



UNIL | Université de Lausanne

UNIVERSITE DE LAUSANNE
FACULTE DES SCIENCES SOCIALES ET POLITIQUES
INSTITUT DE PSYCHOLOGIE

Session automne 2020

***Les reconversions professionnelles involontaires :
comment composer avec une identité professionnelle
abandonnée ?***

Mémoire de Maitrise Universitaire ès Sciences en Psychologie

Psychologie du conseil et de l'orientation

Présenté par Marine Cerantola

Sous la direction du Professeur Jonas Masdonati

Expert : Koorosh Massoudi

Remerciements

Un remerciement général à toutes les personnes pour le temps qu'elles m'ont accordé et qui ont contribué, de près ou de loin, à l'aboutissement de ce travail.

A Jonas Masdonati, pour l'accompagnement hors pair dont j'ai pu bénéficier tout au long de l'élaboration de ce travail. Sa grande disponibilité, ses apports théoriques, ses conseils et ses suggestions ont été de précieux outils. Un très grand merci.

A Koorosh Massoudi qui a accepté de tenir le rôle d'expert et qui m'a motivé à présenter mon mémoire à cette session.

Aux sept participants qui ont généreusement accepté de s'entretenir avec moi pour me raconter leur riche expérience professionnelle et de vie. Je les remercie pour la confiance qu'ils m'ont accordé.

A mes proches, pour leur soutien et leurs encouragements. Je remercie particulièrement Sebastien pour la relecture de ce travail et pour son soutien inconditionnel.

Résumé

Les reconversions professionnelles involontaires s'inscrivent dans le champ des transitions professionnelles, de plus en plus fréquentes dans les parcours professionnels contemporains. Ce type de reconversion n'est pourtant pas encore très étudié, notamment du point de vue de ses processus et de l'expérience subjective des personnes qui en font l'expérience. L'objectif de cette recherche est de comprendre comment les personnes composent avec des identités professionnelles abandonnées suite à une reconversion professionnelle involontaire. Plus précisément, nous avons investigué la manière dont les personnes vivent la perte de leur métier et l'influence d'un tel événement sur le concept de soi. Pour répondre à ces interrogations, nous nous sommes appuyés sur le modèle des identités professionnelles abandonnées d'Obodaru (2016). Nous avons mené sept entretiens semi-structurés auprès de personnes qui ont dû, à un moment de leur parcours, entreprendre une reconversion professionnelle suite à des problèmes de santé physique ou mentale. Nous avons ensuite traité les données récoltées à l'aide de l'analyse thématique. Nos résultats ont permis d'identifier trois processus du deuil du métier, quatre types de transition identitaire et trois stratégies d'*enactment* motivées soit par la présence d'émotions négatives, soit par le manque de certains aspects du métier pouvant être liés à l'identité professionnelle abandonnée.

Mots-clés : reconversion professionnelle involontaire – identités professionnelles abandonnées – *enactment* – transition professionnelle – transition identitaire

Table des matières

REMERCIEMENTS	2
RESUME	3
TABLE DES MATIERES	4
INTRODUCTION	7
1. PROBLEMATIQUE	9
1.1 Parcours professionnels contemporains et transitions	9
1.2 Transitions professionnelles	10
1.3 Reconversions professionnelles	12
1.4 La santé au travail	17
1.5 La situation en Suisse	18
2. CADRE THEORIQUE	20
2.1 Identité et transition	20
2.2 Identité professionnelle abandonnée	21
2.2.1 Les représentations de soi	21
2.2.2 Les sois alternatifs	22
2.2.3 Rôles et identités abandonnés	25
2.2.4 L'enactment	27
3. METHODOLOGIE	30
3.1 Choix de la méthodologie	30
3.2 Participant·e·s	30
3.3 Récole des données	33
3.3.1 Procédure	33

3.3.2	Guide d'entretien	34
3.4	Analyse des données	35
4.	RESULTATS	38
4.1	Les participants et leur parcours	39
4.1.1	Sofia	39
4.1.2	Justine	39
4.1.3	Mélanie	40
4.1.4	Michel	40
4.1.5	Patrick	41
4.1.6	Bruno	41
4.1.7	Annick	42
4.2	Deuil du métier	42
4.2.1	Anticipation résignée	43
4.2.2	Débordement émotionnel	44
4.2.3	Incertitude	46
4.3	Transition identitaire	46
4.3.1	Transition douce	46
4.3.2	Renaissance	47
4.3.3	Reconnexion à soi	49
4.3.4	Transition inachevée	51
4.4	Motivation de l'<i>enactment</i>	52
4.4.1	Apaiser les émotions négatives	52
4.4.2	Combler un manque	53
4.5	Enactment	56
4.5.1	Enactment réel	56
4.5.2	Enactment imaginé	57
4.5.3	<i>Enactment</i> vicariant	60
4.6	Vue d'ensemble des résultats	61
5.	DISCUSSION	66

5.1	Quatre dimensions pour comprendre les reconversions professionnelles involontaires	66
5.2	Identités professionnelles abandonnées et stratégie d'<i>enactment</i>	68
5.3	Identités professionnelles abandonnées et reconversions	69
5.3.1	Identités professionnelles abandonnées et agentivité	69
5.3.2	Le deuil du métier dans le processus de reconversion professionnelle involontaire	70
5.3.3	A la lumière des recherches sur les reconversions professionnelles	71
5.4	Limites et perspectives	74
5.5	Implications pour la pratique	75
6.	CONCLUSION	77
7.	BIBLIOGRAPHIE	78
8.	ANNEXES	84
8.1	Feuillet d'information	84
8.2	Formulaire de consentement	85
8.3	Guide d'entretien	86

