, nous avons premièrement observé dans une analyse intra-cas quelle était la configuration des orientations envers le travail de chaque individu et comment celle-ci évoluait durant le parcours. Par la suite, nous avons effectué une analyse inter-cas, afin de voir si nous pouvions voir des processus communs entre les participant.e.s, par rapport à l'évolution de leur différentes orientations envers le travail. L'analyse intra-cas a permis de mettre en avant que, pour la majorité des participant.e.s, la configuration de leurs orientations envers le travail évoluait durant le parcours de reconversion involontaire. L'analyse inter-cas a donné lieu à trois types d'évolution des orientations au travail durant le parcours, permettant d'exposer la recherche de sens du travail pour certain.e.s participant.e.s, la diminution de l'importance du travail par rapport aux autres sphères de vie pour d'autres, ainsi que la présence importante et stable de la fonction relationnelle du travail pour les dernier.ère.s.

Mots-clés : transition professionnelle - reconversion professionnelle involontaire – orientation envers le travail – analyse qualitative longitudinale

Table des matières

REMERCIEMENTS	3
RÉSUMÉ	4
TABLE DES MATIÈRES	5
1. INTRODUCTION.....	7
2. PROBLÉMATIQUE.....	10
2.1 MODIFICATIONS DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET IMPACT SUR LA DISCIPLINE	10
2.2 LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES	12
2.3 LES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES	13
2.3.1 <i>Les différents types de reconversions professionnelles</i>	14
2.3.2 <i>Les reconversions professionnelles involontaires</i>	15
2.4 SITUATION EN SUISSE	17
3. CADRE THÉORIQUE	18
3.1 RAPPORT AU TRAVAIL.....	18
3.1.1 <i>La multi-dimensionnalité du rapport au travail</i>	18
3.1.2 <i>Le sens du travail</i>	20
3.1.3 <i>La malléabilité du rapport au travail</i>	21
3.2 ORIENTATIONS ENVERS LE TRAVAIL	22
4. OBJECTIF DE LA RECHERCHE	26
5. MÉTHODE.....	27
5.1 CHOIX DE LA MÉTHODE	27
5.2 CADRE DE RECHERCHE ET RÉCOLTE DE DONNÉES.....	27
5.3 GUIDES D'ENTRETIENS.....	29
5.4 PARTICIPANT.E.S.....	31
5.5 PROCÉDURE D'ANALYSE	31
5.5.1 <i>Grilles d'analyse descriptive</i>	32
5.5.2 <i>Identification des processus</i>	33
5.5.3 <i>Cartographie des processus intra-cas</i>	33
5.5.4 <i>Cartographie des processus inter-cas</i>	34
6. RÉSULTATS	35
6.1 ANALYSE INTRA-CAS	35
6.1.1 <i>Erkan</i>	36

6.1.2 Marie	39
6.1.3 Sarah	42
6.1.4 William	44
6.1.5 Anna	46
6.1.6 Selim	48
6.1.7 Said	49
6.1.8 Véronique	51
6.1.9 Frédéric	53
6.2 ANALYSE INTER-CAS	55
6.2.1 Vue d'ensemble des résultats inter-cas	55
6.2.2 Type 1 : L'essor de la vocation	56
6.2.3 Type 2 : L'essor de l'emploi	58
6.2.4 Type 3 : La primauté de l'intégration sociale et de la vocation	59
7. DISCUSSION	60
7.1 VUE D'ENSEMBLE DES RÉSULTATS	60
7.2 LA RECONVERSION COMME MOYEN DE RECONSTRUCTION DE SENS	62
7.3 LA RECONVERSION COMME MOYEN DE REDÉFINIR SES PRIORITÉS	64
7.4 LES RELATIONS AU CŒUR DES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES	66
7.5 QU'EN EST-IL DE L'ORIENTATION OCCUPATION ?	67
7.6 LIMITES DE L'ÉTUDE ET FUTURES RECHERCHES POSSIBLES	68
7.6 IMPLICATIONS POUR LA PRATIQUE	69
8. CONCLUSION	71
9. RÉFÉRENCES	73
10. ANNEXES	80
10.1 FEUILLET D'INFORMATION	80
10.2 FORMULAIRE DE CONSENTEMENT	81

1. Introduction

Depuis plusieurs dizaines d'années, les parcours professionnels se sont transformés. En effet, les individus sont davantage amenés à gérer leur carrière et à faire face à de nombreuses incertitudes quant à leur avenir professionnel. Par conséquent, nous pouvons observer des trajectoires professionnelles davantage individualisées et diversifiées. Cette prise en charge par les personnes de leur propre carrière les oblige à développer une certaine flexibilité et adaptabilité ainsi qu'un apprentissage tout au long de la vie, afin d'accroître leur employabilité. De plus, il n'est plus aussi rare de retrouver, au sein d'une trajectoire de vie professionnelle, plusieurs transitions ou bifurcations. La connotation d'un parcours moins linéaire et marqué par des retours à la formation ou des réorientations est d'ailleurs devenue socialement plus acceptée et mieux perçue par la société. Ces transitions impliquent un travail identitaire plus ou moins grand, l'apprentissage de nouvelles compétences ainsi qu'une recherche de sens afin que l'individu arrive à maintenir une certaine continuité dans son parcours subjectif.

Dans ce travail, nous nous intéressons à une forme particulière de transition : les reconversions professionnelles. Celles-ci impliquent le passage à une nouvelle profession et marquent une rupture dans le parcours professionnel. Les auteurs font la distinction entre les reconversions volontaires, caractérisées par la motivation et l'initiative individuelle, et les reconversions involontaires, imposées par des facteurs extérieurs comme une maladie, un chômage forcé ou encore un licenciement. Bien que dans la littérature, les reconversions (ainsi que les transitions en général) ont fait l'objet de nombreuses recherches, ces dernières se sont majoritairement focalisées sur les reconversions volontaires. Concernant les reconversions involontaires, certains chercheurs ont mis en avant que les défis transitionnels sont plus complexes et présentent des taux plus importants d'échec. Il est donc important et nécessaire d'étudier cette forme de transition afin de mieux saisir les différents enjeux rencontrés par les personnes dans cette situation.

Bien que les parcours professionnels aient évolué durant ces dernières années, le travail reste une préoccupation principale et garde une place importante dans la vie des individus. Il est donc intéressant d'examiner le lien que les personnes entretiennent

avec le travail, le sens qu'ils lui donnent et les motivations qui les poussent à travailler. Un moyen d'avoir accès à la relation qu'entretiennent les individus avec leur travail est de s'intéresser à la manière dont ils considèrent le travail ainsi que les objectifs qu'ils souhaitent atteindre par le biais de leur emploi. Pour cela, nous avons utilisé le concept d'orientation envers le travail¹, évoqué pour la première fois par Bellah et collègues, en 1985 et ajusté plus tard par Willner et collègues en 2020. Selon ces derniers auteur.e.s, les individus peuvent considérer le travail selon cinq orientations : (a) *emploi* : les personnes considèrent le travail comme un accès à des avantages matériels et financiers ; (b) *carrière* : le travail est considéré comme un moyen de se développer et d'avancer professionnellement ; (c) *vocation* : les individus considèrent le travail comme un moyen de contribuer de manière positive au monde ; (d) *intégration sociale* : le travail permet de se sentir socialement intégré à un groupe ou une organisation ; (e) *occupation* : les personnes considèrent le travail comme un moyen d'occuper leur temps².

Une reconversion professionnelle involontaire, par définition non-anticipée, peut amener la personne à s'interroger sur son rapport au travail et à se repositionner face à celui-ci. Lors de cette transition, nous supposons que la vision et les objectifs attribués au travail peuvent être ébranlés et la place du travail réévaluée. Cette étude se propose ainsi de relever les orientations au travail des personnes vivant une reconversion involontaire, d'observer longitudinalement si ces orientations sont impactées par le processus de reconversion et d'observer si nous retrouvons certains processus communs entre les individus.

Dans ce travail, nous commencerons par approfondir les différents changements des parcours professionnels dans la société contemporaine et leurs impacts sur la pratique de la psychologie du conseil et de l'orientation scolaire et professionnelle. Nous traiterons ensuite des transitions, principalement des reconversions professionnelles, afin d'en saisir les principaux enjeux. Notre cadre théorique abordera en premier lieu la multi-dimensionalité du rapport au travail et la notion d'orientation envers le travail. Nous passerons ensuite en revue la méthodologie privilégiée et

¹ Traduit de l'anglais : *work orientation*

² Les orientations sont traduites de l'anglais : (a) *job* ; (b) *career* ; (c) *calling* ; (d) *social embeddedness* ; (e) *busyness*

présenterons les résultats de l'analyse qualitative longitudinale effectuée sur deux phases d'entretien de neuf personnes vivant actuellement une reconversion professionnelle involontaire. Nous terminerons par discuter des résultats à l'aune de la littérature scientifique, puis nous évoquerons les limites de la recherche ainsi que son implication pour la pratique. Signalons enfin que ce travail s'inscrit dans le cadre du projet FNS « Les reconversions professionnelles involontaires : entre chocs de carrière, travail identitaire et rapports à la formation » (Subside 192429).

2. Problématique

2.1 Modifications des parcours professionnels et impact sur la discipline

Notre société occidentale contemporaine est caractérisée par une évolution des structures socio-économiques, notamment via le développement des nouvelles technologies, la globalisation, les crises économiques ou encore l'apparition de nouvelles insécurités économiques et sociales (Nota & Rossier, 2015). Les parcours professionnels sont influencés par ces différents changements, qui demandent une adaptation continue des systèmes de travail, des emplois et des individus (Baruch & Sullivan, 2022 ; Le Blanc et al., 2021). De nouvelles formes de parcours professionnel, plus instables et imprévisibles, apparaissent et prennent de l'ampleur (Fournier et al., 2016 ; Masdonati & Zittoun, 2012 ; Nota & Rossier, 2015). Durant l'ère industrielle, l'individu évoluait généralement de manière ascendante et linéaire au sein de la même entreprise durant toute sa carrière. Puisque l'État et les organisations de travail encadraient les parcours professionnels, ceux-ci étaient prévisibles. Nous retrouvons alors une succession d'étapes prédéfinies telles que le passage de la formation au monde du travail, puis à la retraite. Les autres sphères de vie s'organisaient autour de ces différentes étapes professionnelles institutionnalisées. De plus, ces différentes étapes étaient définies en fonction de normes d'âge, permettant aux individus d'évoluer en parallèle dans leurs différentes sphères de vie (Fournier et al., 2016; Kohli, 2007).

Or, depuis les années 70-80, la société a connu différentes métamorphoses, impliquant une mutation des parcours de vie, notamment professionnelle (Flamand, 2016.). Ces différents changements mettent en relief un contexte général d'instabilité du monde du travail (Le Blanc et al., 2021). Pour illustrer ces changements, Fournier et al., (2016) ont mis en avant trois mots-clés permettant de saisir les enjeux des parcours professionnels dans la société actuelle. Premièrement, la *destandardisation* met en exergue la diversification des parcours professionnels. Nous sommes dès lors confrontés à de multiples trajectoires de vie, notamment professionnelles, de plus en plus individualisées. Ces parcours se caractérisent par des formes variées et moins linéaires. Les étapes de vie professionnelles sont plus souples et les individus sont

parfois amenés à revenir à une étape précédente ou à en prolonger certaines. Cette instabilité crée, pour l'individu, un sentiment d'incertitude quant à son parcours professionnel, le contraignant à développer une certaine adaptabilité et flexibilité de ses compétences, mais aussi de ses projets de vie et de son identité-même (Le Blanc et al., 2021). Parallèlement, nous constatons une baisse d'encadrement de l'État ou des organisations du travail, phénomène appelé par les auteur.e.s la *désinstitutionalisation*. La fonction de soutien, précédemment assurée par certaines institutions sociales comme les syndicats, la religion ou divers partis politiques, s'est amenuisée. Les individus ne peuvent plus autant compter sur les institutions étatiques et sociales pour gérer leurs parcours professionnels, ce qui augmente la responsabilité individuelle de la population dans la gestion de sa trajectoire de vie professionnelle (Fournier et al, 2016 ; Baruch & Sullivan, 2022). Finalement, nous pouvons aussi constater un phénomène de *déchronologisation*, avec un dérèglement de « l'horloge sociale ». Ceci signifie que le passage d'une étape professionnelle à une autre n'est plus forcément effectué à un âge précis. Par exemple, la baisse des prestations de retraites amène les individus à prolonger les années de travail, dépassant l'âge attendu, ou à revenir sur le marché du travail par la suite (Fournier et al., 2016). Cette déchronologisation se remarque également par une désynchronisation des sphères de vie (Boutinet, 2007). A titre d'illustration, une entrée sur le marché du travail n'est plus forcément mise en lien avec un départ du domicile familial (Fournier et al., 2016).

Ces changements sociétaux ont un impact sur le travail des professionnels de l'orientation. Certains auteurs parlent d'un changement de paradigme au sein même de la discipline (Guichard, 2015). L'approche traditionnelle de l'orientation professionnelle était basée principalement sur la transition école-emploi, avec pour objectif principal de choisir un métier spécifique, d'y entrer et de s'y maintenir durant toute sa carrière, en prenant en considération une stabilité entre l'individu et une profession déterminée (Boutinet, 2007 ; Young, R. A., (2021) ; Masdonati & Massoudi, 2019). Or, plusieurs auteurs s'accordent sur le fait que cette approche ne permet plus de répondre efficacement aux défis actuels (Young, R. A., 2021). Le paradigme du *life design*, développé au début du 21^{ème} siècle en psychologie de l'orientation, évoque que la construction des parcours professionnels repose dorénavant sur l'individu, qui doit pouvoir assurer son maintien sur le marché du travail (Le Blanc et al., 2021). En effet, les carrières sont maintenant caractérisées par

un apprentissage et une série de choix tout au long de la vie (Fouad & Bynner, 2008 ; Guichard, 2015 ; Van Vianen et al., 2009). Il est demandé à l'individu de savoir prendre une décision à court-terme, d'arriver à naviguer entre divers rôles, emplois ou domaines professionnels, et de se former durant toute la carrière (Le Blanc et al., 2021). Les concepts émergeant actuellement au sein de la psychologie de l'orientation se basent donc sur un modèle centré sur les individus, perçus comme maîtres de leur parcours de vie, principalement professionnel. Dans ce paradigme, le rôle du psychologue serait d'accompagner les individus dans la construction de leur vie professionnelle de manière continue, en fonction de leurs valeurs principales, pour faciliter leur adaptation aux diverses transitions (Froidevaux & Maggiori, 2019 ; Masdonati & Zittoun, 2012). En outre, les multiples ruptures ou transitions professionnelles impactent également les diverses sphères de vie de l'individu. Les interventions en psychologie de l'orientation ne peuvent donc plus se restreindre uniquement à la question de l'emploi (Guichard & Huteau, 2006).

2.2 Les transitions professionnelles

Les transitions professionnelles ne sont pas un phénomène récent (Le Blanc et al., 2021). Cependant, comme développé dans le chapitre précédent, celles-ci ont pris une place plus importante dans la discipline de la psychologie de l'orientation, car elles sont devenues une des caractéristiques principales des parcours professionnels contemporains et qu'elles s'appliquent à des processus souvent complexes, longs et imprévisibles (Le Blanc et al., 2021 ; Masdonati & Zittoun, 2012). Les transitions professionnelles peuvent se manifester sous plusieurs formes (Heppner & Scott, 2006)

:

- Des transitions internes à une organisation comme un changement d'emploi au sein de la même entreprise (*maintenance transitions*).
- Des mobilités ascendantes, comme une promotion ou passage vers un travail de meilleure qualité (*advancement transitions*).
- Des insertions/réinsertions professionnelles, comme une entrée sur le marché du travail (*entry/reentry transitions*).
- Des réorientations/reconversions professionnelles, comme des changements de carrière (*leave-or-see transitions*).

Selon Masdonati et Zittoun (2012), ces différentes transitions amènent les individus qui les traversent à effectuer un travail identitaire, à développer de nouvelles compétences ainsi que se livrer à un travail de recherche de sens pour garantir une certaine continuité dans le parcours. De plus, comme le mettent en avant Zittoun et Perret-Clermont (2002), une période de transition peut être vécue positivement, par le biais de nouveaux apprentissages, en testant de nouveaux rôles ou encore des nouvelles relations sociales. Cependant, ce changement peut aussi être vécu comme un bouleversement négatif et être source de détresse pour l'individu.

Fouad et Bynner (2008) mettent en avant que les théories contemporaines sur les transitions professionnelles s'axent majoritairement sur les transitions volontaires. Voici leurs trois hypothèses principales : « La première hypothèse est que les individus effectuent des transitions dans des circonstances optimales ; la deuxième est qu'ils effectuent les transitions volontairement ; et la troisième est qu'ils ont les capacités et les ressources pour effectuer les transitions » (p. 246, traduction personnelle). Pourtant, de nombreux individus n'entrent pas en adéquation avec ces différentes hypothèses. Les transitions sont souvent effectuées dans un contexte non-optimal et faites de façon involontaire. Par ailleurs, les défis transitionnels peuvent être plus complexes quand le changement n'est pas souhaité (Boutinet, 2014). Selon Boutinet (2014), une transition est considérée involontaire lorsqu'elle est forcée par la conjoncture, un événement particulier non prévu (ex : maladie ou accident), ou encore par l'initiative d'un acteur extérieur (ex : licenciement). Dans cette forme de transition, l'individu peut être placé en position de vulnérabilité et les chances que la transition se finisse en échec peuvent être importantes. Au contraire, une transition volontaire va permettre à l'individu de réaliser un objectif qui lui paraît important. Dans ce cas, les chances que la transition amène à un accomplissement personnel ou professionnel sont hautes.

2.3 Les reconversions professionnelles

Dans ce travail, nous traiterons d'une catégorie de transition en particulier : les reconversions professionnelles. Une reconversion professionnelle peut être définie, selon Carless & Arnup (2011) comme étant un passage à une nouvelle profession ne faisant pas partie d'une progression de carrière typique. Ceci implique un changement

vers un nouveau travail dans un domaine professionnel différent, où une formation est requise, car les compétences ou responsabilités antérieures sont caduques. Ce changement implique généralement un coût important pour l'individu. Bien que les reconversions professionnelles aient été de nombreuses fois étudiées dans d'autres disciplines (notamment en sociologie) et que les transitions sont abondamment étudiées en psychologie de l'orientation, Masdonati, (2017) met en avant que trop peu d'études abordent les enjeux de cette forme de transition particulière dans notre champ psychologique.

2.3.1 Les différents types de reconversions professionnelles

En se basant sur de multiples travaux, Fournier et al. (2017) relèvent qu'une distinction est opérée entre reconversion professionnelle volontaire et involontaire, au même titre que les recherches sur les transitions. D'après ces auteurs, une reconversion involontaire est généralement forcée par des contraintes structurelles indépendantes de la volonté individuelle (chômage, déclassement, précarité). Les motivations déclenchant la reconversion seraient alors externes ou économiques. Au contraire, une reconversion volontaire est principalement générée par une initiative de l'individu-même. Les motivations seraient donc plutôt considérées comme internes (sentiment de routine/lassitude, perte d'intérêt, être plus en accord avec ses valeurs personnelles, répondre à de nouvelles aspirations vocationnelles).

Au-delà de la distinction entre reconversion volontaire et involontaire, les reconversions peuvent prendre des formes variées. La recherche de Fournier et al., (2017) permet d'en dégager une typologie. Dans cette étude, les auteurs ont mis en avant quatre processus-type de reconversions professionnelles. Le premier processus-type est le *repositionnement stratégique*. Celui-ci correspond à une reconversion entraînée par un événement indépendant de la volonté de la personne, (ex : problème de santé ou un licenciement) ou parce que le contexte professionnel dans sa profession est délicat et pousse la personne à se réorienter afin de se (re)projeter dans le marché du travail. Le deuxième processus-type est la *requalification sociale*. Les individus vivent ici une transition visant à atteindre une place plus valorisée sur le marché du travail. Troisièmement, nous retrouvons la *reconversion vocationnelle*. Dans ce cadre, les personnes ont perdu l'intérêt de leur profession actuelle et veulent bifurquer vers

un métier plus proche de leur intérêts et valeurs. Finalement, le dernier processus-type est la *reconversion biographique*. La reconversion est ici poussée par des événements liés à la vie privée de l'individu (un déménagement, une naissance, etc.) et un désir de réinvestir sa vie autrement. Cette typologie permet d'établir à nouveau une distinction entre reconversion volontaire et involontaire (Masdonati et al., 2019). En effet, le repositionnement stratégique met en évidence le caractère soudain et involontaire de la reconversion. A contrario, la reconversion vocationnelle permet de se rendre compte du caractère volontaire de la transition, lié à des motivations internes à l'individu. Cependant, les deux autres processus sont plus hybrides. Dans ces deux cas, les motivations peuvent être internes et externes (Fournier et al., 2017). Nous retrouvons aussi cette ambiguïté dans une étude de Masdonati et al., (2017), où les participant.e.s évoquaient, au sujet de leur reconversion, de multiples raisons autant internes et externes. Ceci montre que le caractère volontaire ou involontaire d'une reconversion peut parfois être flou et dépend du contexte ou de la perception subjective de l'individu quant à son expérience de reconversion.