Introduction

Dans les carrières contemporaines, les parcours professionnels sont de moins en moins linéaires. Il n'est donc pas rare que les individus vivent des périodes de transitions professionnelles qui impliquent beaucoup d'enjeux, que ces transitions soient volontaires ou imposées. Il existe différentes formes de transition qui caractérisent les transitions professionnelles dont, notamment, les reconversions qui, elles, entraînent un changement d'emploi. La personne quitte sa situation professionnelle et s'engage dans un nouveau projet professionnel impliquant ainsi des changements autant de l'activité de travail que de son identité professionnelle. Les personnes qui s'engagent dans ce type de transition s'écartent ainsi d'un parcours professionnel traditionnel et attendu. Les reconversions peuvent se différencier par leur caractère choisi ou involontaire. Si les recherches sur les reconversions professionnelles sont nombreuses dans certaines disciplines, comme la sociologie, le phénomène des reconversions du point de vue de la psychologie du conseil et de l'orientation n'est cependant pas encore très bien connu ; le cas des reconversions professionnelles involontaires l'est encore moins. Il est en effet difficile de savoir ce que vivent les individus lors de ces reconversions et peu de recherches abordent cette problématique.

Au vu de ce constat, nous avons souhaité explorer le phénomène des reconversions professionnelles involontaires sous le prisme des théories de l'identité. En effet, il est maintenant admis que les transitions professionnelles impliquent des changements et réajustements identitaires. Une reconversion professionnelle va engendrer, dans tous les cas, une rupture du parcours. Lorsque celle-ci n'est pas voulue, la personne peut vivre cela comme un deuil du rôle professionnel et, par conséquent, de son identité professionnelle.

Ce travail vise ainsi à mieux comprendre le vécu et l'expérience subjective des personnes en situation de reconversion professionnelle involontaire. Plus précisément, nous nous intéressons, d'une part, à la manière dont ces personnes font face au « deuil » professionnel et, d'autre part, à leur façon de composer avec une identité professionnelle qu'elles ont dû abandonner. Nous nous référons ici à l'identité professionnelle abandonnée comme une identité professionnelle que la personne aurait pu habiter si elle n'avait pas décidé de l'abandonner ou n'y avait pas été forcée.

Nous présenterons tout d'abord quelques éléments de la littérature sur les parcours professionnels et les transitions en général et, plus particulièrement, sur les reconversions professionnelles. Nous ferons également le point de la situation concernant les reconversions professionnelles imposées dans le contexte suisse. Nous présenterons ensuite le cadre théorique sur lequel se base notre recherche, ainsi que la méthodologie privilégiée. Nous proposerons les résultats de l'analyse d'entretiens menés avec sept personnes en reconversion, pour aboutir à leur discussion. Finalement, nous terminerons avec les limites et perspectives de cette recherche ainsi que les implications pour la pratique.

1. Problématique

1.1 Parcours professionnels contemporains et transitions

Depuis le début des années 1990, les parcours professionnels des sociétés occidentales sont marqués par une instabilité et imprévisibilité croissantes, résultant d'une transformation de la structure du monde du travail et des organisations. Ces changements structuraux ont mené à une nouvelle configuration des parcours professionnels contemporains devenant de plus en plus fréquents (Fouad & Bynner, 2008; Fournier et al., 2016; Guichard, 2015).

La métaphore de modernité liquide proposée par Bauman (2013) illustre les enjeux auxquels les individus doivent faire face dans cette nouvelle configuration de la société. Comme l'explique l'auteur, la vie moderne est composée de plusieurs formes sociales. Autrefois stables et bien définies, elles se caractérisent aujourd'hui par leur caractère vulnérable, fragile, temporaire et prompt au changement. En d'autres termes, ces formes sociales, en constante évolution, ne peuvent plus servir de guide d'action pour l'individu, qui doit lui-même définir ses valeurs fondamentales (Guichard, 2015). L'individu des sociétés modernes est ainsi mû par des valeurs d'autonomie, de liberté et d'égalité (Dumont, 1977) contrairement aux individus des générations précédentes qui évoluaient dans un cadre bien défini mais qui ne laissait pas de place à la liberté individuelle. Cette nouvelle configuration de la société se distingue ainsi d'une conception traditionnelle des parcours professionnels où les individus réalisaient leur choix professionnel à l'adolescence et exerçaient leur profession jusqu'à la retraite (Herr, 2002). Dans la société actuelle, les projections et engagements à long terme, tant dans le parcours de vie que professionnel, deviennent plus complexes et difficiles dans la mesure où ils entravent à la liberté individuelle. De fait, les individus adoptent de plus en plus des trajectoires moins linéaires et prévisibles, s'assurant ainsi des possibilités de changement professionnel, ce qui leur permet de suivre leurs valeurs d'autonomie et de liberté (Bauman, 2013; Fouad & Bynner, 2008; Fournier et al., 2016; Guichard, 2015; Savickas, 2015).

Ces changements dans les parcours ont mené les professionnels de l'orientation à repenser leur manière d'intervenir auprès des individus.

Plusieurs auteurs parlent de l'émergence d'un nouveau paradigme et suggèrent que l'accompagnement en orientation n'est plus seulement une aide à la prise de décision et à la réduction de l'indécision face au choix professionnel, mais vise de plus en plus un accompagnement qui permette aux individus d'être en mesure d'affronter efficacement les multiples transitions auxquelles ils vont faire face dans leur parcours professionnel (Nota & Rossier, 2015; Savickas et al., 2009). En effet, il est important de saisir l'individu dans son contexte et de se centrer sur sa carrière subjective, dont le récit va servir de ressource pour faire face à un monde professionnel incertain et aux transitions professionnelles (Savickas & Pouyaud, 2016). Des méta-compétences comme l'adaptabilité et la connaissance de soi sont des outils précieux pour faire face à ces changements et permettre à l'individu de se réévaluer constamment (Fouad & Bynner, 2008), tout en construisant un concept de soi cohérent qui permette de ne pas perdre ses repères (Savickas & Pouyaud, 2016).

1.2 Transitions professionnelles

Tout au long de leur vie, les individus vivent une variété de transitions qui représentent des périodes d'importants changements, nécessitant l'adaptation à de nouvelles situations (Zittoun & Perret-Clermont, 2002). Comme le soulignent Zittoun et Perret-Clermont, ces périodes de transition sont appréhendées de différentes manières en fonction des individus. Certains y voient une possibilité de développement et d'évolution vers quelque chose de nouveau. Par l'utilisation de leurs compétences et l'expériences de nouveaux rôles et de nouvelles relations interpersonnelles, les personnes auront plus de facilité à gérer cette transition. D'autres, en revanche, vont vivre ces périodes avec plus de difficultés et ne bénéficieront, par conséquent, pas des apprentissages possibles.

Masdonati et Zittoun (2012) ont mis en évidence trois processus caractérisant toute transition professionnelle. Le premier concerne les remaniements identitaires que l'individu va devoir entreprendre. Lorsqu'une personne transite d'une position à une autre, elle adopte un statut de néophyte et se retrouve face à une certaine lutte de reconnaissance. Le deuxième processus fait référence à l'apprentissage formel ou informel de nouvelles compétences notamment sociales, professionnelles et cognitives. Lors de chaque transition, la personne va quitter une situation connue et devra mettre en place des actions et

stratégies d'adaptation qui vont lui permettre d'acquérir ces compétences. Le troisième processus se réfère au sens et à la cohérence que la personne va donner à la transition par rapport à l'ensemble de son parcours.

Il existe plusieurs formes et types de transitions professionnelles, comme l'entrée sur le marché du travail et sa sortie définitive, l'entrée et la sortie temporaire de l'espace professionnel, le changement de fonction professionnelle ou d'emploi en cours de carrière ou encore l'alternance entre des périodes d'emploi et de chômage (Heppner & Scott, 2006). De plus, ces transitions ne sont pas indépendantes des transitions qui touchent d'autres sphères de vie comme la transition vers la parentalité, l'indépendance financière ou encore un engagement relationnel (Fouad & Bynner, 2008). En effet, les changements dans la sphère professionnelle, induits par une transition, auront des impacts sur les autres sphères de vie, et vice-versa.

D'après Fouad et Bynner (2008), la plupart des théories contemporaines des transitions partent du postulat que les individus entament des transitions dans des circonstances optimales, qu'ils le font de manière volontaire et qu'ils ont les ressources et compétences nécessaires pour le faire. Cependant, pour certaines personnes, la situation de vie ou professionnelle dans laquelle elles se trouvent au moment d'entamer une transition ne permet pas toujours de répondre à ces critères. Les recherches sur les transitions professionnelles distinguent ainsi les transitions volontaires de celles qui sont involontaires. Une transition est volontaire lorsque la personne choisit d'initier un changement lié à la sphère professionnelle, ce qui lui permet d'avoir les ressources internes et externes nécessaires pour mettre en place les changements désirés qui s'ensuivent. Une transition est considérée comme involontaire lorsque la personne est forcée d'amener un changement dans sa situation professionnelle suite à des contraintes personnelles ou externes, comme un divorce ou un licenciement. Elle peut ainsi faire face à divers obstacles individuels, environnementaux ou institutionnels. Boutinet (2014) place ces deux types de transition sur un continuum entre risque d'échec et chance d'accomplissement. Lorsqu'une personne est en mesure de choisir une transition, elle tend à aller vers l'accomplissement de soi. Si elle est en maîtrise de son parcours, elle aura plus de chances d'améliorer sa situation, son bien-être et sa satisfaction professionnelle et de vie (Fouad & Bynner, 2008). Alors que dans le cas d'une transition involontaire, la personne n'aura pas eu le temps ou l'opportunité de déployer ses

ressources et anticiper le changement. Elle pourra donc se retrouver en situation de vulnérabilité et la transition comporte ainsi un risque élevé d'échec.