2.3.2 *Les reconversions professionnelles involontaires*

La littérature sur les reconversions professionnelles porte principalement sur les reconversions volontaires. Cependant, comme évoquées plus haut, certaines recherches sur les transitions professionnelles ont montré que les transitions involontaires amenaient des défis plus complexes et des risques d'échec plus élevés pour les individus. C'est pourquoi, dans cette étude, nous avons choisi de nous intéresser au caractère involontaire des reconversions professionnelles.

Bien que peu représentées dans la littérature, certaines recherches ont été effectuées sur les reconversions forcées. Le *repositionnement stratégique* évoqué par Fournier et al., (2017), permet par exemple de mieux saisir la dimension involontaire d'une reconversion. De plus, une recherche menée par Cocandea-Bellanger & Fonteneau (2017) s'est focalisée sur les reconversions professionnelles involontaires dues à des licenciements économiques des ouvrier.ère.s de l'industrie. Plus précisément, celle-ci portait justement sur l'impact de cette reconversion sur l'identité professionnelle des participant.e.s, permettant d'établir une typologie des profils-types d'identité des ouvrier.ère.s. Nous retrouvons premièrement les personnes reconverties de type

auteur.e.. Ici, les individus ont anticipé le changement avant le licenciement ; ils sont capables d'initiative et retrouvent des valeurs ou rôles semblables à leur métier d'origine dans leur nouveau projet professionnel. Le deuxième profil type est celui des *acteur.ice.s*, où l'on retrouve des personnes ayant entamé la phase de réflexion après le licenciement, mais avec une bonne capacité de réaction et de proactivité dans le changement. Ceux-ci ont connu une période de perte de sens et d'implication durant la phase de chômage et trouvent des valeurs ou rôles en opposition entre l'ancien métier et l'actuel. Finalement, le dernier profil-type est celui des *assujeti.e.s*. Ici, nous retrouvons des individus dépendant de leur environnement et d'autrui, ne parvenant pas à prendre une décision quant à leur futur professionnel. Ce sont des personnes peu impliquées dans leur travail. Cette recherche permet de montrer l'impact d'une reconversion professionnelle sur l'identité professionnelle des individus.

Zacher (2019) met en avant que les reconversions involontaires entraînent des conséquences généralement négatives pour les individus, bien qu'elles puissent parfois donner l'occasion de développer des connaissances ou des compétences positives, comme l'adaptabilité. Haynie & Shepherd (2011) ainsi que Kulkarni (2020) se sont notamment intéressés à la manière de gérer cette transition et aux conséquences d'une reconversion forcée, sur une population précise : d'anciens militaires contraints de changer de carrière pour cause de blessure. Ces deux recherches permettent de mettre en avant que l'expérience d'une reconversion involontaire peut être particulièrement pénible, notamment dans le cadre d'une carrière valorisée par les individus. En effet, les militaires montrent pour la plupart un fort attachement à leur ancien emploi ainsi qu'un lien important avec ce que cette carrière représentait pour eux de manière plus large. La gestion de cette reconversion dépend notamment de la manière dont ceux-ci arrivent à reconstruire leur identité professionnelle et à ressentir une continuité entre les compétences acquises antérieurement et les compétences requises dans leur nouvel environnement professionnel. Une autre étude s'est intéressée à l'expérience de la reconversion professionnelle involontaire de 40 artistes et l'impact de cette reconversion sur leur identité professionnelle (Hennekam & Bennett, 2016). Comme pour les militaires, l'engagement identitaire à l'activité professionnelle est fort pour cette population. Dans cette recherche, les auteurs ont mis en avant le stress engendré par cette perte d'identité professionnelle et la difficulté pour les participant.e.s de traverser cette transition. Par ailleurs, dans son étude, Zacher (2019) mentionne aussi

que les changements de carrières involontaires peuvent amener à une perte d'identité professionnelle difficile à gérer pour les individus.

Comme nous pouvons le constater dans cette revue de littérature, peu d'études se sont focalisées sur les reconversions professionnelles involontaires. De plus, celles qui s'y sont attardées se sont concentrées sur des types de professions précises et atypiques, avec un accent sur le chamboulement identitaire amené par ces reconversions.

2.4 Situation en Suisse

En Suisse, la population est aussi confrontée à une mobilité professionnelle grandissante. En effet, selon l'Enquête Suisse de la Population Active (ESPA), entre 1993 et 2021, la proportion de personnes actives professionnellement et changeant d'emploi affiche une tendance régulière à la hausse depuis 2014 (Office fédérale de la statistique, 2020). Plus précisément, 15.5% des personnes actives professionnellement en 2021 ont quitté leur poste de travail (pourcentage ne prenant pas en compte les changements d'emploi à l'intérieur d'une même entreprise). Parmi les différentes raisons de ces changements évoquées par les participant.e.s de l'étude, certaines sont des raisons involontaires, comme par exemple : des départs contraints dus à la fin d'un contrat ou d'un stage (2.2%), un licenciement (1.9%) ainsi que des départs liés à une maladie/accident/raison de santé (0.5%) (Office fédérale de la statistique, 2022). Ces quelques chiffres attestent que les transitions professionnelles, notamment involontaires, sont fréquentes en Suisse. De plus, cette même étude montre qu'en 2019, un tiers des personnes ayant changé d'emploi retrouvent un travail dans la même profession et la même branche économique, tandis que 20.6% changent de profession dans la même branche économique, 16.6% restent dans le même domaine économique mais changent de profession et 28.3% modifient les deux à la fois (Office fédérale de la statistique, 2020). Ces résultats montrent que cette mobilité professionnelle représente un changement significatif dans la trajectoire professionnelle d'une proportion élevée de la population.

3. Cadre théorique

3.1 Rapport au travail

Malgré les importants changements sociétaux de ces dernières décennies, le travail reste une composante importante pour la vie d'une majorité des individus (Fournier et al., 2020). En effet, celui-ci constitue une partie considérable de l'identité d'un individu, et amène souvent un sens à sa vie (Willner et al., 2020). Par ailleurs, la satisfaction au travail semble être une part non négligeable de la satisfaction de vie en général (Wrzesniewski et al., 1997). De plus, Arnoux-Nicolas & Olry-Louis (2019) expliquent que les périodes de transitions amènent les individus à redéfinir leur rapport à la vie professionnelle. Par ce fait, analyser le rapport au travail des personnes vivant une reconversion professionnelle involontaire semble un angle de lecture pertinent pour appréhender le vécu de ces reconversions et leur impact sur la vie professionnelle des individus qui les traversent.

3.1.1 La multi-dimensionnalité du rapport au travail

Étudier le rapport au travail amène à analyser la relation entre l'individu et le travail, avec un accent sur le lien subjectif et spécifique à chaque individu. Le rapport au travail a été conceptualisé à plusieurs reprises et les auteurs s'accordent sur la multi-dimensionnalité du concept (Kallciu et al., 2022). Par exemple, selon Le Blanc et al., (2021), diverses études expliquent les composantes du rapport au travail. D'après ces recherches, le rapport au travail dépendrait de plusieurs éléments : l'importance du travail dans la vie d'une personne ; les fonctions et finalités que la personne attribue au travail ; les attentes et valeurs professionnelles de la personne. En utilisant d'autres termes, Roberson (1990) considère qu'il existe aussi trois catégories de rapport au travail : la centralité du travail (façon qu'a l'individu de prioriser son travail par rapport à ses autres sphères de vie) ; l'orientation envers le travail (le but du travail dans la vie de l'individu) ; les valeurs du travail (objectifs généraux que les individus souhaitent atteindre par leur travail) (Willner et al., 2020). Morin (2008) met en avant trois autres dimensions de ce rapport au travail : la cohérence entre les caractéristiques attendues et celles qu'il perçoit dans son travail effectif ; la signification du travail (la valeur du travail pour l'individu et sa représentation du travail) ; l'orientation envers le travail

(ce que l'individu recherche dans son travail et les objectifs qui guident ses actions) (Le Blanc et al., 2021). Par le biais d'une revue de la littérature scientifique sur le sujet ainsi que par des analyses d'entretiens menés par leur équipe, Fournier et al., (2020) ont mis en avant sept dimensions du rapport au travail regroupant, en partie, les différents aspects que nous venons d'évoquer :

1. La centralité absolue au travail : cette dimension renvoie à l'importance que l'individu accorde au travail dans sa vie. Selon les auteurs, des études tendent à montrer que cette dimension reste relativement stable au cours de la vie.
2. La centralité relative du travail et la valence du travail : ici, le regard se pose sur l'importance du travail, en comparaison aux autres sphères de vie de la personne, de même que la place du rôle de travailleur relativement aux autres rôles que l'individu possède. De plus, la valence au travail renvoie à ce que signifie le travail pour la personne. Celle-ci peut être positive, négative ou neutre. Cette importance relative peut varier durant le parcours, car elle peut être affectée par les circonstances de la vie de l'individu.
3. Les finalités du travail : cette dimension amène à penser aux principaux objectifs que l'individu aimerait atteindre par le biais de son travail ainsi que les valeurs qu'il cherche à mettre en avant au sein de sa profession. Ces objectifs sont généralement stables et indépendants des circonstances professionnelles et personnelles. Ceux-ci sont reliés cependant aux systèmes de valeurs de la personne ainsi qu'à ses aspirations. Ces objectifs exposent un point de vue partiel de ce qui est important pour les individus afin que leur activité professionnelle ait du sens ou soit satisfaisante. A titre illustratif, Mercure et Vultur (2010) proposent dans leur étude cinq finalités principales du travail : une finalité économique (le travail est un moyen de gagner sa vie) ; une finalité orientée vers la réalisation de soi par les tâches et les activités effectuées au travail ; une finalité qui met l'accent sur l'accès à une reconnaissance ou un statut grâce au travail ; une finalité sociale avec un accent sur les relations ; une finalité altruiste centrée sur l'utilité sociale qu'amène le travail.
4. Les attentes générales concernant la vie professionnelle : Ici, les auteurs se penchent sur ce qui est essentiel et prioritaire pour l'individu dans sa vie professionnelle. Ces attentes sont basées sur des expériences passées de la vie

professionnelle de l'individu. Ce sont des attentes plus concrètes que la dimension précédente. De plus, celles-ci peuvent être changées ou réévaluées lors de phase importante du parcours de vie.

5. Obligations et devoirs des employeurs et de la société vis-à-vis des travailleurs : La relation au travail se construit dans un contexte normatif donné qui détermine certains devoirs et obligations et qui véhicule certaines images de ce qu'est le travail. Cette dimension met en avant la représentation qu'ont les individus des devoirs et obligations des employeurs et de la société.
6. Obligations et devoirs des travailleurs vis-à-vis des employeurs et de la société : Cette dimension pointe à nouveau la représentation des travailleurs quant à leurs propres obligations et devoirs.
7. Représentation d'un travail décent : Ici, les auteurs regardent ce que signifie un travail décent pour les travailleurs. Un travail décent est notamment défini comme amenant des conditions de travail et un revenu suffisamment élevé afin d'assurer le bien-être de l'individu. De plus, un travail décent implique que les individus puissent faire reconnaître leurs compétences, puissent être traités avec justice et dignité. Ce travail doit être effectué dans le respect de la santé physique et psychologique. Kozan et al., (2019) expliquent par ailleurs que le travail décent permet de répondre à trois besoins fondamentaux de l'être humain, amené par Blustein en 2006 : le besoin de survivre et pouvoir, qui peut être assouvi grâce à la sécurité financière, la stabilité de l'emploi, les conditions de travail ou le sentiment de contrôle de l'individu; le besoin de lien social grâce aux relations dans l'environnement de travail, le sentiment d'appartenance engendré et le sensation de contribuer positivement au monde ; le besoin d'auto-détermination de par des activités stimulantes, motivantes renforçant le sentiment d'autonomie et de compétence de l'individu.

3.1.2 Le sens du travail

Une autre manière d'appréhender le rapport au travail est de s'intéresser au sens du travail. En effet, le rapport au travail a souvent été étudié dans la littérature sous l'angle du sens du travail (Fournier et al., 2020). Les auteur.e.s. indiquent que, bien que le sens du travail ne permette pas de comprendre l'intégralité du rapport au travail, il permet néanmoins d'en apporter un axe de compréhension important. Le sens du

travail peut être défini comme « les croyances, valeurs et attitudes d'un individu par rapport aux résultats du travail, ainsi que les fonctions et les buts que le travail remplit dans sa vie » (Shea-Van Fossen & Vredenburg, 2014, p. 102, traduction personnelle). Dans une étude, Rosso et collègues (2010) mettent en avant une distinction, souvent confondue dans la littérature, entre le type de sens que l'individu donne à son travail (*meaning*) et la quantité de sens donnée à son activité professionnelle (*meaningfulness*). Cette distinction peut aussi être perçue comme les différentes finalités ou objectifs que l'individu accorde à son travail (*meaning*) et la centralité ou importance du travail dans la vie de l'individu (*meaningfulness*) (Masdonati et al., 2021).

Afin de comprendre ce qui donne du sens au travail, Steger et al., (2012) ont proposé un modèle multidimensionnel du sens du travail (*meaningful work*). Dans le cadre de cette étude, il est mentionné que lorsque les individus dépassent leurs propres préoccupations afin de se tourner vers les préoccupations d'autrui, ils éprouveraient un plus grand sens dans leur vie (Steger, 2016). De part cette théorie, les auteurs précités proposent un modèle à trois niveaux permettant de voir la quantité de sens d'un travail, dont chaque niveau indique un degré de dépassement de soi supérieur par rapports aux qualités de base d'un travail. Selon ce modèle, le premier niveau d'un travail significatif est le fait que le travailleur trouve un sens à son activité en tant que telle. Le deuxième niveau correspond au fait que son activité professionnelle rejoint le sens et les objectifs de vie, autant privée que professionnelle. Finalement, le troisième niveau correspond au fait que l'individu considère que son travail lui permet de contribuer de manière positive à la société (Steger, 2016).

3.1.3 La malléabilité du rapport au travail

Comme nous l'avons mentionné ci-dessus dans l'étude de Fournier et al., (2020), certaines dimensions du rapport au travail sont sensibles aux circonstances de la vie personnelle ou professionnelle et peuvent évoluer ou se transformer. C'est par exemple le cas de la centralité relative et les attentes générales concernant la vie professionnelle. Au contraire, d'autres dimensions restent relativement stables tout au long de la vie de l'individu, comme la centralité absolue et les finalités du travail. Une transition professionnelle implique divers changements dans la vie des individus, il serait alors

intéressant de regarder comment l'importance du travail, comparativement aux autres sphères de vie, ainsi que les attentes concernant la vie professionnelle peuvent évoluer dans un tel contexte. A titre d'illustration, une étude de Masdonati et al., (2021) s'est intéressée à l'évolution de ce rapport au travail de jeunes adultes en transition entre la formation et le marché du travail. Un de leur objectif était notamment d'observer si et comment les objectifs du travail ainsi que la centralité absolue et relative changeaient durant cette transition professionnelle. Dans cette étude, les auteur.e.s ont mis en avant une certaine stabilité de la centralité du travail ainsi que des différents objectifs du travail évoqués par les participant.e.s. Il serait dès lors intéressant d'observer si nous retrouvons des résultats similaires lors de transitions différentes, comme les reconversions professionnelles.

3.2 Orientations envers le travail

Plusieurs études, nationales et internationales, montrent que le travail et la famille sont majoritairement les deux principales priorités de vie des personnes, comparativement aux autres sphères de vie et cela, indépendamment de la culture, de la génération, de l'âge ou du niveau d'emploi (Sharabi & Harpaz, 2019). De plus, plusieurs recherches se sont penchées sur la question de la loterie, afin de s'avoir si les personnes continueraient à travailler s'elles gagnaient suffisamment d'argent pour vivre confortablement leur vie, sans travail. Cette question sert à enlever l'aspect alimentaire du travail afin d'avoir accès aux différentes motivations pour travailler des individus. A titre d'illustration, deux études ont travaillé sur la question, l'une avec des participant.e.s israélien.ne.s (Kallciu et al., 2022) et l'autre avec des jeunes ayant un niveau de formation faible et exerçant des emplois précaires en Suisse et en Albanie (Sharabi & Harpaz, 2019). Bien que les auteurs aient trouvé certaines différences entre les cultures, il est important de noter que dans les trois populations, les individus continueraient majoritairement à travailler, même s'ils n'avaient plus besoin de gagner de l'argent.

Une manière d'appréhender le lien qu'entretiennent les individus avec le travail est donc de s'intéresser à la raison pour laquelle les gens travaillent, ainsi que la manière dont ils considèrent le travail et ses fonctions. Pour atteindre ces différentes motivations et la relation qu'ont les individus avec leur emploi, nous allons, dans cette

étude, prendre en considération le concept de l'orientation envers le travail, renvoyant aux différents objectifs fondamentaux que les gens s'attendent à atteindre par le biais de leur travail (Kallciu et al., 2022). En plus d'approcher certaines composantes du rapport au travail évoquées dans la recherche de Fournier et al., (2020), comme les finalités et les attentes générales envers le travail, ce concept prend aussi en compte le sens subjectif que les individus associent au travail (Shea-Van Fossen & Vredenburg, 2014). En effet, les orientations envers le travail permettent de décrire les différents types de sens (*meaning*) que les personnes retrouvent dans leur activités professionnelles (Willner et al., 2020). Bellah et al., (1985) furent les premiers à évoquer trois relations distinctes que les individus peuvent avoir avec leur travail : *l'emploi* ; *la carrière* ; *la vocation* (Wrzesniewski et al., 1997). Par la suite, Willner et al., (2020) ont ajouté deux nouvelles relations : *l'intégration sociale* et *l'occupation*. Reprenons ensemble ces différentes orientations.

3.2.1 Orientation emploi

Les personnes qui ont une relation au travail de type emploi considèrent le travail comme un moyen d'accès à des avantages matériels, leur permettant de s'investir plus dans leurs sphères extra-professionnelles. Les individus ne perçoivent alors qu'une récompense pécuniaire à travers leur emploi (Wrzesniewski et al., 1997). En d'autres termes, le travail est considéré comme un moyen de gagner de l'argent et gagner sa vie. De plus, les principales ambitions ou intérêts des personnes ne sont pas exprimées à travers leur travail (Bellah et al., 2007). Cette orientation est proche d'une des finalités principales du travail évoqué par Mercure et Vultur (2010) : la finalité d'ordre matériel et économique. Selon ses auteurs, ici la finalité du travail ne se retrouve pas dans l'expérience que l'individu peut vivre dans son environnement de travail, mais le travail est perçu comme un moyen d'atteindre d'autres finalités, notamment dans le cadre privé. L'orientation emploi a été évaluée dans plusieurs recherches. De manière générale, cette orientation prédit une baisse de la satisfaction et de l'engagement au travail (Lipshits-Brazil et al., 2020).

3.2.2 Orientation carrière

Les individus orientés carrière s'investissent personnellement plus profondément dans leur travail. Ils considèrent leur travail comme un moyen de se réaliser, d'améliorer leur statut social et de progresser (Bellah et al., 2008; Kallciu et al., 2022;

Wrzesniewski et al., 1997). Les individus entretenant un lien de carrière avec leur travail vont rechercher une certaine sorte de pouvoir ou une promotion dans leur place de travail (Willner et al., 2020). Cette orientation fait écho aux finalités expérientielles évoqués par Mercure et Vultur (2010), notamment la finalité de développement personnel. Pour ces auteurs, celle-ci renvoi à la possibilité de se réaliser personnellement par le biais de son travail. Lipshits-Braziler et al., (2020) dans une recherche sur les orientations envers le travail, ont montré que cette orientation n'est pas un prédicteur de la satisfaction au travail, résultat rejoignant les résultats de Willner et al., (2020). Toutefois, Steger et al., (2012) ont mis en avant dans leur étude que les personnes ayant une orientation de carrière élevée avaient moins de chance de trouver leur travail utile (*meaningful work*).

3.2.3 Orientation vocation

Les personnes de cette orientation considèrent le travail comme un élément indissociable de leur vie. Ils aimeraient faire la différence dans la société et pensent généralement que leur travail contribue à rendre le monde meilleur (Willner et al., 2020). Le terme « calling » (vocation) a été repris de la religion, car les personnes pensaient être appelées par Dieu pour faire un travail spécifique, qui devait être reconnu moralement et socialement. Généralement, les types de travail pour lesquels les gens se sentent « appelés » correspondent à des emplois ayant une forte valeur sociale et n'impliquant pas forcément des activités agréables (Wrzesniewski et al., 1997). Les personnes ayant cette orientation ont tendance à être plus satisfaites de leur travail que celles ayant d'autres orientations (Willner et al., 2020). En effet, dans leur recherche, Wrzenieswski et al., (1997) ont remarqué que les répondants de l'orientation *calling* avaient tendance à avoir une meilleure qualité de vie, de santé et de satisfaction au travail. De plus, Steger et al. (2012) ont montré que les personnes ayant une forte orientation vocation avaient tendance à considérer leur travail comme fortement utile et à lui accorder beaucoup de sens.

3.2.4 Orientation intégration sociale

Les individus orientés vers l'inclusion et les appartenances sociales considèrent le travail comme une façon de faire partie d'un groupe ou d'une organisation, dans le but de trouver un sentiment de soutien et d'appartenance via leur emploi. Cette orientation priorise l'aspect relationnel du travail (Willner et al., 2020). Cette orientation permet

de rendre compte du caractère éminemment relationnel du travail (Willner et al., 2020). De plus, il est en lien avec la théorie relationnelle du travail de Blustein (2011) qui mentionne que le travail permet de répondre à un des besoins fondamentaux de l'être humain : être en relation et se sentir appartenir à un groupe. Dans le fait, cette orientation est associée à des valeurs de carrière sociale (Abessolo et al., 2019), et est corrélée positivement à la satisfaction de carrière, la satisfaction de travail et à l'engagement au travail (Lipshits-Brazilier et al., 2020).

3.2.5 Orientation occupation

Les personnes concernées par cette orientation envisagent le travail comme un moyen d'occuper leur temps, afin de ne pas s'ennuyer. Le travail a un rôle structurant, permettant d'atteindre un certain rythme de vie (Willner et al., 2020). Dans leur étude, les auteur.e.s mettent en avant le lien entre cette orientation et une des fonctions majeure du travail développée par Jahoda (1982), qui argue que le travail permet de structurer l'expérience de temps de l'individu en comblant la journée avec des activités professionnelles. Peu d'études se sont cependant penchées sur la fonction de structuration de temps du travail (Masdonati et al., 2021), bien que cette finalité du travail soit souvent évoquée de manière principale par les participant.e.s dans plusieurs recherches (Kallciu & al., 2022 ; Masdonati et al., 2021). Par ailleurs, Willner et al., (2020) ont montré une corrélation négative entre cette orientation et la satisfaction au travail.

4. Objectif de la recherche

Nous avons pu relever que les individus passaient par de nombreuses transitions professionnelles durant leur vie. De plus, nous nous sommes attardés sur une transition spécifique : les reconversions professionnelles involontaire, encore rarement étudiées, bien qu'elles deviennent de plus en plus fréquentes dans les parcours professionnels. La recherche dans laquelle s'inscrit ce travail vise à comprendre ces reconversions involontaires et se focalise sur trois types de populations vivant actuellement cette transition : les personnes ayant subi un accident ou vivant des problèmes de santé physique/mentale les forçant à changer de métier ; les personnes au chômage ou en recherche d'emploi dans des domaines menacés ; les personnes migrantes dont les diplômes ne sont pas reconnus en Suisse.

Pour ce travail, nous nous focalisons sur lien qu'entretiennent les individus avec le travail, dans un contexte de reconversions involontaires. En effet, nous avons pu observer dans notre cadre théorique que certaines composantes du rapport au travail semblaient sensibles aux circonstances de vie des personnes et que les transitions professionnelles amènent à une redéfinition de ce rapport au travail pour les individus. Ces observations nous amènent à nous demander : Est-ce que le rapport au travail des individus, dans un contexte de reconversion professionnelle involontaire, évolue-t-il durant le parcours et si oui, comment ?

Afin de répondre à cette question de recherche, nous décidons d'utiliser le concept d'orientation envers le travail qui permet d'avoir un accès au sens du travail ainsi qu'aux différentes finalités que le travail a pour les individus. Certaines de ces orientations sont prédictives d'une meilleure satisfaction et engagement au travail. De plus, les besoins liés à chaque orientation sont différents, amenant donc la nécessité de connaître les orientations envers le travail des personnes en reconversion afin de les aider à s'insérer dans un nouvel emploi qui peut répondre à ces attentes. Finalement, nous souhaitons, par le biais de notre analyse, répondre à deux objectifs qui consistent à observer :

- Quelles sont les orientations envers le travail des personnes traversant une reconversion professionnelle involontaire ?
- Comment ces différentes orientations évoluent-elles durant le parcours de reconversion professionnelle involontaire ?

5. Méthode

5.1 Choix de la méthode

Pour ce travail, nous nous focalisons sur le processus de reconversion involontaire et la façon dont il impacte, ou non, les orientations envers le travail des participant.e.s. Pour cela, nous nous basons sur divers témoignages d'individus vivant cette forme de transition, à deux temps distincts. Nous avons choisi d'opter pour une méthode qualitative longitudinale. En effet, la méthode qualitative est utilisée pour explorer le sens que les individus donnent aux divers phénomènes sociaux (Malterud, 2001). Cette méthode s'intéresse au ressenti des personnes concernant un sujet en particulier, leurs émotions ou leur perception d'une situation (Biggerstaff, 2012). De plus, la recherche qualitative longitudinale permet de mettre en exergue la manière dont les processus de continuité ou de changement sont expérimentés par les individus et se focalise sur « comment » les divers processus dans un parcours de vie se déroulent (Neale, 2021). Selon Neale (2021), la recherche qualitative se focalise sur le temps, le processus, la continuité et le changement dans le but de comprendre la nature, les causes et les conséquences de ce changement. Cette méthode nous semble particulièrement pertinente afin de saisir le processus, dans un contexte de reconversion professionnelle, ainsi que le changement généré par celle-ci, au niveau descriptif et temporel, sur les différentes orientations au travail. Finalement, Braun & Clarke (2006), nous indiquent qu'il existe deux grandes catégories de méthodes qualitatives : les méthodes inductives et déductives. Notre travail correspond davantage à la deuxième catégorie, car nous allons nous concentrer sur un modèle théorique en particulier (orientation envers le travail) identifié a priori et dont nous nous proposons de comprendre les manifestations dans des situations de reconversions.

5.2 Cadre de recherche et récolte de données

Ce mémoire s'inscrit dans le cadre d'une étude financée par le Fonds national suisse de la recherche scientifique (Subside FNS no 192429), démarrée en 2020. Cette étude a comme objectif de comprendre les caractéristiques des processus des reconversions professionnelles involontaires, afin de proposer ultérieurement des interventions adéquates aux personnes qui traversent cette situation ainsi qu'aux intervenant.e.s les accompagnant dans ce processus (voir Annexe 10.1). La recherche

s'effectue en trois vagues d'entretiens semi-structurés (2021, 2022 et 2023). Les entretiens sont menés avec trois groupes de population concernés par les reconversions involontaires :

1. Les individus en situation de migration, ne pouvant plus exercer leur métier initial par manque de reconnaissance de leur diplôme ou expérience ;
2. Les individus en situation de chômage, dans l'obligation de changer de profession par manque de perspectives dans leur secteur d'activité initial ;
3. Les individus vivant une problématique de santé, physique ou mentale, les amenant à devoir changer de profession.

Dans le cadre de ce projet FNS, les participant.e.s ont été recruté.e.s, sur une base volontaire, avec l'aide de plusieurs institutions partenaires³. Ces institutions proposaient à leurs bénéficiaires la possibilité de participer à la recherche. Ils et elles ont tous et toutes signé un formulaire de consentement (voir Annexe 10.2) puis ont été convié.e.s à un premier entretien, par zoom, d'une durée d'environ 1h30 pour la première phase de la recherche. A la fin de celui-ci, les chercheur.euse.s demandaient aux participant.e.s s'ils.elles souhaitaient être recontacté.e.s pour la phase 2 de la recherche, impliquant un nouvel entretien une année après. Il leur était mentionné la possibilité de se désister à la suite de cette prise de contact. La 2ème phase, effectuée en 2022, incluait à son tour un entretien d'environ 1h30, par zoom, avec à nouveau une demande concernant la participation à la 3ème vague d'entretien, pour 2023. Les entretiens ont été menés par les chercheur.euse.s participant à cette recherche et ont été retranscrits par ceux.celles-ci, avec l'aide de plusieurs étudiant.e.s effectuant leur travail de Master dans le cadre de cette recherche. De plus, ce projet a été approuvé par la commission d'éthique de la faculté SSP de l'Université de Lausanne (C_SSP_052021_00003). Ce mémoire se situe dans le courant de la 2ème phase. Au moment de sa rédaction, les chercheur.euse.s ont réalisé 48 entretiens au Temps 1 et 17 entretiens au Temps 2.

³ OSEO, Vaud ; Coopérative Démarche ; Fondation Mode d'emploi ; Corref ; Association PAIRES ; EVAM Vaud ; Ingeus ; Fondation QUALIFE ; Association DECOUVRIR ; OSEO, Prima ; OCOSOP Vaud ; Atelier93 ; Fondation IPT ; CEBIG

5.3 Guides d'entretiens

Les guides d'entretien utilisés dans les deux premières phases de la recherche ont été élaborés par l'équipe de recherche active dans le projet FNS susmentionné. Les deux guides couvraient sept thématiques :

1. Informations socio-démographiques (ex : quel est votre lieu de naissance et votre âge ?)
2. Parcours professionnel, au Temps 1 (ex : par le passé, qu'est-ce qui vous a amené.e à changer d'emplois ?) / Sens et intégration biographique du parcours, au Temps 2 (ex : Comment votre situation de reconversion a-t-elle évolué depuis notre première discussion ?)
3. La reconversion (ex : Qu'est-ce que cela vous fait de changer de profession ?)
4. Les identités (ex : Dans quelle mesure cette nouvelle profession vous correspond-elle ?)
5. Les ressources et obstacles (ex : Qu'est-ce qui vous aide à faire face à cette situation ?)
6. Le rapport au travail
7. Le rapport à la formation (ex : Quel rôle joue cette formation dans cette reconversion ?)

Ce mémoire se concentre majoritairement sur la 6ème thématique, abordée de manière similaire aux Temps 1 et 2 de l'étude : le rapport au travail. Il est cependant nécessaire de prendre en compte l'entièreté des entretiens afin d'observer si cette thématique a été abordée à d'autres moments. Dans les Tableaux 1 et 2, nous retrouvons les questions d'entretien portant sur le thème du rapport au travail.

Tableau 1*Questions d'entretien, Temps 1*

Question principales	Approfondissements	Thème
Quelle importance le travail a-t-il dans votre vie ?		Composantes (centralité)
Si vous gagniez à la loterie, travailleriez-vous quand même ? Pour quelles raisons et à quelles conditions ?	Quelle(s) fonction(s) le travail joue-t-il dans votre vie ? ? A quoi ça sert, au fond, de travailler ?	Composantes (finalités)
Qu'est-ce qui vous met(trait) de bonne humeur, le matin, en anticipant une journée de travail ?		Composantes (attentes)
Était-ce le cas pour votre emploi précédent ?	Et qu'en est-il pour celui à venir ?	Transition et rapport au travail
Comment votre projet de reconversion a-t-il affecté l'importance du travail dans votre vie et les fonctions que vous lui attribuez (si c'est le cas) ?	Le travail est-il aujourd'hui plus ou moins important ? Lui attribuez-vous aujourd'hui une autre fonction, un autre but dans la vie ?	Transition et rapport au travail

Tableau 2*Questions d'entretien, Temps 2*

Question principales	Approfondissements	Thème
En général, quelle importance le travail a-t-il dans votre vie ?		Composantes (centralité)
Actuellement, quelles fonctions le travail joue-t-il dans votre vie ?	Au fond, à quoi cela sert de travailler ?	Composantes (finalités)
Qu'est-ce qu'un bon travail pour vous ?	Qu'est-ce qui vous met(trait) de bonne humeur le matin en pensant à votre journée de travail ?	Composantes (attentes)
Comment votre reconversion a-t-elle affecté votre rapport au travail ?	Le travail est-il aujourd'hui plus ou moins important ? Lui attribuez-vous aujourd'hui une autre fonction, un autre but dans la vie ?	Transition et rapport au travail

5.4 Participant.e.s

Pour ce travail de Master, nous avons fait le choix d'inclure dans notre échantillon des participant.e.s des trois groupes de population étudiée. De plus, nous avons décidé d'inclure un nombre égal de participant.e.s de chaque groupe (trois par population). Pour cela, nous avons d'abord pris les trois premiers entretiens de chaque groupe déjà retranscrits pour le Temps 2. Finalement, rendre l'échantillon plus ou moins égalitaire en termes de genre a aussi été un de nos critères. Pour résumer, les entretiens de neuf participant.e.s ont été retenus pour cette recherche. Notre échantillon est composé de cinq hommes et quatre femmes, âgés de 30 à 50 ans, en situation de migration (n=3), en situation de chômage (n=3) ou composant avec un problème de santé (n=3). Nous pouvons retrouver une vue d'ensemble des participant.e.s dans le Tableau 3 ci-dessous.

Tableau 3

Vue d'ensemble des participant.e.s

Nom d'emprunt	Sexe	Age	Nationalité	Raison de la reconversion	Profession précédente	Profession actuelle	Projet de carrière
<i>Marie</i>	F	41	Suisse	Chômage	Libraire	Bibliothécaire	Travailler dans l'environnement
<i>William</i>	H	44	Suisse / Europe	Chômage	Cadre dans l'aviation	Service client	Management, coordination d'équipe, service client
<i>Sarah</i>	F	45	Suisse / Europe	Chômage	Assistante de Direction	spécialiste RH	Inconnu
<i>Frédéric</i>	H	28	Suisse	Santé	Charpentier	Géomaticien	Faire un brevet fédéral
<i>Véronique</i>	F	42	Suisse	Santé	Coiffeuse	Employée administrative	Formation de gestionnaire RH
<i>Anna</i>	F	47	Europe de l'est	Santé	Infirmière	Aucune	Infirmière
<i>Selim</i>	H	42	Asie	Migration	Dentiste	Travail de bureau	Dentiste
<i>Said</i>	H	34	Afrique	Migration	Imprimeur	Agent de nettoyage	Imprimerie
<i>Erkan</i>	H	32	Asie	Migration	Policier	Étudiant en travail social	Assistant social

Note. F = Femme, H = Homme. Les prénoms sont des pseudonymes.

5.5 Procédure d'analyse

Pour nos analyses, nous nous appuyons sur les trois grandes étapes de l'analyse qualitative longitudinale proposée par Neale (2021) : résumer les données, les décrire

et les interpréter. De plus, Neale met en avant une logique tridimensionnelle, considérée comme une sorte de fil rouge tout au long de la recherche qualitative longitudinale. Cette logique invite à porter trois regards complémentaires sur les mêmes données. En premier lieu, nous retrouvons une approche de cas. Une investigation détaillée d'un cas pris individuellement permet d'avoir accès à une compréhension biographique du déroulement de la vie de chaque participant.e. Ceci amène aussi à récolter un aperçu des expériences et des pratiques d'un individu ou d'un groupe, de manière empirique. Secondement, l'auteure invite à porter un regard thématique sur les données. Les données empiriques relevées dans l'approche du cas peuvent être analysées par le biais de thèmes spécifiques et entre les cas. Finalement, le dernier regard se porte sur les processus en jeux. Neale perçoit les processus comme une construction temporelle reflétant une compréhension de la réalité sociale. Ils offrent la possibilité d'éclairer de manière importante le déroulement de la vie. Finalement, l'auteure rappelle la nécessité de garder un équilibre entre ces trois regards tout au long du processus de recherche. Dans le cadre du projet de recherche FNS dans lequel ce mémoire s'inscrit, Brazier et al., (2022) ont présenté une conférence sur cette approche méthodologique. Dans cette conférence, ils proposent une manière d'effectuer une analyse longitudinale, inspirée de Neale (2021) et Saldaña (2003), permettant de conserver ce triple regard sur les cas, les thèmes et les processus. Pour ce travail, après s'être familiarisés avec les données en lisant les différents entretiens à plusieurs reprises, nous reprenons les différentes étapes proposées lors de cette conférence : l'analyse descriptive, le traçage de processus et la cartographie des processus. Ces différentes étapes sont détaillées ci-dessous et exemplifiées dans nos résultats.

5.5.1 Grilles d'analyse descriptive

Premièrement, nous avons élaboré une grille d'analyse descriptive pour chaque participant.e conformément à Neale (2021). Pour cela, nous avons créé un tableau pour tous les participant.e.s, séparé horizontalement en Temps 1 et Temps 2, puis nous avons placé de manière verticale les cinq orientations envers le travail. En nous focalisant principalement sur la partie de l'entretien approfondissant le rapport au travail, nous avons codé d'une manière descriptive le discours des participant.e.s relevant des différentes orientations au travail (voir Tableau 4).

Tableau 4*Grille d'analyse descriptive*

	Emploi	Carrière	Vocation	Intégration sociale	Occupation
P.01					
T1					
P.01					
T2					

5.5.2 Identification des processus

A la suite de cette analyse descriptive, nous avons effectué une mise en lien par traçage des processus (Saldaña, 2003 ; Neale, 2021). Saldaña propose, en reprenant chaque grille d'analyse, de se poser une série de questions centrées sur l'émergence, la constance ou la disparition des processus. Ces différentes questions sont résumées et traduites par Brazier & al., (2022) (voir Tableau 5). Nous avons donc rédigé des portraits, en format texte, pour chaque participant.e en incluant ces différentes questions.

Tableau 5*Questions pour l'analyse par identification de processus*

1. Qu'est-ce qui augmente ou émerge à travers le temps ?
2. Qu'est-ce qui est cumulatif dans le temps ?
3. Quels types de pics se produisent au fil du temps ?
4. Qu'est-ce qui diminue ou cesse avec le temps ?
5. Qu'est-ce qui reste constant ou cohérent dans le temps ?
6. Qu'est-ce qui est idiosyncratique à travers le temps ?
7. Qu'est-ce qui manque au fil du temps ?
8. Quels changements sont liés entre eux dans le temps ?
9. Quels sont les rythmes des participants ou les rythmes conceptuels à travers le temps ?
10. Quelle est la caractérisation de l'expérience de la temporalité et comment les caractérisations diffèrent-elles selon les sous-groupes de l'échantillon ?

5.5.3 Cartographie des processus intra-cas

Par la suite, nous avons repris les divers portraits produits dans l'étape précédente et créé des cartographies des processus (Neale, 2021) intra-cas afin de visualiser les changements observés et de faciliter l'interprétation des données. Pour ce faire, nous avons utilisé *Lucid* (<https://lucid.app>) un site de création de diagrammes personnalisés.

Les cartographies contiennent les évolutions de chaque orientation envers le travail, du Temps 1 au Temps 2. La Figure 1 montre l'exemple d'une cartographie intra-cas, retrouvé dans nos résultats.

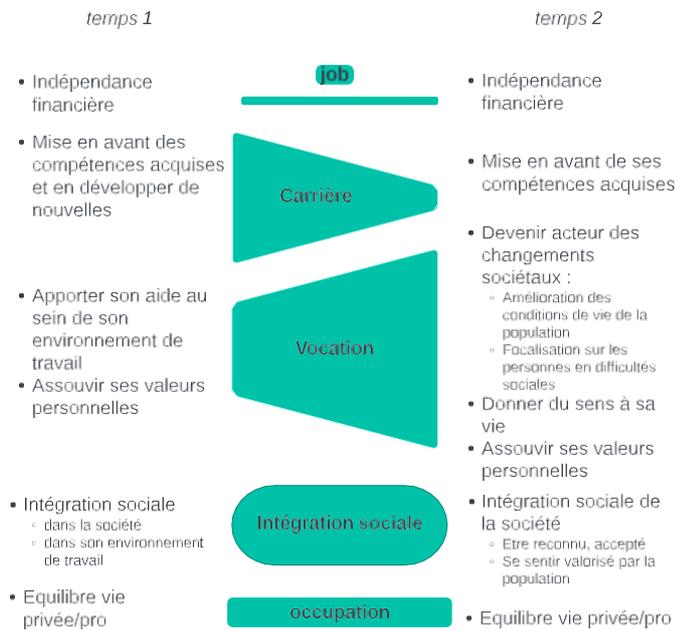


Figure 1. Exemple de cartographie de processus intra-cas

5.5.4 Cartographie des processus inter-cas

Afin de vérifier si nous retrouvons des processus similaires à travers les participant.e.s, nous avons créé des cartographies des processus inter-cas. Pour cela, nous avons observé les similarités perçues dans les différentes identifications de processus ainsi que dans les cartographies de chaque participant.e. Par la suite, nous avons utilisé la même application de créations de diagrammes, *Lucid*, afin de visualiser ces typologies, et suivi la même logique que pour les cartographies intra-cas pour leur création. La Figure 2 est un exemple d'une typologie mise en avant dans nos résultats.