1.3 Reconversions professionnelles

Les transitions professionnelles prennent plusieurs formes : transition interne à une organisation, mobilité ascendante, insertion ou réinsertion et réorientation ou reconversion (Heppner & Scott, 2006). La reconversion professionnelle constitue ainsi une forme particulière de transition et fait référence à « un sous-ensemble de transitions de rôles professionnels qui inclut un changement d'employeurs ainsi que des modifications de certaines activités et rôles au travail et la perception subjective que de tels changements constituent un « changement de carrière » » (Ibarra, 2006, p.77, traduction de Masdonati et al., 2020, p. 82). Ces changements concernent également l'identité professionnelle de la personne qui s'engage dans un processus de reconversion (Masdonati, 2017). Dans la littérature anglo-saxonne, on parle de *career change* pour se référer à ce que nous appelons en français la reconversion professionnelle.

Selon Carless et Arnup (2011), la reconversion professionnelle est un changement occupationnel qui nous fait dévier d'un parcours professionnel classique ou attendu. En d'autres termes, cela se réfère à un événement qui amène la personne à s'éloigner du parcours qu'elle aurait pu anticiper. Ce changement implique, dans tous les cas, de nouveaux apprentissages formels ou informels. Chaque changement amène les individus à délaisser certaines compétences et à entamer de nouveaux apprentissages. Les reconversions impliquent un changement, plus ou moins radical, entre une ancienne et une nouvelle profession. Pour saisir les enjeux qu'implique un tel changement, il est important de l'étudier à partir du point de vue de la personne qui le vit (Masdonati et al., 2017). En tant que forme de transition, les reconversions professionnelles peuvent être volontaires ou involontaires. Les reconversions professionnelles volontaires se définissent comme « un changement d'activité, de secteur, ou de profession opéré de manière volontaire (...) et témoigne d'une démarche engagée par l'acteur » contrairement aux reconversions professionnelles involontaires (Négroni, 2005).

Les recherches sur le phénomène des reconversions professionnelles se sont axées sur différents éléments comme les causes, les processus, les

modérateurs ou les motivations (Ibarra, 2006). Il existe maintenant plusieurs recherches sur les étapes des reconversions professionnelles volontaires (Anderson et al., 2011; Denave, 2015; Fournier et al., 2017; Masdonati, 2017;). Denave (2015) suggère trois étapes : le désengagement, la transition et l'insertion. De son côté, Négroni (2007) met en évidence cinq étapes qui marquent ce type de reconversion :

La première étape est la vocation contrée durant laquelle la personne va progressivement se détacher de sa situation professionnelle car elle réalise que son travail ne lui permet pas de répondre à ses désirs et aspirations. D'un point de vue vocationnel, la personne vit une situation d'inconfort.

La seconde étape est celle du désengagement. La personne va prendre de la distance vis-à-vis de ses valeurs, idées et attentes en lien avec sa situation professionnelle qui génère de l'insatisfaction. Petit à petit, la personne va se désinvestir de cette situation et, ultimement, de son identité professionnelle.

La latence est la troisième étape du processus de reconversion. Elle s'apparente à une période de liminalité dans laquelle la personne n'est plus tout à fait connectée avec ce qu'elle est en train de faire mais n'est pas non plus engagée dans le futur projet. La personne va reconnaître que sa situation n'est plus satisfaisante, envisager d'autres possibilités en revisitant son parcours professionnel et de vie pour finalement se tourner vers un futur projet.

La quatrième phase est la bifurcation. Elle est caractérisée par la prise de décision et peut être comprise comme un événement clé du parcours. La personne se trouve en posture de changement ce qui va lui permettre de sortir définitivement de la période de latence.

La cinquième et dernière étape est celle du réengagement dans laquelle la personne va mettre en place le nouveau projet choisi et, par conséquent, évaluer ses compétences et prédispositions à effectuer un tel changement. Durant cette dernière étape, la personne construit son projet professionnel et de vie mais n'est toutefois pas à l'abri de doutes et de craintes.

Peu de recherches se sont penchées sur les enjeux des reconversions du point de vue de la psychologie du conseil et de l'orientation, et encore moins sur le cas des reconversions professionnelles involontaires (Masdonati, 2017). Dans une récente étude, Fournier et collègues (2017) ont reconstruit les récits de vie et de parcours professionnels d'adultes qui

avaient entrepris une reconversion. Les auteurs ont montré l'existence de certains éléments qui font qu'une reconversion est plus ou moins aisée ou plus ou moins précarisante. Ils se sont interrogés sur les impacts de la reconversion et en ont fait une typologie. Ils ont pu mettre en évidence quatre processus-types de reconversion professionnelle : le repositionnement stratégique, la requalification sociale, la reconversion vocationnelle et le repositionnement biographique.

Le repositionnement stratégique se réfère à des individus qui ont été forcés de quitter une situation et qui ont mis en place un processus de deuil du métier qu'ils exerçaient. Le nouveau projet a l'objectif d'être au moins stable, bien rémunéré et exercé dans de bonnes conditions. A défaut de ne plus exercer le métier qu'elles souhaitaient, ces personnes visent un emploi qui soit sécurisant.

La requalification sociale regroupe des personnes qui ont fait une première insertion dans un secteur qui n'était pas forcément celui qu'elles aimaient le plus. On peut donc la qualifier de faux départ. A un moment de leur parcours, les personnes ressentent le besoin de trouver un emploi auquel elles peuvent davantage s'identifier, se reconnaître et qui soit socialement plus valorisant.