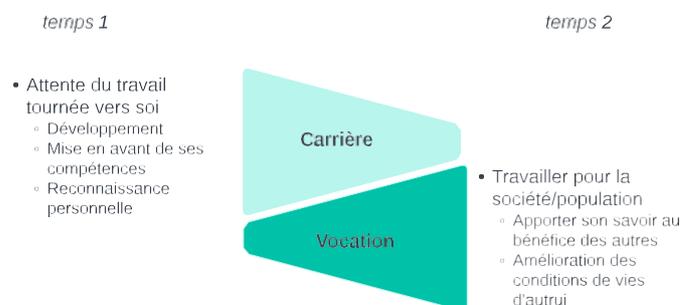


Figure 2. Exemple de cartographie de processus inter-cas

6. Résultats

6.1 Analyse intra-cas

Dans cette première partie de résultats, nous avons procédé à une analyse qualitative longitudinale pour chaque participant.e, selon la méthode expliquée ci-dessus. Nous avons commencé par effectuer la grille d'analyse intra-cas, puis, rédigé l'analyse de processus grâce aux différentes questions que nous avons évoquées plus haut. Nous avons finalement effectué la cartographie des processus afin de montrer les différents changements repérés de manière visuelle.

Afin de faciliter la compréhension des graphiques, nous avons montré l'évolution de chaque orientation envers le travail entre le Temps 1 et le Temps 2. La largeur de chaque forme correspond à la place que prend l'orientation envers le travail dans les discours des participant.e.s. Plus la largeur est importante, plus cette orientation envers le travail est évoquée et mise en avant. Cette largeur peut rester stable ou évoluer de manière plus ou moins conséquente entre les deux temps. De plus, si une orientation envers le travail n'est pas évoquée, qu'elle apparaît ou disparaît entre les deux phases, cela est caractérisé par un trait discontinu. Finalement, le symbole d'un éclair est indiqué lorsque la présence d'une orientation reste stable mais que le contenu de celle-ci diffère entre les deux temps.

6.1.1 Erkan

a. Grille d'analyse

Tableau 6

Grille d'analyse

Erkan	Emploi	Carrière	Vocation	Intégration sociale	Occupation
Temps 1	<ul style="list-style-type: none"> Gagner sa vie Être indépendant 	<ul style="list-style-type: none"> Valorisation de son potentiel Apprendre de nouvelles choses Augmenter son apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> Aider les autres, trouver des solutions pour les aider Représenter ses valeurs personnelles à travers le travail 	<ul style="list-style-type: none"> Un métier relationnel Moyen de connexion à la vie sociale Intégration dans la société Avoir des contacts sociaux avec ses collègues Entretenir des relations sociales 	<ul style="list-style-type: none"> Occuper le temps Équilibre vie privée/professionnelle
Temps 2	<ul style="list-style-type: none"> Survivre financièrement Être indépendant 	<ul style="list-style-type: none"> Valoriser ses compétences acquises 	<ul style="list-style-type: none"> Se sentir utile Contribuer à la justice sociale Se mobiliser Contribuer à la cohésion de la société Donner du sens à sa vie Représenter ses valeurs personnelles à travers le travail 	<ul style="list-style-type: none"> Être valorisé par la société Être accepté et bien perçu par la population Être reconnu Moyen d'avoir une vie sociale 	<ul style="list-style-type: none"> Occuper le temps Équilibre vie privée et professionnelle

b. Analyse des processus

Comme indiqué dans la Figure 3, au niveau de l'orientation emploi, Erkan conserve de manière stable l'opinion que travailler lui permet de gagner un salaire et sortir de la dépendance financière qu'il ressent envers son institution sociale. Concernant l'orientation carrière, au Temps 1, le participant amène l'idée que le travail lui permet d'augmenter ses connaissances et de pouvoir mettre en avant, dans un nouvel environnement professionnel, ses compétences acquises dans le passé. Au

Temps 2, l'apprentissage que le travail pourrait lui apporter disparaît. Cependant, le besoin de pouvoir valoriser des savoir acquis reste un sujet évoqué par le participant. Nous observons une nette augmentation de l'importance de l'orientation vocation entre les deux phases. Au Temps 1, le participant met en avant le besoin d'aider les autres dans le cadre de son nouveau travail. Au Temps 2, ce besoin est largement amplifié, avec le besoin de se sentir utile, de participer à la justice sociale et de se mobiliser pour les classes sociales en difficultés. L'aide que le participant apprécie passe d'une aide localisée sur son environnement professionnel à une aide générale pour la société :

Ouais, que- bah ce... que j'apprécie dans ce métier, c'est- c'est votre contribution si possible, si- si- s'il peut... votre contribution au changement social, à la justice sociale, ouais vraiment, euh... donc euh mobilisation des- des classes sociales un peu véreux, qui- qui ont- qui sont restées un peu en bas, qui sont défavorisées, un peu... cette- cette cohésion. Ouais, ouais, contribuer à la- à la cohésion de la société.

De plus, au Temps 2, le participant amène l'idée que le travail donne du sens à sa vie. Cependant, nous retrouvons une constance dans le fait que le participant considère le travail comme étant en cohérence élevée avec ses valeurs personnelles. Au sujet de l'orientation intégration sociale, au Temps 1, Erkan nous explique la nécessité du travail comme moyen d'intégration dans la société. L'accent est particulièrement mis sur le travail comme garant d'une intégration réussie et d'une reconnaissance de la population. De plus, le participant appuie sur son besoin de trouver sa place. Au Temps 2, Erkan reste constant sur le fait que le travail prend une place considérable dans sa vie sociale et il remet en mots l'importance de la reconnaissance sociale. Finalement, au niveau de l'orientation occupation, le discours du participant reste constant. Il appuie sur la nécessité que le travail occupe uniquement une partie de sa journée, mais qu'il est important d'avoir un équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle.

c. Cartographie des processus

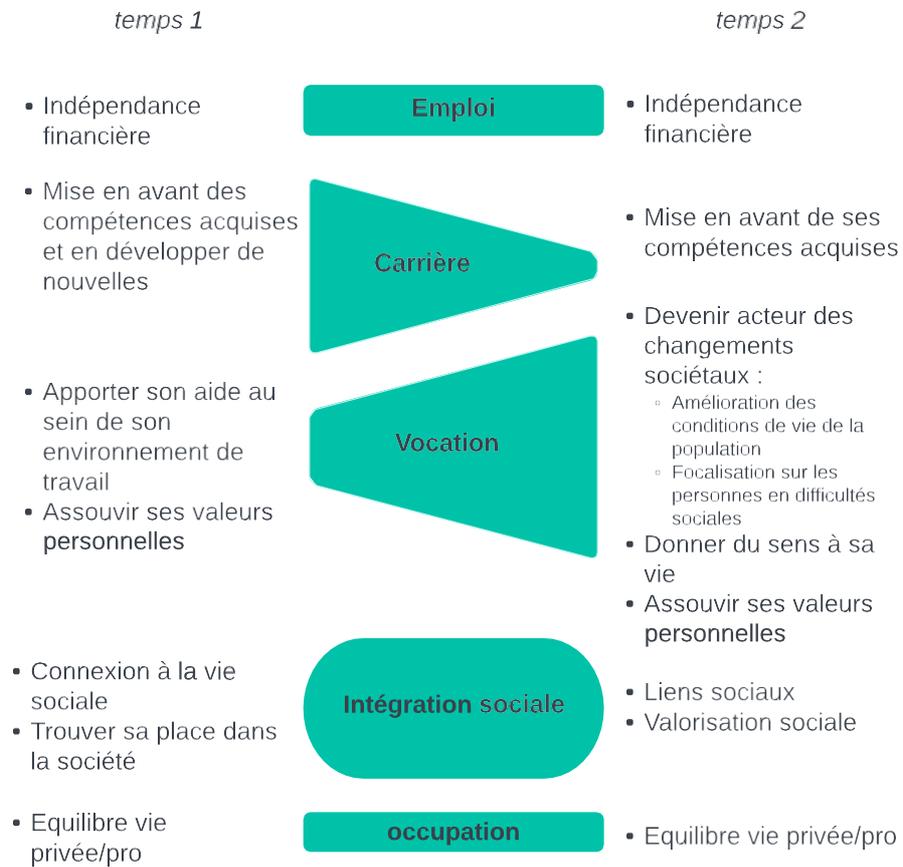


Figure 3. Cartographie des processus : Erkan

6.1.2 Marie

a. Grille d'analyse

Tableau 6

Grille d'analyse

Marie	Emploi	Carrière	Vocation	Intégration sociale	Occupation
Temps 1	<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> • Bénéficiaire de formation continue • Se réaliser • Obtenir de la reconnaissance • Être sollicitée pour ses compétences 	<ul style="list-style-type: none"> • Transmission de la culture • Trouver du sens • Mettre en avant ses valeurs personnelles • La profession = son identité 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance sociale 	
Temps 2		<ul style="list-style-type: none"> • Se satisfaire par le biais du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion de la culture et de la lecture • Transmission de l'envie de lire • Mettre son savoir au service de la population • Contribuer à la société • Trouver du sens 	<ul style="list-style-type: none"> • Faire partie d'un groupe social • Se rendre socialement intéressante 	<ul style="list-style-type: none"> • Occuper le quotidien • Remplir sa vie

b. Analyse des processus

La Figure 4 montre que, concernant l'orientation emploi, la considération du travail comme sécurité financière disparaît au Temps 2. Nous observons aussi un changement dans l'orientation carrière. Au Temps 1, Marie perçoit le travail principalement comme une manière de se réaliser, de se développer et obtenir plus de connaissances. Au Temps 2 elle laisse place au besoin de se satisfaire personnellement par le biais de son travail. La réalisation de soi laisse place au plaisir. De plus, au Temps 1, la participante amène de manière forte l'idée d'être reconnue et d'obtenir une certaine responsabilité au sein de son entreprise :

(...) j'aime bien quand on me demande euh ah est-ce que t'aurais une idée pour faire ceci ou cela, j'aime bien si mes idées sont sollicitées, si je peux ou quand

je viens travailler avec des autres, euh être celle qui, qu'on ait un objectif, enfin c'est aussi important de s'orienter vers un objectif, et puis que euh et puis que je suis sollicitée pour euh trouver la bonne idée pour faire ça euh ou faire ça (...).

Au Temps 2, ce besoin disparaît. De plus, l'orientation vocation prenait déjà une place majeure au Temps 1 dans le discours de la participante. Elle émet l'importance de pouvoir transmettre la culture littéraire à la population. Cette idée est amplifiée au Temps 2. En effet, Marie revient à plusieurs reprises et de manière plus profonde sur son envie de promotion de la culture et de transmission de savoir à la société :

(...) enfin ce qui est au-dessus, c'est promouvoir- enfin j'aime bien promouvoir la culture et la lecture, faire passer quelque chose et c'est ça qui est au-dessus.

Elle perçoit son rôle professionnel comme étant utile pour la population, en apportant sa contribution personnelle. De plus, au Temps 1 et 2, Marie garde une certaine constance concernant le fait que le travail donne un sens à sa vie et qu'il permet de promouvoir ses propres valeurs personnelles. Concernant l'orientation intégration sociale, au Temps 1, Marie évoque de manière légère le fait que le travail lui donne accès à une reconnaissance sociale. Ceci est amplifié au Temps 2, avec l'ajout de la fonction du travail comme moyen d'intégration dans un groupe et permet de faciliter l'échange avec autrui. Finalement, nous observons une apparition de l'orientation occupation au Temps 2, absente au Temps 1, avec le fait que le travail est important, car elle y passe une majorité de son temps et qu'il fait partie de son quotidien.

c. Cartographie des processus

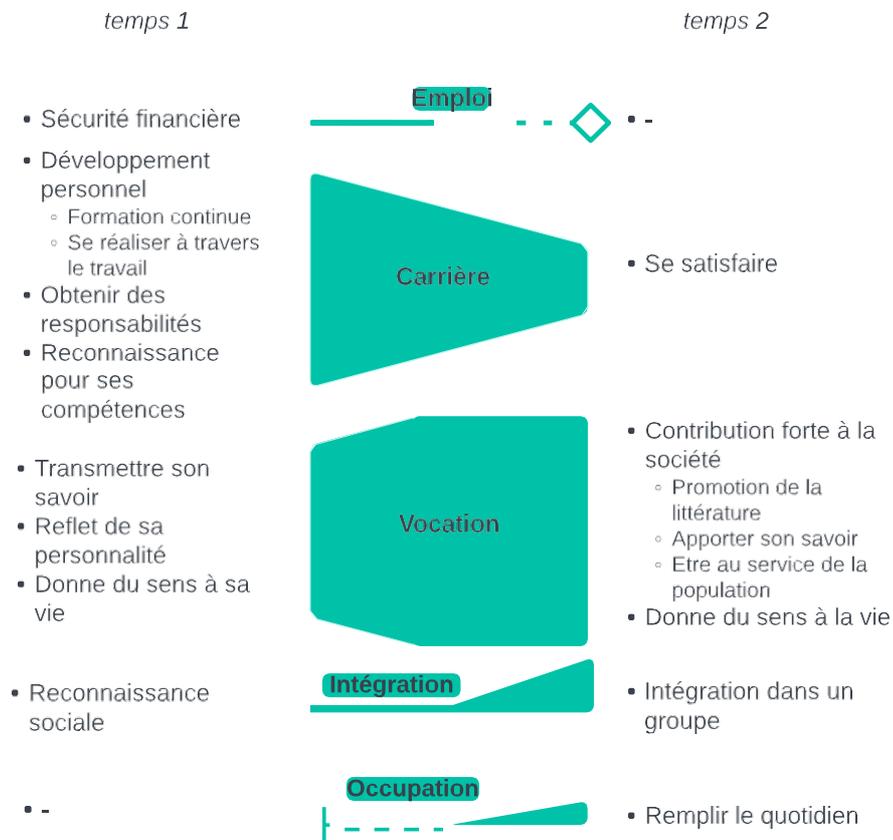


Figure 4. Cartographie des processus : Marie

6.1.3 Sarah

a. Grille d'analyse

Tableau 7

Grille d'analyse

Sarah	Emploi	Carrière	Vocation	Intégration sociale	Occupation
Temps 1	<ul style="list-style-type: none"> Fonction alimentaire 	<ul style="list-style-type: none"> Reconnaissance de ses compétences Épanouissement professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> Faire le bien Apporter son soutien aux personnes en difficultés Donner son temps pour les autres Faire quelque chose de constructif et bénéfique pour les autres 	<ul style="list-style-type: none"> Faire partie d'une équipe Importance des relations humaines sur son lieu de travail 	-
Temps 2	<ul style="list-style-type: none"> Fonction alimentaire 	<ul style="list-style-type: none"> Utilisation de son savoir Reconnaissance de ses compétences Satisfaction 	<ul style="list-style-type: none"> Effectuer une mission honorable Accorder son temps pour les autres Don de son temps au quotidien pour le bénéfice de la population Sentiment d'utilité Avoir un objectif et une entreprise qui fasse sens 	<ul style="list-style-type: none"> Faire partie d'un groupe social Contacts sociaux 	-

b. Analyse de processus

Comme indiqué dans la Figure 5, pour Sarah, le fait de travailler pour pouvoir subvenir financièrement à ses besoins (orientation emploi) reste constant. Au niveau de l'orientation carrière, nous notons une légère augmentation de la place donnée à cette orientation entre les deux temps. Au Temps 1, la participante avance le besoin de se sentir reconnue pour son travail et ses compétences. Au Temps 2, ce besoin est constant, avec l'apparition de l'envie de pouvoir mettre en pratique ses connaissances/compétences. La nécessité de s'épanouir par le biais de son travail reste constante. L'orientation vocation a une place centrale et constante pour la participante. Au Temps 1, nous observons qu'elle met en avant l'importance d'émettre des efforts pour faire le bien dans la population et apporter son soutien aux personnes en difficultés. De plus,

elle émet le fait que les heures qu'elle passe dans son travail doivent être mises à contribution de la population, de manière utile et constructive. Au Temps 2, Sarah reste constante sur cette opinion. Cependant, nous pouvons constater une légère augmentation de l'étendue de ce besoin. La participante utilise un vocabulaire fort appuyant le fait qu'elle considère le travail comme étant une mission honorable, dans le but d'apporter quelque chose à son prochain :

Là ben je vais travailler pour euh... donc le [centre médical], c'est le centre qui récolte les dons [biologiques humains] (...) donc c'est aussi une mission honorable parce que c'est pour (...) aider euh... les personnes qui ont des problèmes de santé finalement.

Concernant l'orientation "intégration sociale", Sarah explique de manière constante son besoin de se sentir intégrée socialement, par le biais du travail, dans une équipe et dans la société. Finalement, nous ne retrouvons pas d'éléments correspondant à l'orientation "occupation" dans le discours de la participante.

c. Cartographie des processus

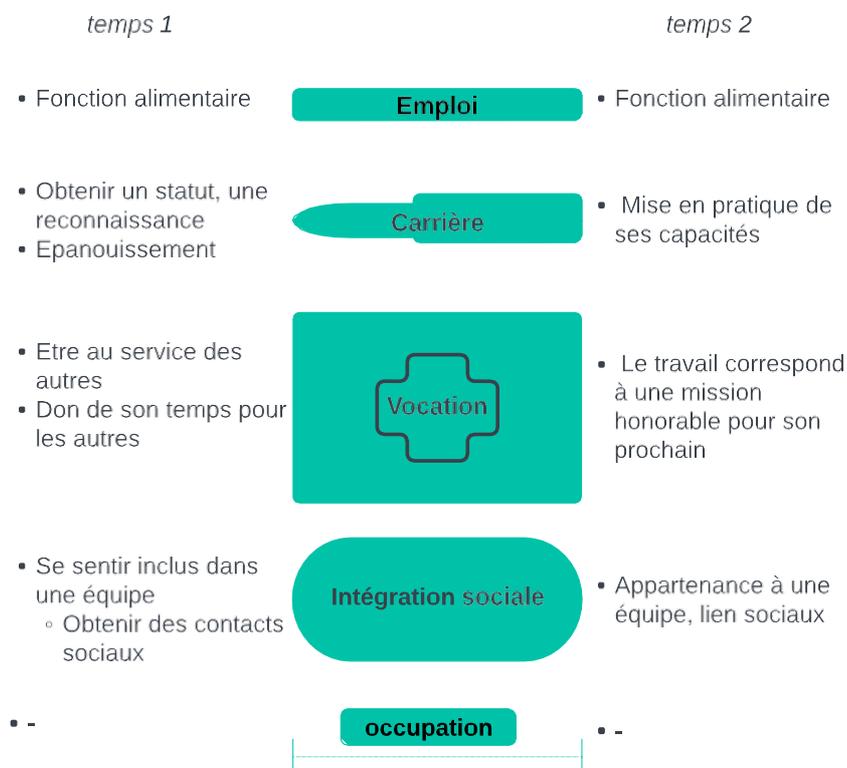


Figure 5. Cartographie des processus : Sarah

6.1.4 William

a. Grille d'analyse

Tableau 8

Grille d'analyse

William	Emploi	Carrière	Vocation	Intégration sociale	Occupation
Temps 1	<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité financière 	<ul style="list-style-type: none"> • Apport de challenge, défis • Nouvel apprentissage, formation continue • Devenir chef, gérer des équipes, évoluer dans l'entreprise, prendre ses propres décisions • Être reconnu pour ce qu'il fait 	<ul style="list-style-type: none"> • Être dans l'humanitaire • Apporter son aide à des personnes en difficultés • Garder une passion pour son travail • Trouver du sens 	<ul style="list-style-type: none"> • Besoin fort d'obtenir du contact social • Appartenance à une équipe • Rencontrer du monde 	<ul style="list-style-type: none"> • Faire quelque chose de ses journées • Importance de sortir de chez soi • Équilibre
Temps 2	<ul style="list-style-type: none"> • Permet l'évasion, le confort privé 	<ul style="list-style-type: none"> • Devenir responsable, gérer des équipes, exercer des responsabilités • Formation continue, grand besoin d'apprendre continuellement • Stimulation intellectuelle nécessaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Forte importance d'être dans un environnement humanitaire • Apporter son aide, donner du temps pour autrui 	<ul style="list-style-type: none"> • Appartenance sociale à l'entreprise • Entente avec ses collègues et supérieurs • Cohésion d'équipe, appartenance à l'entreprise • Contact, service clientèle 	<ul style="list-style-type: none"> • Permet de ne pas s'ennuyer, de remplir les journées • Structure et équilibre

b. Analyse des processus

Dans la Figure 6, nous pouvons voir que William évoque de manière constante la nécessité de travailler pour être confortable financièrement et bénéficier de loisirs extra-professionnels (orientation emploi). Cependant, il appuie sur le fait que cet élément n'est pas sa priorité. L'orientation carrière a une place prioritaire dans le discours du participant et cette importance reste constante dans le temps. Beaucoup de temps de parole est accordé à l'explication de son besoin d'être stimulé intellectuellement, de se développer personnellement ainsi que d'atteindre un certain niveau de responsabilités dans l'entreprise :

Alors un bon travail (...) c'est aussi un travail où j'apprends, j'apprends systématiquement des nouvelles choses et que je grandis au sein de l'entreprise, (...), mais juste ouais d'être motivé, stimulé par de nouvelles formations au sein d'une entreprise.

Au niveau de l'orientation vocation, les thèmes abordés par William restent similaires dans les deux temps, cependant, il évoque ceux-ci plus fréquemment et appuie sur leur importance d'une manière plus forte. Le besoin "humanitaire" est, par exemple, évoqué à plusieurs reprises :

Alors, tout ce qui est lié au, comment appelé ça, Croix-Rouge et tout ça, l'humanitaire. Euh, c'est vrai que ça ressort souvent avec moi, c'est les gens, (...) aider les autres.

Concernant l'orientation intégration sociale, au Temps 1, William accentue à de nombreuses reprises son besoin de pouvoir avoir des liens sociaux et d'être en contact avec les individus dans le cadre de son travail. Au Temps 2, ce besoin reste très important et largement mis en avant dans le discours du participant. William évoque l'envie de se sentir intégré à une équipe et s'entendre avec ses collègues. Finalement, au sujet de l'orientation occupation, nous notons une constance dans le discours du participant. Selon William, travailler permet de remplir ses journées, de s'activer et de ne pas s'ennuyer. De plus, le travail comme moyen de structurer ses différentes sphères de vie est aussi mis en avant par le participant dans les deux temps.

c. Cartographie des processus

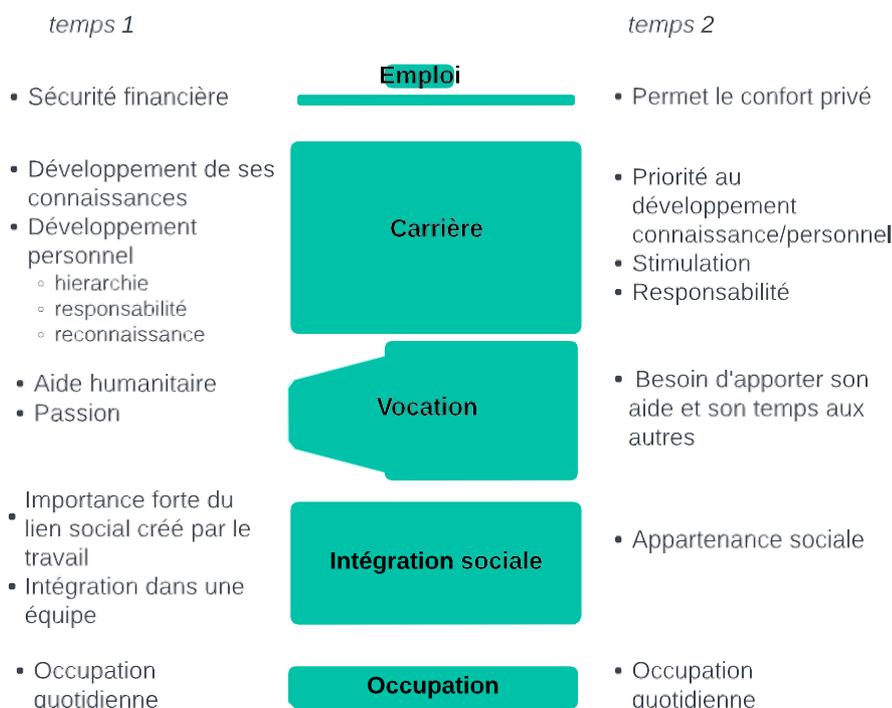


Figure 6. Cartographie des processus : William

6.1.5 Anna

a. Grille d'analyse

Tableau 9

Grille d'analyse

Anna	Emploi	Carrière	Vocation	Intégration sociale	Occupation
Temps 1		<ul style="list-style-type: none"> • Exercer des responsabilités 	<ul style="list-style-type: none"> • Observer une amélioration positive dans la vie des individus • Donner son temps pour l'autre • Soigner la santé psychique, physique • Compléter sa vie 	<ul style="list-style-type: none"> • Relation avec les patients et collègues très importante • Nécessité de travailler en équipe • Se sentir entourée • Ambiance d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> • Équilibre
Temps 2			<ul style="list-style-type: none"> • Un métier = passion, vocation • Croire en son métier comme à sa religion • Utile à la société • Faire un métier avec le cœur sans penser au reste • Amélioration de l'existence des autres • Voir de l'amélioration positive grâce à elle 	<ul style="list-style-type: none"> • Importance de la relation avec les collègues • Intégration sociale dans la société • Relation avec ses patients • Communication, partage 	<ul style="list-style-type: none"> • Occuper son temps • Penser à autre chose

b. Analyse des processus

Comme le montre la Figure 7, le discours d'Anna est surtout focalisé sur l'orientation vocation, aux Temps 1 et 2. Elle considère le travail comme un don de soi pour les autres ainsi qu'un moyen d'apporter du changement positif. Elle évoque à plusieurs reprises la notion d'un travail par passion et par cœur. Nous pouvons observer une intensification du discours au Temps 2, avec une comparaison à la religion et au fait qu'elle pense être née pour effectuer ce métier :

P : Déjà en garderie, à 3, 4 ans je m'habillais en infirmière et je disais : « Je vais soigner les gens » (...) c'est pas mon métier, c'est ma passion. Vous voyez, c'est pour aider, pour écouter pour être, voilà (..) c'est plus qu'un métier pour moi. (...)

I : Oui. C'est une vocation. Quelque chose de très fort en vous.

P : Oui.

Les paroles caractérisant l'orientation intégration sociale ont aussi une place centrale autant au Temps 1 que 2. Les relations sociales, le sentiment d'appartenance à une équipe et la communication avec ses collègues sont quelque chose de très important et restent constants au fil du temps :

(...) Mais pour moi...pour moi les relations avec des gens c'est le primordial dans ma vie. Voilà.

Nous notons une disparition au Temps 2 de l'attente d'évoluer dans la hiérarchie sur son lieu de travail, caractéristique de l'orientation carrière. De plus, la participante évoque de manière légère et constante entre les deux temps le fait que le travail lui permet de s'occuper au quotidien (orientation occupation). Finalement, dans le discours, nous n'observons pas d'élément pouvant entrer dans l'orientation emploi.

c. Cartographie des processus

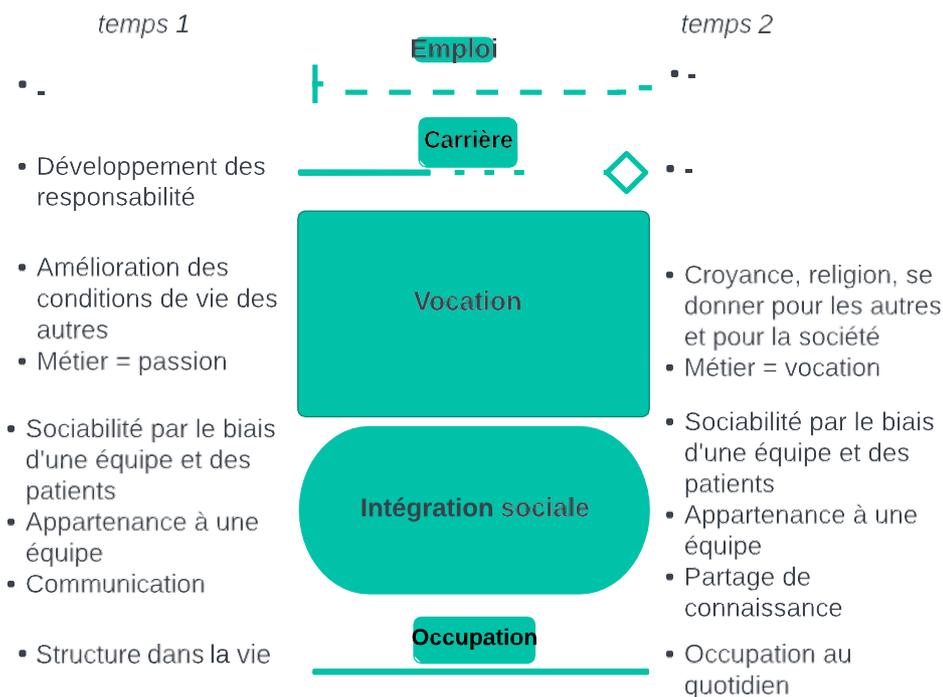


Figure 7. Cartographie des processus : Anna

6.1.6 Selim

a. Grille d'analyse

Tableau 10

Grille d'analyse

Selim	Emploi	Carrière	Vocation	Intégration sociale	Occupation
Temps 1	<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité financière 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation continue 	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de la santé • Offrir l'accès au soin • Aider la société 	<ul style="list-style-type: none"> • Relation avec les patients et collègues • Travail = sociabilité 	<ul style="list-style-type: none"> • Sortir de la maison • S'occuper
Temps 2	<ul style="list-style-type: none"> • Amener le salaire et le confort dans la vie privée • Obligation du travail pour survivre 		<ul style="list-style-type: none"> • Apporter de la magie aux gens, redonner le sourire • Leur apporter du bonheur et de la santé • Ne pas travailler pour l'argent, mais pour l'amélioration de la santé des autres • Le travail = vie et espoir 	<ul style="list-style-type: none"> • Permet de voir sa famille, des gens clientèle • Être en relation 	<ul style="list-style-type: none"> • Remplir le temps

b. Analyse des processus

Comme montré dans la Figure 8, le discours du participant s'inscrit surtout dans l'orientation vocation, avec une évolution d'amplitude au Temps 2. Au Temps 1, Selim met en avant la nécessité d'aider la société, d'améliorer la santé globale des individus et d'offrir l'accès aux soins. Au Temps 2, le participant a les mêmes attentes, avec un discours plus riche sur son besoin de rendre la vie des autres personnes meilleure. De plus, il ajoute que le travail est indispensable à la vie et est gage d'espoir :

Le travail... le travail toujours l'espoir, je ne sais pas. (...) Le travail il vient pour pour moi, pour aider les gens, pour la société, pour voir ma famille.

Concernant l'orientation carrière, au Temps 1, le participant amène son envie de se former continuellement par le biais du travail. Cet élément disparaît au Temps 2. Concernant les autres orientations, le discours de Selim reste constant dans le temps. Par rapport à l'orientation emploi, il met en avant la nécessité de travailler afin de gagner sa vie et obtenir un confort dans le cadre privé. Au niveau de l'orientation occupation, Selim émet l'importance du travail pour s'occuper au quotidien et ne pas rester à la maison. Finalement, le participant accorde une importance aux relations

sociales que le travail amène (orientation intégration sociale). Il explique que le travail permet d'être en relation.

c. Cartographie des processus

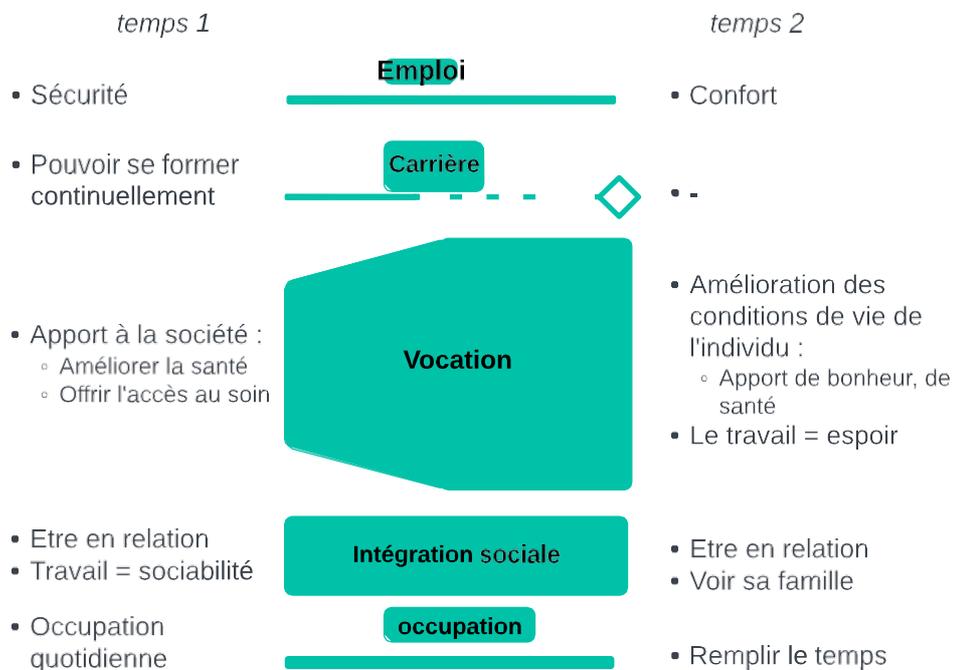


Figure 8. Cartographie des processus : Selim

6.1.7 Said

a. Grille d'analyse

Tableau 11

Grille d'analyse

Said	Emploi	Carrière	Vocation	Intégration sociale	Occupation
Temps 1	<ul style="list-style-type: none"> Gagner sa vie 	<ul style="list-style-type: none"> Nouvel apprentissage 		<ul style="list-style-type: none"> Relation avec collègues 	<ul style="list-style-type: none"> Occupation quotidienne pour se maintenir en forme Sortir de la maison
Temps 2	<ul style="list-style-type: none"> Aspect financier Importance de l'indépendance institutionnelle 				<ul style="list-style-type: none"> Occupation quotidienne pour le moral et le physique Ne pas s'ennuyer

b. Analyse des processus

La Figure 9 indique que dans le discours de Said, l'intérêt financier du travail s'amplifie entre le Temps 1 et 2 (orientation emploi). Lors du 2ème entretien, le participant amène un discours plus riche sur ce thème, évoquant le fait que le travail lui permet de sortir de son institution sociale et devenir financièrement indépendant :

P : Travail... pour moi, le travail ça sert.... je n'ai, je n'ai pas besoin de quelqu'un qui, qui me donne l'argent ou quelque chose.

I : L'indépendance.

P : L'indépendance oui. (...)

Le deuxième élément principal évoqué de manière similaire entre les deux temps concerne l'orientation occupation. Selon le participant, travailler permet d'avoir une occupation quotidienne afin de se maintenir en forme physique et mentale. De plus, le Said indique que c'est important, car cela amène à ne pas s'ennuyer et ne pas rester toute la journée à la maison. Troisièmement, le besoin de faire des nouveaux apprentissages (orientation carrière) et de bénéficier des relations sociales (orientation intégration sociale) par le biais du travail disparaît au Temps 2. Finalement, nous ne retrouvons pas dans le discours du participant d'élément pouvant s'apparenter à l'orientation vocation.

c. Cartographie des processus

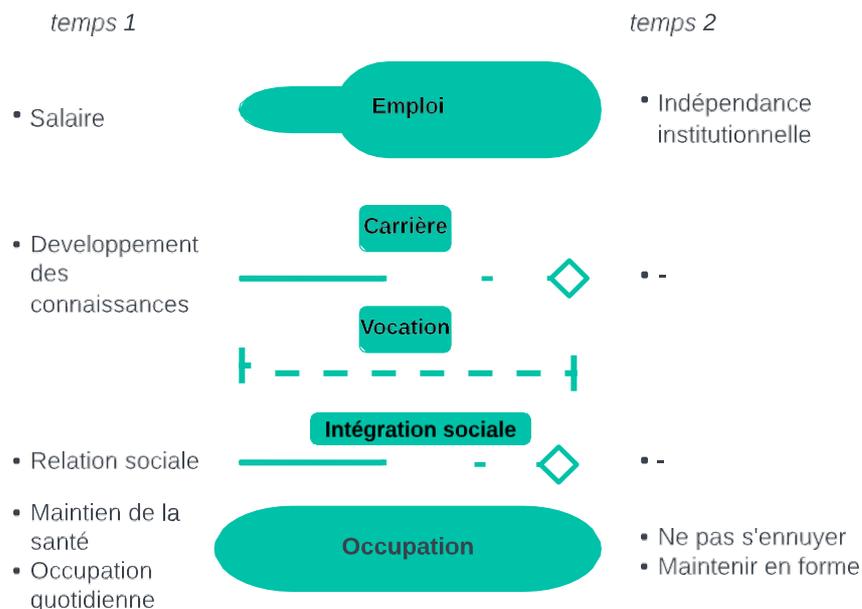


Figure 9. Cartographie des processus : Said

6.1.8 Véronique

a. Grille d'analyse

Tableau 12

Grille d'analyse

Véronique	Emploi	Carrière	Vocation	Intégration sociale	Occupation
Temps 1	<ul style="list-style-type: none"> Aspect financier pour se développer dans le cadre privé 	<ul style="list-style-type: none"> Développer son potentiel Réussite personnelle Approfondir ses connaissances 	<ul style="list-style-type: none"> Contribuer au monde Amener du sens à sa vie Mettre en avant ses valeurs personnelles Trouver du sens 	<ul style="list-style-type: none"> Relation avec collègues Intégration dans la société 	<ul style="list-style-type: none"> Importance d'avoir un rythme Occupation dans la semaine
Temps 2	<ul style="list-style-type: none"> Aspect financier pour se développer dans le cadre privé Fonction alimentaire, loyer, payer des activités hors-professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> Être reconnue pour son potentiel Approfondir ses connaissances 	<ul style="list-style-type: none"> Contribution au monde Diminution du métier = passion, vocation 	<ul style="list-style-type: none"> Relationnel 	<ul style="list-style-type: none"> Avoir un rythme Occupation dans la semaine

b. Analyse de processus

Comme spécifié dans la Figure 10, dans le discours de la participante, plusieurs éléments peuvent se référer à l'orientation emploi. Nous retrouvons l'importance accordée au salaire qui lui permet de se développer dans un contexte-hors professionnel. Au Temps 2, ces éléments sont évoqués à plus de reprises et avec un accent plus prononcé de la part de Véronique. Concernant l'orientation vocation, nous retrouvons une certaine diminution entre les deux temps. Le discours de Véronique est fort et fourni pour cette orientation au Temps 1. Elle accorde beaucoup d'importance au fait de pouvoir contribuer au monde et apporter sa contribution à la société. De plus, son travail doit faire sens et être en accord avec ses valeurs personnelles :

(...) ça sert à quoi de travailler... je pense que... (...) d'avoir l'impression de contribuer à quelque chose.

Au Temps 2, l'importance de contribuer au monde est encore présente, cependant Véronique ressent moins le besoin d'envisager son travail comme une passion et comme une manière d'amener du sens à sa vie :

(...) parce que j'étais passionnée dans ce que je faisais, mais ça a bien changé aussi. De nouveau, moi je suis de la génération où on pouvait faire un métier par passion et pis, et pis bah aujourd'hui on fait, on fait plus un métier par passion quoi. (...)