La reconversion vocationnelle concerne les personnes qui réalisent que leur intérêt pour le métier exercé diminue et qu'il existe d'autres métiers plus intéressants et attrayants. L'amour pour le métier exercé diminue et une nouvelle vocation émerge. La reconversion va permettre à la personne de trouver un métier qui ait plus de sens pour elle à ce moment-là de son parcours.

Le repositionnement biographique a lieu lorsqu'un événement externe à la sphère professionnelle, comme une naissance ou un décès, amène une réflexion et débouche sur un changement de carrière. Les personnes vont se repositionner par rapport à leur parcours de vie en général et à leur parcours professionnel en particulier.

D'autres études ont cherché à comprendre plus finement les causes et déclencheurs des reconversions professionnelles. Une étude qualitative, menée auprès de 30 adultes qui avaient entrepris tardivement une formation professionnelle, a montré que les raisons de la reconversion étaient soit réactives – composer avec des soucis de santé ou contrer une insatisfaction – ou proactives – améliorer les conditions de travail, se développer personnellement ou poursuivre sa vocation (Masdonati et al.,

2017). Les auteurs se sont aussi questionnés sur le sens que prenait la reconversion dans l'ensemble du parcours de la personne. Ils ont remarqué que la signification de la reconversion n'est pas la même pour tout le monde et ont mis en évidence trois cas de figure : l'envol, la progression et le questionnement.

Pour certains, le fait de changer de métier et de revenir à une formation était une sorte d'envol. Ils ont constaté que leur qualité de vie se détériorait progressivement et qu'ils n'étaient pas satisfaits, non seulement de leur emploi, mais également de leur vie en général. Ils ont utilisé le travail et la formation comme levier pour reprendre un certain élan dans leur vie. La reconversion-envol est une forme de prise en main de sa vie.

Pour les personnes en reconversion-progression, le changement est perçu comme une suite logique, un pas normal, presque attendu dans le parcours professionnel. Il s'agit souvent de personnes qui changent, tout en restant dans le même secteur professionnel. La reconversion leur permet alors d'augmenter le contrôle, l'emprise qu'ils ont sur leur parcours.

La reconversion-questionnement fait référence aux situations où le sens de la reconversion est (encore) équivoque ; les personnes ne sont pas sûres d'avoir fait le bon choix. Elles se questionnent encore sur la pertinence de ce retour à la formation, voire, dans certains cas, le regrettent.

D'autres recherches ont permis de situer les enjeux spécifiques d'une reconversion sur quatre axes distincts (Masdonati et al., 2020). Le premier axe est celui de l'intentionnalité et oppose les transitions choisies des transitions imposées. Le second est celui de la maîtrise, qui oppose les reconversions anticipées et préparées de celles qui impliquent une prise de risque car plus imprévues. Le troisième axe se réfère au degré d'importance des enjeux identitaires lors d'une reconversion. Le dernier axe oppose le caractère plus ou moins discontinu du parcours. Les deux premiers axes permettent de saisir la dimension d'agentivité d'une personne, autrement dit son pouvoir d'action sur sa reconversion professionnelle. Les deux derniers axes permettent d'étudier la dimension de la signifiante de la reconversion, c'est-à-dire le sens et la signification que la reconversion peut prendre dans le parcours d'une personne (Masdonati, 2017; Masdonati et al., 2020).

Une étude sur les reconversions professionnelles involontaires a voulu rendre compte de l'impact de la perception de cette reconversion sur la construction identitaire des individus (Cocandeau-Bellanger & Fonteneau,

2017). Les auteures ont mis en évidence trois profils-types d'identité – auteurs, acteurs et assujettis – et deux modèles-types de construction identitaire – conflictuelle ou coopérative –, d'ouvriers qui sont passés par une reconversion professionnelle involontaire suite à un licenciement économique. La personne de type *auteur* anticipe sa reconversion et vit la transition identitaire de manière active et avec aisance. Les valeurs, traits de personnalité et rôles que la personne va retrouver dans son nouveau métier seront en lien avec son ancien métier. La personne de type *acteur* vit sa reconversion comme une transition imprévue mais va toutefois se prendre en charge et réfléchir activement à la suite de son parcours. Cependant, la période de chômage entre les deux métiers peut mener à une perte de sens et d'implication. Les valeurs, traits de personnalité et rôles que la personne va retrouver dans son nouveau métier seront en opposition avec l'ancien métier. L'*assujetti*, correspond à un profil de personnes qui trouvaient peu d'intérêt dans leur métier initial, mais qui vivent toutefois la reconversion comme quelque chose de subi. Le nouveau métier pourrait leur permettre de s'identifier à de nouvelles valeurs et à de nouveaux rôles professionnels.

La construction identitaire de ces ouvriers reconvertis vise à concilier l'identité liée à l'ancien métier et celle rattachée au nouveau métier. La construction identitaire de type conflictuel « se fait à partir d'une expérience ressentie comme angoissante, avec de la crainte, une peur de la situation, une absence d'aspiration professionnelle » (Cocandea-Bellanger & Fonteneau, 2017, p.15). Le caractère conflictuel réside dans l'opposition entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui. De plus, la personne n'arrivera pas à trouver d'équilibre entre l'ancienne et la nouvelle identité professionnelle. Le mode de construction coopératif concerne les personnes qui vivent l'expérience de la transition de manière positive. La personne est engagée, active et confiante. Ses identités pour soi et pour autrui sont cohérentes et elle saura trouver l'équilibre entre l'ancienne et la nouvelle identité.

Outre quelques recherches, nous constatons que les connaissances sur ce qu'il se passe d'un point de vue subjectif lors des reconversions professionnelles involontaires ne sont toujours pas très approfondies. Toutefois, le processus de repositionnement stratégique proposés par Fournier et collègues (2017) et les profils d'identité et modèles de construction identitaire mis en évidence par Cocandea-Bellanger et Fonteneau (2017) donnent déjà des pistes de compréhension de

l'expérience subjective des personnes et permettent d'appréhender les reconversions professionnelles involontaires afin de mieux les comprendre.

1.4 La santé au travail

Les changements de la structure du monde du travail et des organisations, induits par l'évolution économique de ces trente dernières années, ont également des répercussions sur la santé des travailleurs en entraînant notamment une tension et des risques psychosociaux. Les activités du secteur des services ont pris le dessus des secteurs manufacturier, industriel ou agricole. Ainsi, les travailleurs ont moins recours à leurs ressources physiques et sont plus contraints de faire appel à des ressources psychologiques, cognitives et émotionnelles. Cette nouvelle conjoncture influence les conditions de travail et le vécu quotidien des travailleurs et, par conséquent, l'appréciation des tâches qu'ils effectuent, nuisant inévitablement au sens perçu du travail effectué et, en définitive, de la santé des individus (Massoudi et al., 2020; Morin & Forest, 2007). Si les exigences du travail, le degré d'autonomie et le soutien social sont des caractéristiques liées au bien-être psychologique des employés (De Jonge & Schaufeli, 1998), le manque d'autonomie et de sentiment de compétence ainsi que les relations professionnelles insatisfaisantes peuvent générer un haut niveau d'anxiété (Deci et al., 2001). Les effets du travail sur la santé peuvent donc aussi bien être positifs que négatifs. L'augmentation des problèmes de santé liés au travail ou à ses conditions a des répercussions non seulement sur le bien-être physique et mental des individus mais également sur l'économie et les finances des pays.

En Suisse, par exemple, les dépenses de 2017 dues aux cas d'accidents et maladies professionnels se sont élevés à 1.67 milliards de francs ; en 2018, 274'000 cas ont été enregistrés (Service de centralisation des statistiques de l'assurance-accidents LAA (SSAA), 2019). De plus, les coûts engendrés par l'assurance-invalidité (AI), dont les personnes peuvent bénéficier notamment en cas d'accident ou de problèmes de santé mentale ou physique, ne sont non plus pas négligeables. L'assurance-invalidité proposent en effet différentes prestations pour les personnes assurées de plus de 20 ans visant une réinsertion sur le marché du travail. En 2019, 115'600 personnes ont pu bénéficier de ces mesures, qui représentent 966 millions de francs (Office fédéral des assurances sociales (OFAS), 2020).

1.5 La situation en Suisse

La Suisse n'est pas épargnée par la situation sociale et économique de ces trois dernières décennies et vit ainsi les mêmes changements que le reste des sociétés occidentales. En 2018, 19.2% des personnes actives sur le marché du travail ont quitté leur poste en l'espace d'une année. Parmi ces 19.2%, 12.7% des personnes ont changé d'emploi et 6.5% ont quitté volontairement ou non leur emploi (Office fédéral de la statistique, 2020). Une analyse menée par l'Office fédéral de la statistique sur la population active de 1993-2011 regroupe les sorties professionnelles suite à un licenciement ou à la fin d'un contrat à durée déterminée dans la catégorie des « départs contraints » (Office fédéral de la statistique, 2012). Le taux de départs contraints s'élève à 4.7% sur un total de 18.2% de personnes qui ont quitté leur emploi dans les années 2010-2011. Dans la même analyse, 0.6% des personnes ont quitté leur emploi pour cause de maladie ou accident. Curieusement, ce groupe n'est pas considéré comme un départ forcé et le rapport ne donne pas d'information supplémentaire sur ce type de sortie professionnelle. Nos recherches sur le sujet n'ont pas débouché sur des éléments de réponse concluants d'où l'importance d'explorer davantage ce domaine.

Les recherches actuelles sur les reconversions professionnelles involontaires en Suisse restent lacunaires. Une recherche en cours a toutefois permis de mettre en évidence trois populations qui semblent particulièrement confrontées à des reconversions professionnelles involontaires : « les personnes ayant subi un accident ou vivant des problèmes de santé physique ou mentale qui les contraignent à changer de métier ; les personnes au chômage ou en recherche d'emploi dans des secteurs fortement menacés ; les personnes migrantes dont les qualifications ne sont pas reconnues en Suisse » (Masdonati, unpublished manuscript).

Au vu de tous les éléments mentionnés précédemment, nous nous sommes intéressés de plus près au processus de reconversion professionnelle involontaire en général et, plus particulièrement, aux enjeux identitaires sous-tendus par ce type de reconversion. Parmi les populations susceptibles de vivre une reconversion professionnelle involontaire, nous nous sommes intéressés à celles et ceux qui ont dû changer de métier pour des raisons de santé physique ou mentale. L'objectif de notre recherche est de saisir l'expérience et le vécu subjectif de ces personnes, sous l'angle

identitaire, en nous appuyant sur le cadre théorique que nous allons présenter dans le prochain chapitre.