Au sujet de l'orientation carrière, le discours de Véronique est fourni et constant entre les deux temps. Nous observons un passage entre l'occasion d'exploiter son propre potentiel, au Temps 1, puis le fait d'être reconnu par les autres pour ce potentiel, au Temps 2. Concernant les éléments pouvant entrer dans les orientations intégration sociale et occupation, nous notons une constance entre les deux temps, avec le besoin de se sentir intégré socialement dans une équipe ainsi que dans la société et le fait que le travail amène un rythme de vie au quotidien.

c. Cartographie des processus

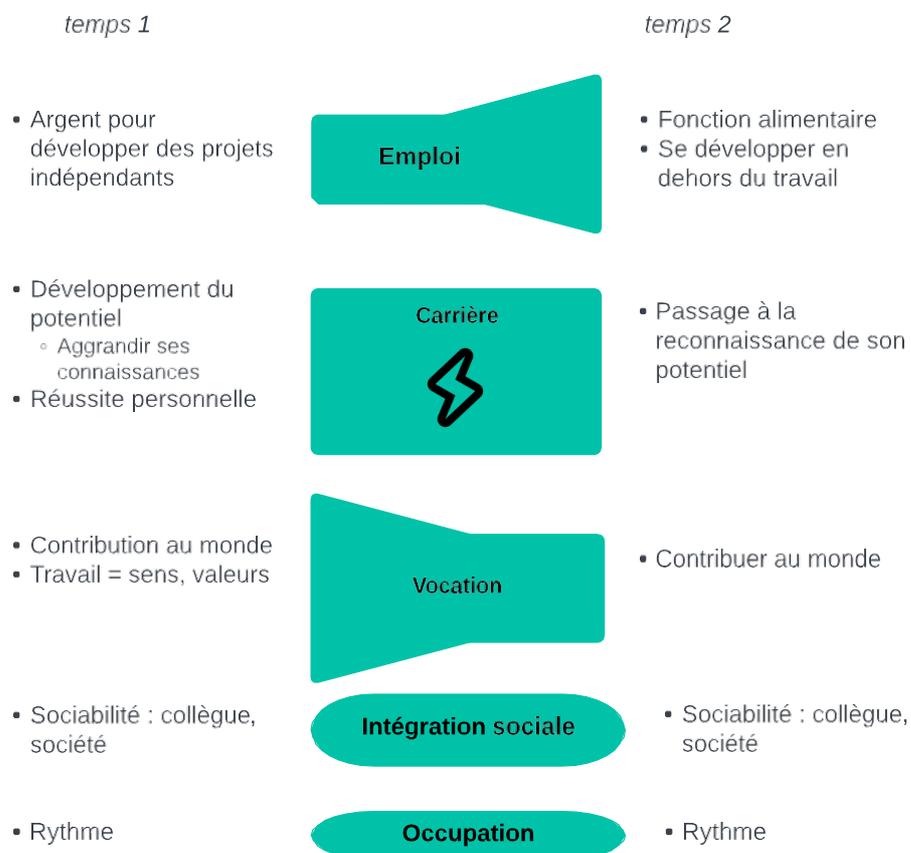


Figure 10. Cartographie des processus : Véronique

6.1.9 Frédéric

a. Grille d'analyse

Tableau 13

Grille d'analyse

Frédéric	Emploi	Carrière	Vocation	Intégration sociale	Occupation
Temps 1		<ul style="list-style-type: none"> • Obtenir une place de chef, sa propre entreprise • Donner son avis, ses choix, sa voix • Résoudre les difficultés, être stimulé • Devenir un leader 	<ul style="list-style-type: none"> • Promotion de l'écologie pour la société • Travail = Passion et valeurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration dans la société, avec ses collègues • Découverte de nouvelles personnes, d'autre façon de penser, d'autres histoires de vies • Partage avec d'autres personnes 	<ul style="list-style-type: none"> • Rythme • Occupation quotidienne
Temps 2	<ul style="list-style-type: none"> • Finance pour ses plaisirs extra-professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> • Formation continue • Progresser professionnellement • Comprendre, apprendre, se développer • Avoir des opportunités • Être dans la hiérarchie 	<ul style="list-style-type: none"> • Travail = Passion et valeurs • Écologie 	<ul style="list-style-type: none"> • Contact social très important • Être entouré • Intégration 	

b. Analyse des processus

La figure 11 montre que le discours de Frédéric tourne principalement autour des orientations carrière et intégration sociale. Pour l'orientation carrière, le discours s'amplifie au Temps 2. En effet, le participant évoque plus régulièrement l'intérêt de travailler à des fins d'apprentissages continus ou de développement et progrès professionnels. Concernant l'orientation d'intégration sociale, le discours et l'importance relatée au contact social et le sentiment d'intégration dans une équipe ou un groupe reste constant entre les deux temps. Cependant, le besoin de partage social et de découvertes par le biais de ses collègues n'est plus évoqué au Temps 2. De plus, nous notons que les éléments relevant de l'orientation vocation restent aussi constants entre les deux temps, par l'envie de promouvoir des valeurs écologiques et de travailler avec passion. Par rapport à l'orientation occupation, au Temps 1, Frédéric évoque à

plusieurs reprises le fait que le travail lui permet de se sentir occupé et d'avoir un rythme de vie :

Bah déjà me lever le matin et puis pas trop dormir. Mais après non bah le fait de retrouver mes collègues, (...) après voilà de retrouver un peu mon train train quotidien en sachant que j'ai beaucoup de chose à faire et puis bah ça ça me plaît énormément.

Ces éléments disparaissent au Temps 2. A contrario, nous observons l'ajout de l'intérêt financier du travail au Temps 2 (orientation emploi) qui se trouve inexistant au Temps 1. Le participant amène le fait que le travail lui apporte un salaire, lui permettant de vivre dans un certain confort, avec certains plaisirs extra-professionnels qu'il a envie d'assouvir et qui prennent plus de place dans sa vie maintenant :

(...) C'est important parce que comme ça je gagne de l'argent, même si ça peut me permettre de voyager parce que j'aime bien voyager, voir le monde. Je sais que sans argent je peux pas grand-chose, donc c'est surtout me permettre à ça et de voir, enfin pouvoir vivre avec des plaisirs je dirais.

c. Cartographie des processus

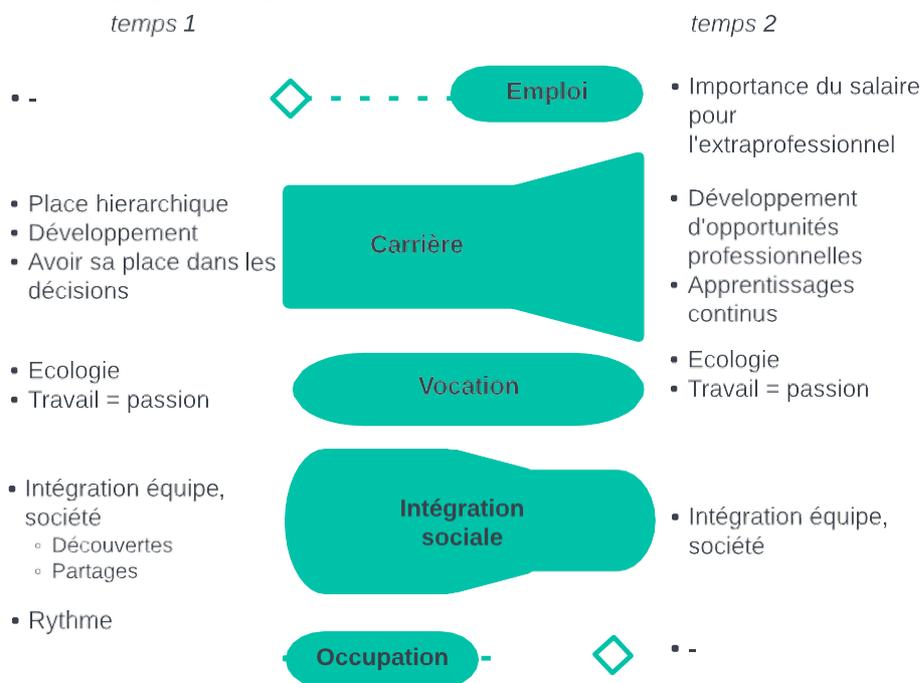


Figure 11. Cartographie des processus : Frédéric

6.2 Analyse inter-cas

Dans cette deuxième partie, nous nous focalisons sur les résultats inter-participant.e.s. Pour cela, nous avons souhaité observer si les orientations envers le travail évoluaient d'une manière similaire dans le temps et si nous retrouvions certains processus communs entre les participant.e.s. A cette fin, nous avons fait une relecture des analyses de processus ainsi que des cartographies des processus de l'ensemble des participant.e.s en nous focalisant sur les évolutions saillantes de leurs orientations envers le travail. Par la suite, nous avons observé si ces évolutions se retrouvaient de manière similaire entre minimum deux participant.e.s. A la suite de cet exercice, nous avons pu mettre en avant trois types d'évolutions différentes des orientations envers le travail qui semblent se distinguer. Ci-dessous, une vue d'ensemble des résultats ainsi que les différentes catégories sont explicitées et cartographiées afin de montrer ces évolutions communes de manière visuelle.

6.2.1 Vue d'ensemble des résultats inter-cas

Comme indiqué dans la Figure 12, nous retrouvons dans le discours de sept participant.e.s des changements marquants dans le temps concernant leurs orientations envers le travail. Dans le discours de quatre participant.e.s, une augmentation dans le temps d'éléments attachés à l'orientation vocation se dessine. Pour deux d'entre eux.elles, cette augmentation est combinée à une diminution des composantes liée à l'orientation carrière. Pour les deux autres, nous observons uniquement une augmentation notable de l'orientation vocation dans leur discours. De plus, pour trois autres participant.e.s, une évolution de l'orientation emploi combinée à une diminution des orientations vocation et/ou intégration sociale est observée. Finalement, deux participantes montrent une constance dans leurs orientations envers le travail dans le temps, avec une présence stable et forte de l'orientation intégration sociale dans le discours. A noter que nous retrouvons, pour six participant.e.s une présence de l'orientation occupation. Celle-ci reste relativement stable durant le parcours, mais n'apparaît jamais de manière saillante et n'est donc pas mise en avant dans notre analyse inter-cas.

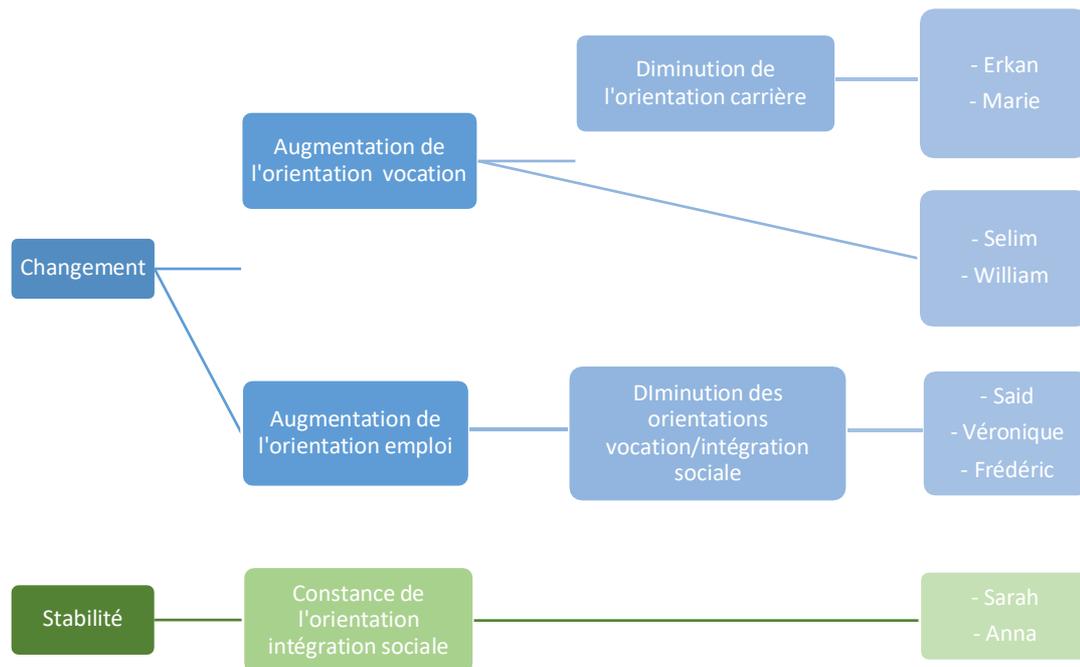


Figure 12. Vue d'ensemble des résultats inter-cas

6.2.2 Type 1 : L'essor de la vocation

Pour ce premier type, nous retrouvons William, Selim, Erkan et Marie. Dans le discours de chacun de ces participant.e.s, les éléments liés à l'orientation vocation sont davantage évoqués au Temps 2 et l'importance accordée à cette orientation est augmentée. Nous retrouvons cependant une distinction entre les participants au niveau des autres orientations envers le travail, expliquée ici en deux sous-types.

A. La vocation remplace la carrière

Nous retrouvons dans ce sous-type Erkan et Marie. Dans les entretiens de ces participant.e.s, nous pouvons constater qu'au Temps 1, les attentes envers le travail sont principalement de l'ordre du développement professionnel, par la mise en avant de leurs compétences et l'acquisition continue de nouveaux apprentissages (orientation carrière). Cette orientation qui se trouve être prioritaire lors de notre première rencontre diminue fortement au Temps 2. Lors de du deuxième entretien, ces participant.e.s évoquent peu d'éléments pris en compte dans cette orientation, hormis l'importance d'utiliser et valoriser les compétences qu'il et elle ont pu acquérir dans le passé. Cependant, nous observons qu'au Temps 2, l'orientation vocation prend une place dominante dans leur discours. Les participant.e.s apportent un discours riche et

intense sur leur considération du travail comme moyen de devenir acteur de changement dans la société en améliorant les conditions sociales et culturelles de la population. Par-là, les participant.e.s mettent en avant que leur travail permet de donner un sens à la vie et d'entrer en accord avec leurs valeurs personnelles. Comme indiqué dans la Figure 13, nous notons le passage d'une attente envers le travail comme moyen de progresser individuellement, à une attente tournée envers l'aide, l'apport et l'amélioration des conditions de vie d'autrui.

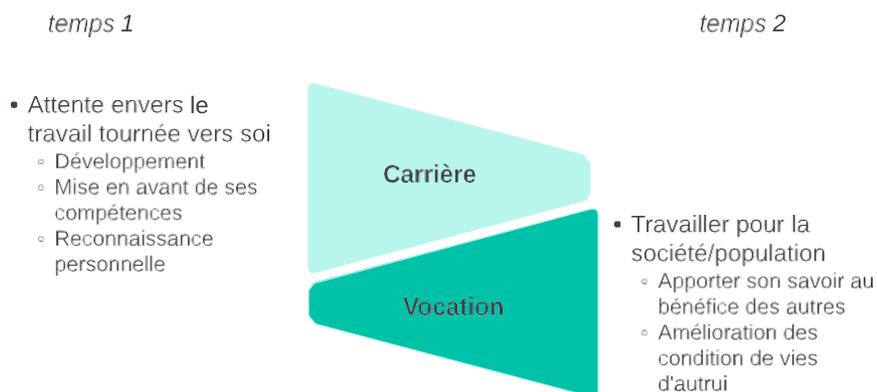


Figure 13. Cartographie des processus pour le sous-type 1A.

B. Intensification de la vocation

A contrario de sous-type A, ici l'augmentation de l'orientation vocation n'est pas combinée à une diminution d'une autre orientation envers le travail qui se trouvait prépondérante au Temps 1. Dans ce deuxième sous-type se trouvent William et Selim. Dans le discours de ces participants, nous observons, au Temps 1, une présence déjà importante d'éléments reliés à l'orientation vocation. Ils mettent en avant l'envie d'améliorer la santé ou les conditions de vie de la population. Au Temps 2, ces éléments sont intensifiés. Les participants évoquent par exemple le besoin d'apporter leur aide, leur temps, du bonheur ou de la santé aux autres à plusieurs reprises durant l'entretien et mettent un accent particulier sur cette attente envers le travail. En résumé et comme l'indique la Figure 14, nous observons ici une consolidation de l'orientation vocation, par le biais d'une évocation, dans le discours de ces participants, plus riche et fréquente d'éléments liés à l'orientation vocation.

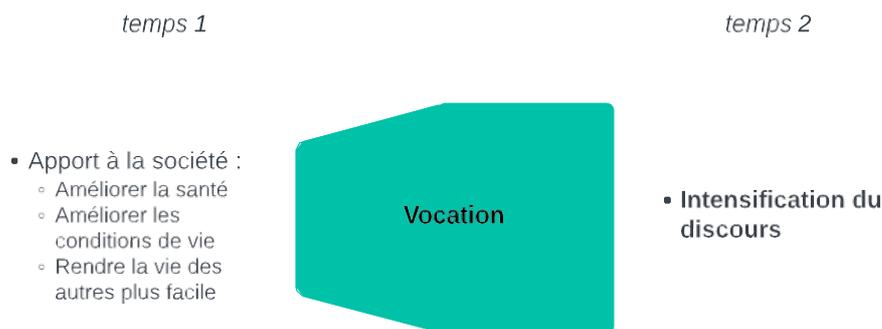


Figure 14. Cartographie des processus pour le sous-type 1B

6.2.3 Type 2 : L'essor de l'emploi

Nous pouvons retrouver un point commun dans les discours de Said, Frédéric et Véronique. Pour toutes et tous ces participant.e.s, nous ne retrouvons pas ou peu d'éléments liés aux attentes salariales au Temps 1. Cependant, au Temps 2, cette orientation apparaît ou prend davantage de place pour eux.elles. Les participant.e.s mettent en avant la fonction alimentaire du travail, ainsi que l'utilité de travailler pour mieux investir leur vie extra-professionnelle (loisirs, vacances, développement de projet personnel). Nous observons en outre que cette augmentation de l'orientation emploi est accompagnée par une diminution des orientations intégration sociale et/ou vocation. Globalement, la Figure 15 montre une baisse de la fonction personnelle et sociale du travail en faveur d'un investissement et une indépendance extra-professionnels plus importants, possibles par le salaire engendré par le travail.

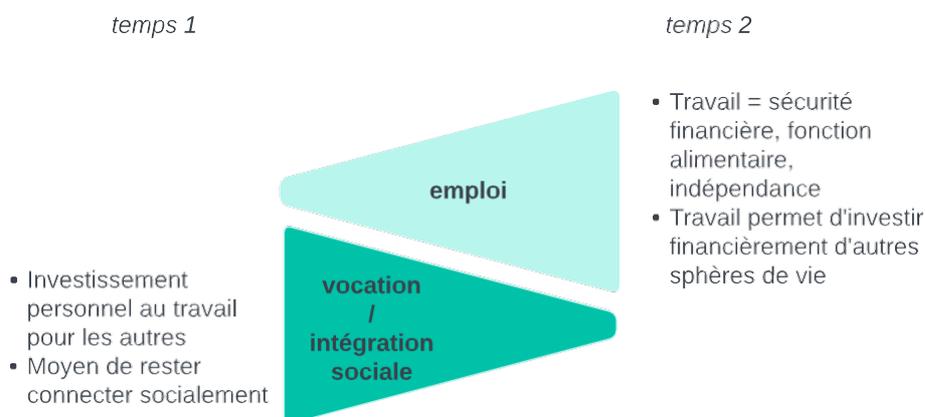


Figure 15. Cartographie des processus pour le type 2

6.2.4 Type 3 : La primauté de l'intégration sociale et de la vocation

Nous pouvons constater une stabilité entre les deux temps pour les orientations intégration sociale et vocation chez Anna et Sarah. De plus, chez ces participantes, ces orientations prennent une place considérable dans le discours lors de notre première et deuxième rencontres. Les participantes amènent l'effet positif du travail sur leur sentiment d'intégration sociale dans la société, une équipe ou un groupe, en plus des liens sociaux pouvant être créés par le biais du travail. De plus cette stabilité de l'orientation intégration sociale est accompagnée par une forte présence de l'orientation vocation, se manifestant par le désir d'aider autrui par le biais de leur travail. Ceci est indiqué dans la Figure 15 avec l'idée que pour ces participantes, une envie d'aide tournée vers autrui est accompagnée par un besoin de retrouver dans son environnement de travail des liens sociaux positifs et forts, de manière constante dans le temps.



Figure 16. Cartographie des processus pour le type 3

7. Discussion

Afin de mieux saisir le vécu des personnes en reconversions professionnelles involontaires, nous avons formulé, au début de ce travail, l'objectif d'appréhender l'impact du parcours de reconversion professionnelles involontaire sur le rapport au travail des individus. Pour cela, nous avons choisi d'approcher le rapport au travail par le biais du concept d'orientation envers le travail. Plus précisément, nous nous sommes demandé :

- Quelles sont les orientations envers le travail des personnes traversant une reconversion professionnelle involontaire ?
- Comment ces différentes orientations évoluent-elles durant le parcours de reconversion professionnelle involontaire ?