2. Cadre théorique

2.1 Identité et transition

Le caractère changeant et imprévisible des parcours professionnels contemporains peut mener à des bouleversements identitaires (Masdonati & Zittoun, 2012). Le travail occupe une place centrale dans la vie d'un individu et dans la formation de son identité (Fouad & Bynner, 2008) qui est le résultat d'une construction continue. L'individu est constamment actif, de manière plus ou moins intense pour construire, reconstruire, former ou changer son identité en fonction des expériences et du déroulement du cours de sa vie ainsi que de ses interactions sociales (Blustein et al., 2017).

Plusieurs courants permettent de saisir les enjeux identitaires qu'impliquent les transitions professionnelles. La conception des approches développementales de l'identité, principalement mises en avant par Erikson (1963, 1968, 1975) et Marcia (1980), font le parallèle entre les transitions professionnelles et le développement de l'identité (Fouad & Bynner, 2008). Selon Erikson, l'étape critique de la construction de l'identité professionnelle commence à l'adolescence quand la personne s' imagine habiter un rôle professionnel et le crée selon ses désirs. Marcia (1980) va un peu plus loin avec son modèle des statuts identitaires et soutient que l'adolescent a besoin de passer par une crise pour s'engager dans un rôle professionnel. L'objectif principal des professionnels de l'orientation qui favorisent une approche développementale est d'aider les individus à résoudre les tensions et les difficultés rencontrées au moment de faire un choix professionnel, ce qui va leur permettre de réussir la transition (Fouad & Bynner, 2008).

S'inscrivant dans une approche psychosociale, Dupuy (1998) définit les transitions comme un processus d'élaboration subjective d'un changement. Un changement objectif, par exemple une reconversion professionnelle, sera appréhendé et perçu différemment selon les individus. Cette élaboration se fait par des processus intrapsychiques et implique inévitablement un (re)positionnement identitaire. Autrement dit, la personne peut choisir de maintenir son identité ou entreprendre un changement pour se redéfinir. Ainsi, chaque transition implique un questionnement sur la personne que nous sommes et celle que nous

souhaiterions devenir, tant dans la sphère privée que professionnelle. C'est dans cette perspective psychosociale que s'inscrit notre recherche.

2.2 Identité professionnelle abandonnée

Dans notre recherche, nous allons traiter du phénomène des reconversions professionnelles imposées sous le prisme de la théorie des *Forgone Professional Identities*¹ (Obodaru, 2016), que nous avons traduit par identités professionnelles abandonnées.

2.2.1 Les représentations de soi

Les recherches d'Obodaru (2012, 2016) sur l'identité sont ancrées sur les théories du concept de soi, soit « une structure cognitive dynamique aux multiples facettes [qui] contient toutes les représentations de soi d'une personne » (Obodaru, 2012). La personne va se décrire à partir de ces représentations de soi, à leur tour composées des définitions de soi et des comparaisons de soi. Les définitions de soi correspondent au soi actuel et couvrent les caractéristiques personnelles, le rôle professionnel et privé, les loisirs, activités et habitudes de l'individu dans le présent. Les comparaisons de soi comprennent les sois passés (Albert, 1977), les sois possibles (Markus & Nurius, 1986), les sois idéaux et les sois attendus (*ought selves*, (Higgins, 1987)). Ce sont des aspects du soi qui ne concernent pas la personne dans le présent, mais dont le rôle est de fournir un contexte évaluatif et interprétatif afin de comprendre le soi actuel. En d'autres termes, les comparaisons de soi sont essentielles à une meilleure compréhension du soi actuel, car elles font partie de ce qu'est la personne et de la manière dont elle se définit. Le sens donné aux définitions de soi découle ainsi des comparaisons de soi ; par exemple, « Qui suis-je ? » est comparé à « Qui étais-je ? » et à « A quel point suis-je proche de la personne que j'aimerais devenir ? ». D'après Obodaru (2012, 2016), le concept de soi et les définitions de soi ne s'arrêtent donc pas au soi actuel et à ce que la personne est aujourd'hui.

¹ Nous avons choisi de traduire ce concept par *identités professionnelles abandonnées* et nous utiliserons donc cette traduction dans la suite de ce travail.

2.2.2 Les sois alternatifs

Pour compléter ces recherches, Obodaru (2012) ajoute le concept de pensée contrefactuelle aux théories du concept de soi. La pensée contrefactuelle consiste en la capacité qu'ont les individus de penser à la manière dont les choses pourraient être si un événement passé s'était déroulé différemment. Par exemple : « Si j'avais commencé à réviser plus tôt, je n'aurais pas échoué à cet examen ». La structure de ce type de pensée contient un événement passé modifié (exemple : j'ai commencé à réviser suffisamment tôt au lieu de trop tard) et une réalité alternative, à savoir la conséquence de l'événement modifié (exemple : j'aurais réussi l'examen). Les recherches montrent que notre pensée peut franchir les limites de la réalité et créer une ligne de temps alternative à la ligne de temps réel (Au, 1992; Gilovich et al., 2003; Markus & Kitayama, 1999). A partir de ce croisement, Obodaru (2012) fait état du concept des sois alternatifs qu'elle ajoute aux comparaisons de soi (Figure 1).