Dans le but de répondre à ces questions de recherche, nous interpréterons les résultats obtenus à l'aune de la littérature scientifique mobilisée dans la première partie de notre travail. Pour terminer, nous mettrons en évidence les limites de notre étude ainsi que ses implications pratiques.

7.1 Vue d'ensemble des résultats

L'analyse met en avant l'impact de la reconversion involontaire sur les différentes orientations envers le travail. En effet, nous pouvons observer, dans le schéma récapitulatif des résultats (voir Figure 12), une évolution dans les différentes orientations pour sept participant.e.s de la recherche sur les neuf observés. L'analyse inter-cas permet de mettre en exergue certains processus communs, comme l'augmentation de l'orientation vocation, qui peut être combinée ou non à une diminution de l'orientation carrière pour quatre participant.e.s durant le parcours de reconversion. Le deuxième changement commun est l'essor de l'orientation emploi qui s'accompagne d'une diminution des orientations intégration sociale et/ou vocation pour trois participant.e.s.

Globalement, ces résultats montrent que des changements en termes d'attentes et d'objectifs envers le travail surviennent durant le processus de reconversion d'une majorité d'individus. Comme nous l'avons explicité dans la première partie de ce

travail, les attentes concernant la vie professionnelle peuvent changer en fonction des différentes étapes ou transitions vécues durant le parcours de vie (Fournier & al., 2020). Cependant, la littérature sur le rapport au travail et sur ses composantes n'est pas unanime quant à la malléabilité de ceux-ci durant le parcours, notamment concernant les objectifs du travail qui sont jusqu'ici considérés comme plutôt indépendants des circonstances de la vie professionnelle (Fournier & al., 2020).

Deux autres participantes, Sarah et Anna, se démarquent par une certaine stabilité et constance dans leurs différentes orientations envers le travail entre les deux temps, ainsi que par la saillante présence de leurs orientations intégrations sociales et vocation. Les parcours de reconversion involontaire de ces deux participantes semblent ainsi se démarquer des autres et méritent que l'on s'y attarde plus précisément. Pour Sarah, nous notons que, contrairement aux autres participant.e.s, elle n'a pas vécu d'arrêt d'activité professionnelle. L'annonce de la suppression de son travail pour raison politique s'est faite suffisamment en avance pour lui laisser le temps d'agir et retrouver un emploi. Nous émettons l'hypothèse que Sarah rejoint le profil de type *auteure*, évoqué par Cocandea-Bellanger et Fouteneau (2017). En effet, Sarah a anticipé le changement avant de se retrouver sans activité professionnelle, pour raison politique, en faisant preuve d'initiative et de proactivité et reste impliquée, tout du long du processus, dans son métier initial. Dès lors, nous pouvons supposer qu'une reconversion involontaire mais anticipée, permettant une certaine proactivité et une continuité dans l'activité professionnelle implique peut-être moins de bouleversements dans les orientations envers le travail. Bien qu'elle ait dû effectuer une formation, un brevet pour continuer dans cette voie, la participante a trouvé un nouvel emploi dans le même domaine que celui qu'elle occupait avant l'annonce de la suppression de son poste. De ce fait, en reprenant la définition d'une reconversion professionnelle de Carless et Arnup (2011), nous pouvons nous demander si Sarah vit une réelle reconversion professionnelle, en vue du fait qu'elle ne se réinsère pas dans un domaine professionnel différent.

Au contraire, Anna semble vivre sa reconversion professionnelle de manière subite et ne montre pas avoir, au Temps 2, accepté la réalité de cette reconversion. Ceci peut être perçu dans son discours ainsi que par le fait qu'elle est la seule de nos participant.e.s à ne pas avoir trouvé un nouveau projet professionnel lors du deuxième

entretien. Elle dépend notamment de décisions médicales pour se fixer de nouveaux objectifs. Dès lors, on peut supposer que ses orientations envers le travail ne seront éventuellement bousculées qu'à partir du moment où elle aura entamé une reconstruction de projet professionnel et un travail identitaire. De plus, dans son discours, Anna évoque à plusieurs reprises le fait qu'elle considère être née pour effectuer ce travail ou qu'il n'est actuellement pas envisageable de s'imaginer dans un autre métier. L'orientation vocation semble dès lors très ancrée. Ceci rejoint la littérature au sujet de cette orientation. En effet, les personnes vivant une forte vocation ont tendance à considérer leur travail comme une destinée et leur implication dans ce travail est au cœur de leur identité (Dobrow & al., 2011 ; Wrzesniewski & al., 1997). Nous pouvons émettre l'hypothèse qu'avec un attachement identitaire aussi fort à son travail ainsi que l'orientation vocation aussi ancrée, le temps nécessaire à Anna pour entrer dans un processus de réflexion autour de la reconversion et la réorganisation potentielle de ses attentes envers le travail peuvent prendre plus de temps, dans ce contexte d'arrêt de travail forcé et inattendu. Il serait dès lors intéressant de recontacter la participante une fois la démarche d'orientation effectuée ou du moment que la réinsertion sur le marché du travail a été effectuée, afin d'observer comment ont évolué ses orientations envers le travail, particulièrement l'orientation vocation.

Les différents changements évoqués ci-dessus ainsi que la présence stable et forte pour certain.e.s participant.e.s des orientations intégration sociale et vocation donnent lieu à trois éléments de discussion, dont nous allons faire part maintenant. A la suite de ces divers éléments, nous discuterons également de la faible présence de l'orientation occupation dans les discours des participant.e.s.

7.2 La reconversion comme moyen de reconstruction de sens

Dans notre analyse inter-cas, le Type 1 démontre que quatre participant.e.s font l'état d'une augmentation de l'orientation vocation. De plus, nous pouvons retrouver le cas où la vocation augmente en parallèle d'une diminution de l'orientation carrière (sous-type 1A) ou de manière isolée (sous-type 1B). Le sous-type 1A (voir Figure 13) illustre comment la reconversion peut conduire les individus à se décentrer de leur propre intérêt pour les amener à accorder une plus grande importance aux autres. En effet, pour Erkan et Marie, nous pouvons observer, à travers le temps, ce passage d'une

attente envers le travail tournée vers soi (développement, reconnaissance, mise en avant de ses propres compétences) à une attente tournée vers le dépassement de soi et la société en général. Cette évolution amène à penser que la reconversion peut pousser à la nécessité de se tourner vers les autres, par le travail. En outre, les participant.e.s relèvent à plusieurs reprises l'importance de trouver (ou retrouver) du sens dans leur travail. Ils ajoutent que ce sens peut se situer dans le sentiment qu'ils pourront, par le biais de leur travail, contribuer à la société et donner leur temps pour les autres. Le sous-type 1B (voir Figure 14) illustre que pour deux participants, Selim et William, nous retrouvons une intensification d'éléments du discours rattachée à l'aide qu'ils souhaitent amener aux autres. La recherche de sens ainsi que l'envie de donner son temps à l'autre sont aussi des éléments évoqués. Le fait que ce changement au sein de l'orientation vocation soit relié à une recherche d'un travail faisant sens chez les participant.e.s confirme la corrélation positive évoquée par Steger et al., (2012) entre cette orientation et l'expérience de sens au travail. Ces résultats montrent donc que pour certain.e.s participant.e.s, la reconversion professionnelle involontaire permet une reconstruction du sens du travail. De plus, d'un point de vue temporel, nous constatons que cette recherche de sens évolue durant le parcours de reconversions, devenant plus fort au Temps 2. Ceci rejoint ce qu'Arnoux-Nicolas et Olry-Louis (2019) avaient mis en avant dans le cadre d'une série d'entretiens menés avec des individus en transitions professionnelles volontaires ou forcées, à savoir que le sens est créé et reconstruit durant toute la durée de la transition.

Il nous semble également possible d'interpréter cette évolution vers une orientation vocation plus marquée sous l'angle du modèle multidimensionnel du sens du travail développé par Steger et al., (2012). Dans les discours des participant.e.s, nous retrouvons des éléments liés aux trois niveaux du modèle, avec une progression dans le temps entre ces différents niveaux. En effet, au Temps 1, certain.e.s participant.e.s expliquent que l'emploi effectué avant la reconversion ne fait plus sens pour eux.elles. Nous notons par exemple une perte du sentiment d'utilité générale de l'emploi ainsi qu'une pression financière, hiérarchique ou politique allant à l'encontre des valeurs de l'individu. Certain.e.s participant.e.s évoquent donc l'envie de trouver une nouvelle profession se trouvant à l'encontre de ce qu'ils.elles ont pu expérimenter lors de l'emploi précédent ainsi qu'une recherche d'un travail perçu comme utile (1^{er} niveau du sens du travail). De plus, dans leurs différents discours, les participant.e.s évoquent

la volonté d'exercer un emploi qui soit en harmonie avec leur valeurs personnelles et qui leur permettent de donner un sens à leur activité (2^{ème} niveau du sens du travail). Finalement, les participant.e.s désirent que l'emploi futur leur donne l'occasion d'avoir un impact positif pour la communauté (3^{ème} niveau du sens du travail), de manière plus marquée au Temps 2. Nous observons donc une progression pour ces participant.e.s au niveau de sens qu'ils.elles souhaiteraient trouver dans leur prochain emploi, avec le souhait d'accéder à un niveau de sens le plus élevé. Par ailleurs, Steger(2016) a montré que lorsque les individus passaient de préoccupations centrées sur eux-mêmes à des préoccupations de dépassement de soi, ils ressentaient un plus grand sens dans leur vie. Nous pouvons supposer, pour conclure, qu'au-delà du fait que la reconversion peut amener les individus à développer des attentes plus altruistes, elle permet aussi de trouver ou retrouver du sens dans leur travail, et plus généralement dans la vie, bien que cette hypothèse mériterait d'être vérifiée dans de futures recherches.

7.3 La reconversion comme moyen de redéfinir ses priorités

Dans le Type 2 de nos résultats inter-cas, nous observons un essor de la vocation emploi pour trois de nos participant.e.s, combinée à une diminution des orientations vocations et/ou intégration sociale (voir Figure 15). Dans son discours, Said manifeste son besoin de sortir de la dépendance financière qu'il ressent vis-à-vis de son institution sociale. Pour lui, le travail permettrait d'obtenir un salaire suffisant pour se sentir libre et être indépendant, et cet aspect est d'autant plus marqué au Temps 2. De plus, ce besoin est mis en parallèle avec la nécessité d'offrir un confort suffisant à sa famille. Cependant, l'importance accordée au travail ne semble pas avoir été ébranlée durant la reconversion et le participant semble avoir vécu une expérience professionnelle positive, tant dans son ancien travail que dans son actuel. Pour les deux autres participant.e.s, Véronique et Frédéric, le discours est différent. Bien que le revenu du travail soit aussi mis en avant de manière principale afin d'apporter un certain confort de vie, ces individus évoquent aussi un désinvestissement du travail pour laisser place à d'autres sphères de vie, devenant plus importantes à la suite de la reconversion. Pour eux, le salaire permet de concrétiser certains rêves extra-professionnels ou d'atteindre un certain confort et laisser une plus grande place à d'autres sphères de vie. De plus, ces deux participant.e.s font état d'une expérience

négative de leur ancien emploi. Globalement, nous observons chez eux une diminution de l'importance du travail, comparativement à d'autres sphères de vie, incarnée par une augmentation de l'orientation emploi. Par ailleurs, nous observons en parallèle une diminution des orientations intégration sociale et vocation pour ces participant.e.s. Il semble intéressant de noter que le besoin de contact social ou d'appartenance sociale (orientation intégration sociale), ainsi que l'envie de contribuer positivement à la communauté (orientation vocation) sont déplacés dans un champ hors-professionnel pour ces participant.e.s. Par exemple, Véronique explique vouloir développer son potentiel créatif pour contribuer au monde en dehors de son activité professionnelle. Frédéric, quant à lui, évoquait au Temps 1 le besoin d'échange et de découverte grâce aux différents contacts sociaux sur son lieu de travail. Au Temps 2, il met en avant que le travail lui permet, grâce à son aspect financier, d'aller rencontrer le monde et être au contact des gens par le biais de voyages et de projets personnels. Cette observation montre que lors d'une reconversion professionnelle, certains participant.e.s réorganisent et hiérarchisent différemment leurs diverses sphères de vie. Cet élément a été mis en avant par qu'Arnoux-Nicolas et Olry-Louis (2019) qui indiquaient qu'un changement professionnel, quel qu'il soit, bouscule les sphères de vie des individus et leur investissement dans celles-ci. En outre, ceci peut être mis en lien avec la notion de centralité relative du travail, évoquée par Fournier et al., (2020). D'après les auteur.e.s, en effet, cette dimension du rapport au travail peut varier dans le parcours professionnel des individus et est sensible aux divers événements de vie, exemplifiés ici par une reconversion involontaire.

Enfin, comme évoqué plus haut, Véronique et Frédéric montrent un détachement assez prononcé à leur ancien emploi et une expérience subjectivement négative de celui-ci, alors que pour Said, l'expérience du travail semble avoir été positive. Cet aspect peut être analysé sous l'angle de la valence du travail (Fournier et al., 2020). En effet, en plus d'avoir mis en avant le caractère malléable de la centralité relative du travail, ces auteur.e.s ajoutent que la façon dont les individus ont vécu subjectivement le travail en général ainsi que leur perception globalement positive ou négative de cette expérience pourrait impacter leur investissement au travail. Nous pouvons nous demander si le fait d'avoir une perception positive du travail (valence positive), comme il semble être le cas pour Said, consolide la place principale du travail comparativement aux autres sphères de vie ainsi qu'un investissement

professionnel haut, même lors de reconversions professionnelles involontaires. A contrario, une reconversion professionnelle involontaire associée à une valence négative du travail pourrait chambouler l'importance relative des individus de manière plus marquée, entraînant un désinvestissement dans la sphère du travail au détriment d'autres sphères de vie.

7.4 Les relations au cœur des reconversions professionnelles

Nous avons mis en avant que les reconversions professionnelles pouvaient amener les individus à se tourner vers les autres, par le biais d'une augmentation de l'orientation vocation. En outre, nous observons dans nos résultats intra-cas la présence importante et relativement stable dans le temps pour la majorité des participant.e.s de l'orientation intégration sociale. Par ailleurs, le Type 3 de notre analyse inter-cas met en avant la primauté et la constance de ces deux orientations pour deux participantes (voir Figure 15). La nécessité d'être en interaction, de se sentir intégré dans une équipe, de bénéficier de relations positives et saines sur le lieu de travail est fréquemment mentionnée par les participant.e.s. Ces relations peuvent être au sein de la société, avec les collègues, les patients/clients/bénéficiaires ou les personnes présentes sur le lieu de travail, et semblent constituer une attente marquée chez la majorité de nos participant.e.s. Cette observation suggère que, indépendamment du type de parcours des participant.e.s, le travail est éminemment relationnel et que son sens est lié aux interactions sociales qu'il véhicule. Le travail ne semble donc pas pouvoir être séparé des relations. De plus, le parcours de reconversion involontaire ne semble pas impacter ce besoin, qui reste, pour la plupart des participant.e.s stable entre les deux temps observés. Ces constats peuvent être lus sous l'angle de la théorie relationnelle du travail de Blustein (2011), affirmant que le travail est intrinsèquement relationnel. Selon l'auteur, le travail permettrait de répondre à plusieurs besoins fondamentaux de l'être humain, dont celui d'être en relation. De plus, l'auteur propose que les individus tirent du sens dans leur travail par le biais des relations et des contextes culturels. D'autres recherches, comme celle de Masdonati et al., (2021) ont confirmé que les individus prennent en compte les aspects relationnels quand ils doivent considérer le sens et la valeur de leur emploi. Des études ont également montré un lien significatif entre l'orientation intégration sociale et vocation avec la satisfaction au travail et l'épanouissement personnel (Lipshits-

Brazilier et al., 2020 ; Willner et al., 2020). A la vue de nos résultats et de la littérature évoquée, nous pouvons supposer que les individus en reconversion professionnelle involontaire semblent rechercher du sens dans leur emploi futur, par le biais de la sociabilité amenée par leur environnement professionnel, afin de pouvoir s'épanouir professionnellement et se sentir subjectivement satisfait dans leur travail.

En outre, dans leur parcours de reconversion professionnelle, la majorité de nos participant.e.s ont été contraint.e.s de passer un certain temps sans activité professionnelle. Par ce fait, leurs interactions sociales engendrées par leur travail, ont été fortement réduites et certain.e.s se sont senti.e.s déconnecté.e.s de la société. Partant de là, nous pouvons émettre l'hypothèse qu'une reconversion professionnelle involontaire, amenant à une perte d'activité professionnelle, renforcerait ce besoin de retrouver du travail pour renouer avec sa fonction relationnelle. Ceci expliquerait la présence quasiment unanime et importante de cette orientation chez nos participant.e.s.

7.5 Qu'en est-il de l'orientation occupation ?

Nous observons dans nos résultats intra-cas que les éléments reliés à l'orientation occupation sont mentionnés dans le discours de six participant.e.s, mais ne sont jamais mis en avant de manière aussi importante que les autres orientations. Leur discours tourne souvent autour de l'idée que la reconversion professionnelle involontaire amène l'arrêt de l'activité professionnelle et donc un temps considérablement plus long passé à la maison. Ainsi, les participant.e.s évoquent le fait que le travail a comme fonction d'avoir une occupation durant la journée, de garder un certain rythme et de ne pas s'ennuyer. Ces résultats intra-cas montrent que dans un processus de reconversion professionnelle, cette orientation semble présente pour plusieurs participant.e.s. Cependant, elle n'est pas particulièrement approfondie ou mise en avant de manière prioritaire dans les différents entretiens. De plus, nous observons qu'elle n'apparaît pas dans le discours d'une participante, qu'elle disparaît au Temps 2 pour un autre participant et qu'elle apparaît pour un dernier participant au Temps 2. Globalement, cette orientation ne semble pas être prioritaire pour les individus rencontrés dans cette recherche, bien que, pour ceux qui l'évoquent, la reconversion semble jouer un rôle dans la prise en considération de cette orientation.

Ces résultats semblent aller à l'encontre de certaines recherches effectuées auprès des jeunes entrant dans le monde professionnel (Masdonati et al., 2021 ; Kallciu & al., 2022). Dans ces études, les jeunes évoquent de manière principale le fait que travailler leur permet de rester occupés et avoir un rythme de vie. Nous pouvons supposer que les attentes envers le travail diffèrent entre une personne qui arrive sur le marché du travail et une personne qui y est depuis un certain nombre d'années. Ainsi, nous pouvons émettre l'hypothèse que le rapport au travail a peut-être eu le temps de plus se consolider pour le deuxième groupe de personnes et supposer que, lorsqu'un individu a passé plus de temps dans le monde professionnel, l'importance de travailler pour effectuer quelque chose de significatif à ses yeux prend le dessus sur l'importance de travailler pour ne pas s'ennuyer ou structurer sa vie.

7.6 Limites de l'étude et futures recherches possibles

Bien que cette recherche ait permis de mettre en avant quelques clés de compréhension concernant l'impact d'une reconversion professionnelle involontaire sur l'évolution du rapport au travail des individus, elle comporte plusieurs limites ainsi que des idées pour de potentielles futures recherches sur le sujet. Premièrement, le nombre de participant.e.s considéré pour cette recherche est relativement limité et les résultats représentent uniquement une première ébauche de pattern, qu'il serait intéressant de confirmer et peaufiner dans d'autres études. Prendre en considération un plus grand nombre d'entretiens permettrait d'observer plus précisément d'éventuelles différences entre les trois populations observées, le genre ou l'âge qui n'ont pas pu être observés ici. Deuxièmement, au moment des entretiens, les participant.e.s n'étaient pas au même stade de leur reconversion, et une partie d'entre eux et elles n'étaient pas encore insérée dans un nouvel emploi. Il serait dès lors pertinent de reprendre cette analyse dans un troisième temps post-reconversion, afin de vérifier si les différents changements observés se sont stabilisés. De plus, avec un entretien post-reconversion, il pourrait être intéressant d'observer comment s'est finalisé la reconversion professionnelle pour les participant.e.s afin de voir si certaines évolutions dans les orientations envers le travail peuvent amener à une reconversion réussie. Troisièmement, la méthodologie qualitative laisse place à une part de subjectivité importante de la chercheuse. Dans cette recherche, la classification des discours dans les différentes orientations ainsi que la réflexion sur les différents

changements observés ont été effectués par une seule personne. Il serait intéressant de réduire cette subjectivité et d'augmenter la fiabilité des données en analysant les entretiens à l'aide de plusieurs chercheurs. Finalement, dans cette étude, nous nous sommes focalisés uniquement sur les orientations envers le travail. Celles-ci permettent d'accéder uniquement à une partie du rapport au travail, mais pas à sa globalité. De plus, certaines de ces orientations envers le travail sont corrélées positivement à la satisfaction au travail, comme la vocation et l'intégration sociale (Lipshits-Brazilier et al., 2020), voire, plus globalement à la satisfaction de vie pour l'orientation vocation (Wrenieswski et al., 1997). Il serait intéressant d'observer la satisfaction au travail, post-reconversion, afin de voir si nous pouvons retrouver les mêmes liens et donc prédire une plus forte satisfaction au travail pour les participant.e.s mettant en avant ces deux orientations.

7.6 Implications pour la pratique

Cette étude permet un début de compréhension de l'évolution du rapport au travail dans un contexte de reconversion professionnelle involontaire. Nous avons pu mettre en avant que dans le cadre d'une reconversion professionnelle forcée, les différentes attentes et fonctions que les individus ont envers le travail peuvent être repensées et reconstruites et évoluent de manière différenciée tout au long du processus de transition. Il semble dès lors important que les individus soient accompagnés dans cette reconstruction par un.e professionnel.le de l'orientation. Afin de garantir le plus possible une nouvelle insertion réussie, durable et satisfaisante pour la personne, il s'agirait d'amener la personne, par exemple par le biais d'exercices narratifs, à entamer une réflexion sur son vécu passé et présent, ainsi que sur ses aspirations futures, afin de donner du sens à cette transition et définir les éléments clés que la personne va rechercher dans son futur emploi.

De plus, cette recherche permet de mettre en avant trois types différents d'évolution des orientations envers le travail. Il serait alors intéressant de faire passer le questionnaire des orientations envers le travail (Willner et al., 2020) aux individus vivant une reconversion professionnelle involontaire afin de comprendre quelles sont leurs orientations saillantes et les accompagner dans la recherche d'un emploi qui correspondrait à celles-ci. Les besoins et attentes correspondant aux orientations

envers le travail sont différents, dès lors, un accompagnement individualisé et prenant en compte ces besoins spécifiques paraît important.

8. Conclusion

Ce travail avait pour but de comprendre l'expérience subjective des personnes en situation de reconversion professionnelle involontaire, sous l'angle de l'évolution de leurs orientations envers le travail. A cette fin, nous avons réalisé une analyse qualitative longitudinale, sur deux temps, avec un échantillon de neuf participant.e.s. Nous avons d'abord effectué une analyse intra-participant.e.s où nous avons regardé comment les différentes orientations envers le travail évoluaient, entre les deux temps, dans le discours des participant.e.s, puis nous avons identifié certains processus communs dans une analyse inter-cas.

Nos résultats ont permis de mettre en avant différents changements dans les orientations envers le travail des participant.e.s, durant le parcours de reconversion professionnelle involontaire. Nous avons notamment observé deux types d'évolutions saillantes. Premièrement, nous avons constaté, pour une partie des participant.e.s, une augmentation de l'orientation vocation entre les deux temps. Ce changement illustre qu'une reconversion professionnelle peut mener à une reconstruction du sens du travail, qui évolue durant le parcours de reconversion. Ce sens est nourri par un besoin de se (ré)impliquer dans le marché du travail d'une manière altruiste et prosociale et l'envie d'investir le temps passé au travail au bénéfice des autres et de la société. Deuxièmement, nous avons observé, pour certain.e.s participant.e.s, une augmentation de l'orientation emploi durant le parcours. Ici, la reconversion professionnelle a amené ces participant.e.s à redéfinir l'importance du travail dans leur vie, comparativement aux autres sphères de vie dans lesquelles ils.elles sont investi.e.s. Le travail prend, comme fonction principale, un aspect alimentaire afin de bénéficier d'un confort financier dans la vie privée et, par ce biais, permettre de s'impliquer plus fortement dans des projets extra-professionnels.

Finalement, nous avons pu observer, pour la majorité des participant.e.s, la présence forte et stable de l'orientation intégration sociale durant le parcours de reconversion professionnelle involontaire. Les relations sociales et le sentiment d'intégration au sein d'une équipe ou d'un groupe sont fréquemment évoqués par les participant.e.s et montrent le côté éminemment relationnel du travail. L'aspect positif des relations sociales dans l'environnement de travail donnent du sens et de la valeur

au futur travail envisagé par les participant.e.s. De plus, la fonction relationnelle du travail semble d'autant plus importante dans un contexte de reconversion professionnelle involontaire, car les participant.e.s passent un certain temps sans activité professionnelle et sont, par ce biais, coupé.e.s des relations sociales quotidiennes sur le lieu de travail.

9. Références

- Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2019). Development and validation of a multidimensional career values questionnaire : A measure integrating work values, career orientations, and career anchors. *Journal of Career Development, 48*(3), 243-259. <https://doi.org/10.1177/0894845319846567>
- Arnoux-Nicolas, C., & Olry-Louis, I. (2019). Accompagner le sens des transitions de carrière. In J.L. Bernaud, C. Arnoux-Nicolas, L. Lhotellier, D. P. Maricourt, & L. Sovet (Éds.), *Sens de la vie, sens du travail : pratiques et méthodes de l'accompagnement en éducation, travail et santé* (pp. 142-161). DUNOD.
- Baruch, Y., & Sullivan, S. E. (2022). The why, what and how of career research: A review and recommendations for future study. *Career Development International, 27*(1), 135-159. <https://doi.org/10.1108/cdi-10-2021-0251>
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., & Tipton, S. M. (2017). *Habits of the heart, with a new preface: Individualism and commitment in american life* (First Edition, with a new preface). University of California Press.
- Biggerstaff, D. (2012). Qualitative research methods in psychology. In G. Rossi (Éd.), *Psychology : Selected papers* (p. 175-206). Intechopen.
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004>
- Boutinet, J. P. (2007). L'espace contradictoire des conduites à projet : entre le projet d'orientation du jeune et le parcours atypique de l'adulte. *L'Orientation scolaire et professionnelle, 36*/1, 19-32. <https://doi.org/10.4000/osp.1259>
- Boutinet, J. P. (2014). Actualité des transitions dans les parcours de vie adulte. *L'Orientation scolaire et professionnelle, 43*/4. <https://doi.org/10.4000/osp.4463>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

- Brazier, C., Parmentier, M., & Masdonati, J. (s. d.). *Explorer le changement : une recherche qualitative longitudinale sur les reconversions professionnelles involontaires* [Diapositives]. Colloque International ArCH, Comprendre les processus de changement : Apports des méthodes qualitatives et mixtes, Université de Liège, Belgique.
- Carless, S. A., & Arnup, J. L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 80-91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.002>
- Cocandeau-Bellanger, L., & Fonteneau, A. (2017). Impacts du vécu de la reconversion professionnelle des ouvrières de l'industrie sur leur identité. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 46/3. <https://doi.org/10.4000/osp.5458>
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling : The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, 64(4), 1001-1049. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01234.x>
- Flamand, J. (2016). Les transitions professionnelles, révélatrices d'un marché du travail à deux vitesses. *La Note d'analyse* (N° 50). France Stratégie. <https://www.strategie.gouv.fr/publications/transitions-professionnelles-revelatrices-dun-marche-travail-vitesses>
- Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241-251. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.63.4.241>
- Fournier, G., Gauthier, C., Perron, F., Masdonati, J., Zimmermann, H., & Lachance, L. (2017). Processus de reconversion professionnelle de travailleuses inscrites dans des parcours professionnels marqués par la mobilité : entre le deuil du métier et le désir de réinvestir sa vie autrement. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 46/3. <https://doi.org/10.4000/osp.5465>
- Fournier, G., Lachance, L., Viviers, S., Lahrizi, I. Z., Goyer, L., & Masdonati, J. (2019). Development and initial validation of a multidimensional questionnaire on the relationship to work (RWQ). *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20(1), 123-168. <https://doi.org/10.1007/s10775-019-09397-0>

- Fournier, G., Zimmermann, H., Gauthier, C., Masdonati, J., & Lachance, L. (2016). Vers l'élaboration d'un cadre d'analyse des parcours professionnels : L'éclairage de l'approche du parcours de vie et des théories récentes en développement de carrière. In G. Fournier, E. Poirel, & L. Lachance (Éds.), *Education et vie au travail : Perspectives contemporaines sur les parcours de vie professionnelle* (pp. 93-143). Presses de l'Université de Laval.
- Froidevaux, A., & Maggiori, C. (2019). Transition à la retraite. In J. Masdonati, K. Massoudi, & J. Rossier (Éds.), *Repères pour l'orientation* (pp. 111-141). Antipodes. <https://doi.org/10.33056/antipodes.11551>
- Guichard, J. (2015). From vocational guidance and career counseling to life design dialogues. Dans L. Nota & J. Rossier (Éds.), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 23-50). Hogrefe Publishing.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2006). *Psychologie de l'orientation*. Dunod.
- Haynie, J. M., & Shepherd, D. (2011). Toward a theory of discontinuous career transition : Investigating career transitions necessitated by traumatic life events. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 501-524. <https://doi.org/10.1037/a0021450>
- Hennekam, S., & Bennett, D. (2016). Involuntary career transition and identity within the artist population. *Personnel Review*, 45(6), 1114-1131. <https://doi.org/10.1108/pr-01-2015-0020>
- Heppner, M. J., & Scott, A. B. (2006). Career transitions. In J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Éds.), *Encyclopedia of career development* (pp. 157-159). Sage Publications.
- Kallciu, N., Zhilla, E., Fedrigo, L., Nano, L., & Masdonati, J. (2022). "If I won the lottery. . ." : work orientations of low-qualified young adults in Albania and Switzerland. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22(1), 207-225. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09481-4>

- Kohli, M. (2007). The institutionalization of the life course: Looking back to look ahead. *Research in Human Development*, 4(3-4), 253-271. <https://doi.org/10.1080/15427600701663122>
- Kozan, S., Masdonati, J., Konowitz, L., & Blustein, D. L. (2019). Le travail décent : une ambition fondamentale pour la psychologie de l'orientation. In J. Masdonati, K. Massoudi, & J. Rossier (Éds.), *Repères pour l'orientation* (pp. 233-263). Antipodes. <https://doi.org/10.32551/ANTIPODES.11551>
- Kulkarni, M. (2020). Holding on to let go : Identity work in discontinuous and involuntary career transitions. *Human Relations*, 73(10), 1415-1438. <https://doi.org/10.1177/0018726719871087>
- Le Blanc, A., Cazals, M.-P., Mègemont, J.-L., & Hajjar, V. (2021). Transitions professionnelles et construction des rapports au travail : nouveaux enjeux pour l'orientation tout au long de la vie. In V. Cohen-Scali (Éd.), *Psychologie de l'orientation tout au long de la vie : défis contemporains et nouvelles perspectives* (pp. 197-213). DUNOD.
- Lipshits-Braziler, Y., Abessolo, M., Santilli, S., & Di Maggio, I. (2020). Work orientation questionnaire: Measurement invariance and criterion validity among Swiss, Israeli, and Italian workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21(1), 187-209. <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09436-1>
- Malterud, K. (2001). Qualitative research : standards, challenges, and guidelines. *The Lancet*, 358(9280), 483-488. [https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(01\)05627-6](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(01)05627-6)
- Masdonati, J. (2017). Préface. In I. Olry-Louis, A. Vonthron, E. Vayre, & I. Soidet (Éds.), *Les transitions professionnelles : nouvelles problématiques psychosociales* (pp. 9-16). DUNOD.
- Masdonati, J., Fournier, G., & Lahrizi, I. Z. (2017). The reasons behind a career change through vocational education and training. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 4(3), 249-269. <https://doi.org/10.13152/ijrvet.4.3.4>

- Masdonati, J., Fournier, G., & Lahrizi, I. Z. (2021). Meaning of work during the transition from vocational education and training to employment. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 55(4).
<https://doi.org/10.47634/cjcp.v55i4.71206>
- Masdonati, J., Franz, S., & Abessolo, M. (2019). Comprendre et accompagner les reconversions professionnelles. In J. Masdonati, K. Massoudi, & J. Rossier (Éds.), *Repères pour l'orientation* (pp. 79-110). Antipodes.
<https://doi.org/10.33056/antipodes.11551>
- Masdonati, J., & Massoudi, K. (2019). Introduction. In J. Masdonati, K. Massoudi, & J. Rossier (Éds.), *Repères pour l'orientation* (pp. 9-15). Antipodes.
<https://doi.org/10.33056/antipodes.11551>
- Masdonati, J., & Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles : Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 41/2. <https://doi.org/10.4000/osp.3776>
- Mercure, D., Vultur, M., Bourdages-Sylvain, M.-P., & Lilian, N. (2010). *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec* [Livre]. Presses de l'Université Laval.
<http://espace.inrs.ca/id/eprint/9036/>
- Neale, B. (2021). *The Craft of Qualitative Longitudinal Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nota, L., & Rossier, J. (2015). Introduction. In L. Nota & J. Rossier. (Éds.) *Handbook of Life Design : From Practice to Theory and from Theory to Practice* (1^{re} éd., pp. 11-21). Hogrefe Publishing.
- Office Fédéral de la Statistique [OFS]. (2020). *Mobilité professionnelle*.
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/population-active/mobilite-professionnelle.html>

- Office Fédéral de la Statistique [OFS] (2022). *Mobilité professionnelle : taux de rotation brut et net selon différentes caractéristiques, sans les changements à l'intérieur de la même entreprise*.
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/population-active/mobilite-professionnelle.assetdetail.22604060.html>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Saldaña, J. (2003). *Longitudinal Qualitative Research: Analyzing Change Through Time*. AltaMira Press.
- Sharabi, M., & Harpaz, I. (2019). Travailler ou ne pas travailler : la motivation professionnelle autre que pécuniaire et ses prédicteurs, une question d'époque. *Revue Internationale Du Travail*, 158(2), 433-460.
<https://doi.org/10.1111/ilrf.12127>
- Shea-Van Fossen, R. J., & Vredenburg, D. J. (2014). Exploring differences in work's meaning: An investigation of individual attributes associated with work orientations. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 15(2).
<https://doi.org/10.21818/001c.17940>
- Steger, M. F. (2016). Creating Meaning and Purpose at Work. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work*, 60-81. <https://doi.org/10.1002/9781118977620.ch5>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful work. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
<https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Van Vianen, A. E., De Pater, I. E., & Preenen, P. T. (2009). Adaptable careers: Maximizing less and exploring more. *The Career Development Quarterly*, 57(4), 298-309. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00115.x>

- Willner, T., Lipshits-Braziler, Y., & Gati, I. (2020). Construction and initial validation of the work orientation questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 109-127. <https://doi.org/10.1177/1069072719830293>
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings : People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>
- Young, R. A. (2021). Vers un renouvellement de l'orientation professionnelle : une perspective de la théorie à l'action. In V. Cohen-Scali (Éd.), *Psychologie de l'orientation tout au long de la vie : défis contemporains et nouvelles perspectives* (pp. 49-68). DUNOD.
- Zacher, H. (2017). Berufliche Veränderungen: Wenn Erwerbstätige sich neu orientieren. In *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (pp. 1-23). https://doi.org/10.1007/978-3-662-45855-6_14-1
- Zittoun, T., & Perret-Clermont, A. N. (2002). Esquisse d'une psychologie de la transition. *Education permanente*, 1, 12-15.

10. Annexes

10.1 Feuillet d'information



Une recherche sur les reconversions professionnelles involontaires



Contexte

En Suisse, les parcours professionnels sont de plus en plus marqués par des changements de postes, d'emploi, de métiers. Parmi ces changements, **la reconversion professionnelle involontaire** est une forme particulière de transition qui touche autant les travailleurs-ses victimes d'accidents ou de maladies que les personnes en situation de chômage forcées à changer de secteur d'emploi ou encore les personnes migrantes dont les diplômes ne seraient pas reconnus en Suisse.

Ces reconversions involontaires sont particulièrement complexes et délicates, car elles demandent **beaucoup d'ajustements** pour celles et ceux qui les vivent. En effet, les personnes se retrouvent à faire un double travail, de renoncement à une précédente activité parfois très investie et de construction d'un nouveau projet professionnel qui est généralement en rupture avec l'occupation précédente et qui implique souvent l'engagement dans une nouvelle formation.

Déroulement

Dans le cadre d'une étude financée par le Fonds national suisse de la recherche scientifique (Subside FNS no 100019_192429), nous souhaitons rencontrer 45 personnes qui s'apprentent à entamer une reconversion professionnelle involontaire. Nous envisageons de procéder à **des entretiens d'environ une heure** pour discuter de leur expérience et vécu de cette situation. Ces mêmes personnes seront ensuite recontactées pour un suivi de leur expérience de reconversion et de la formation entamée à cette fin.

Pour la première phase de cette étude, nous prévoyons de rencontrer 15 personnes vivant une situation de reconversion involontaire due à des raisons de santé, 15 personnes obligées de se reconverter en raison d'une situation de chômage et 15 personnes qui doivent se reconverter pour des raisons de migration (niveau de français B1).

Objectif

Par ce projet, nous souhaitons comprendre ce qui caractérise les processus des reconversions professionnelles involontaires. Partant de là, nous pourrions proposer **des interventions** destinées aux personnes qui, en raison d'événements de vie peu prévisibles, doivent faire face à un changement conséquent et non désiré, ainsi qu'aux intervenant-e-s qui les accompagnent dans ce processus.

Contact

Prof. Jonas MASDONATI

Institut de Psychologie, UNIL
Géopolis - 4239
CH-1015 Lausanne
021 692 31 64
jonas.masdonati@unil.ch

Caroline FRESARD, Doctorante FNS

Institut de Psychologie, UNIL
Géopolis 4231
CH-1015 Lausanne
021 692 37 54
caroline.fresard@unil.ch

Centre de recherche en psychologie du conseil et de l'orientation (CePCO)

|||||

Tél.+41 21 692 31 64 | Fax.+41 21 692 32 65 | jonas.masdonati@unil.ch | <https://www.unil.ch/cepcO>

10.2 Formulaire de consentement



Formulaire de consentement de participation à une recherche
Merci de remplir ce formulaire après avoir lu la notice d'informations aux participant·e·s et avoir reçu des explications au sujet du projet de recherche

LES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES INVOLONTAIRES

(Subside FNS no 100019_192429)

Nom du responsable la recherche : Professeur Jonas MASDONATI
Université de Lausanne, Institut de Psychologie
Bâtiment Géopolis, Unil Mouline, 1015 Lausanne

Nom de la chercheuse : Caroline FRESARD, Doctorante
Université de Lausanne, Institut de Psychologie
Bâtiment Géopolis, Unil Mouline, 1015 Lausanne

Prénom et nom de la ou du participant·e :

Déclarations de la ou du participant·e

Je certifie :

- Que la recherche ci-dessus m'a été expliquée à mon entière satisfaction, tout comme les objectifs (comprendre le vécu d'une reconversion professionnelle involontaire) et le déroulement de l'étude (entretien d'environ 1h30) ainsi que les avantages et inconvénients possibles, et que j'accepte d'y participer de manière volontaire.
- Que j'ai compris que je peux décider à tout moment de ne plus participer au projet de recherche sans donner de raisons et sans aucune conséquence pour moi ; dans ce cas, il suffit de communiquer ma décision aux chercheurs·ses.
- Que j'ai compris que l'entretien sera enregistré en vue d'avoir un fichier audio qui sera retranscrit.
- Que la recherche peut selon entente et directives en vigueur, se passer en présentiel dans les locaux de l'Université de Lausanne ou à distance par visioconférence.
- Que j'ai lu la notice d'informations aux participant·e·s, j'en accepte le contenu et j'ai reçu une copie de la notice d'information et du formulaire de consentement.

Faculté des sciences sociales et politiques
Institut de psychologie (IP)

|||||

- Que j'ai été informé·e que toutes les données traitées dans le cadre du projet de recherche seront collectées et sauvegardées de manière pseudonyme et sécurisée.
- Que j'ai le droit de consulter mes propres données et de me retirer de la recherche avant qu'elles ne soient anonymisées.
- Que j'ai été informé·e que les données sont sous la responsabilité de la personne responsable de la recherche, elle-même soumise à une obligation stricte de confidentialité.
- Que la participation à cette recherche ne comporte pas d'inconvénients, d'inconfort ou de stress.
- Que la participation à cette recherche est libre, volontaire et non-rétribuée.
- Que j'ai été informé·e qu'en cas de doute, tout comme en cas de malaise lié à ma participation à cette étude, je peux contacter directement la personne responsable de la recherche.

Une copie de ce document est pour vous

Date : _____

Signature : _____