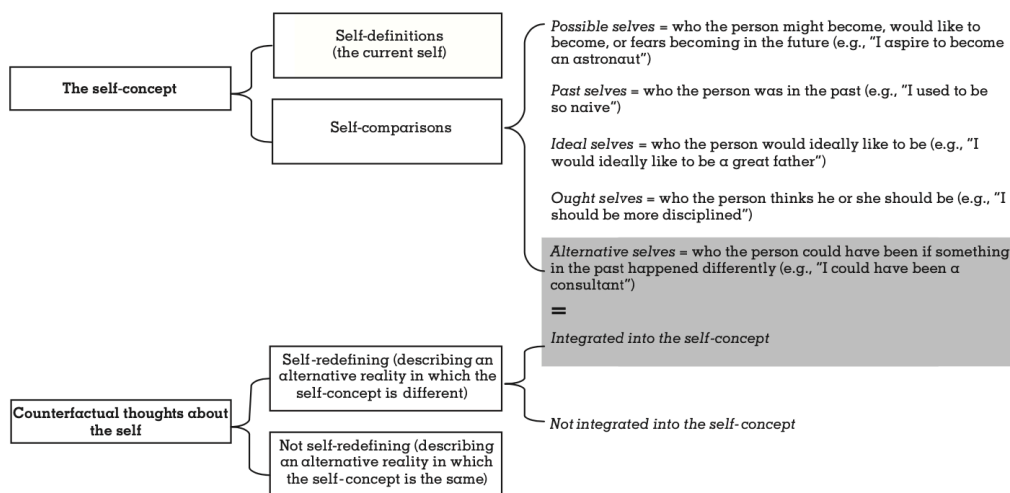


Figure 1: Les sois alternatifs à l'intersection entre le concept de soi et la pensée contrefactuelle (Obodaru, 2012, p.38)

Ainsi, les sois alternatifs sont une composante du concept de soi mais aussi un type de pensée contrefactuelle. En d'autres termes, le soi alternatif est une redéfinition de soi contrefactuelle, internalisée dans le concept de soi. Obodaru différencie les pensées contrefactuelles qui débouchent sur un concept de soi alternatif de celles qui ne permettent pas de se redéfinir. L'exemple suivant illustre une redéfinition de soi contrefactuelle :

J'ai toujours aimé les chevaux. Si j'étais devenue l'apprentie d'un dresseur de cheval en sortant du collège...

j'aurais pu apprendre les tenants et aboutissants de l'équitation, des spectacles équestres, de l'élevage, du dressage, de la santé équine, etc. Depuis le temps, j'aurais pu être une dresseuse confirmée avec une liste d'attente de personnes souhaitant venir élargir leurs connaissances auprès de moi, grâce à mon expertise dans le domaine équestre. J'aurais pu posséder ma propre écurie, élever certaines races de chevaux et avoir un travail que j'aime et m'en réjouir chaque jour (Roese, 2005, p.43, traduction personnelle)

La personne décrit une réalité alternative dans laquelle sa vie, sa profession, ses traits de personnalité et, par conséquent, son concept de soi sont différents. En revanche, la pensée « Si j'avais pris une veste, je n'aurais pas eu froid » n'est pas une redéfinition de soi contrefactuelle parce qu'elle décrit une réalité alternative qui n'a pas d'incidence sur le concept de soi (je n'aurais pas froid mais j'aurais toujours le même travail, les mêmes intérêts, etc. et donc le même concept de soi).

Obodaru distingue également les pensées contrefactuelles générées spontanément de celles qui sont plus ancrées et ont ainsi plus d'importance dans le sens de soi d'une personne. Demander à une personne d'imaginer comment serait sa vie si elle avait suivi une carrière artistique peut produire des redéfinitions de soi contrefactuelles. Cependant, pour que ce type de pensée soit intégré au concept de soi, la personne devrait réellement considérer cette option comme un élément important de son histoire personnelle et y penser ou en parler régulièrement. Dès lors, cette pensée contrefactuelle deviendrait une composante du concept de soi sous la forme d'un soi alternatif.

En tant que composants des comparaisons de soi, les sois alternatifs permettent de comparer le soi actuel à une version de soi alternative. Cependant, pour qu'un soi alternatif puisse être comparé au soi actuel, il doit être saillant. Deux types d'événements peuvent rendre un soi alternatif saillant : des événements qui vont rappeler à la personne le chemin qu'elle n'a pas pris au moment de faire un choix ; des moments critiques de son parcours.

Les sois alternatifs sont des produits de notre imagination car ils décrivent une réalité qui n'existe pas, qui n'a jamais existé et qui n'existera jamais (Obodaru, 2012). Cependant, Obodaru met en avant au moins trois raisons

qui justifient de les étudier : tout d'abord, bien qu'imaginaires, les sois alternatifs peuvent engendrer des conséquences bien réelles. Par exemple, une étude a montré que les personnes qui auraient voulu poursuivre une carrière différente de celle qu'elles ont suivie étaient moins satisfaites et engagées dans leur travail et leur vie en général (Wrzesniewski et al., 2011). Obodaru suggère aussi que tous les sois alternatifs ne sont pas supprimés du concept de soi et qu'ils continuent d'influencer de manière positive ou négative la vie des individus. Ce point de vue va à l'encontre des théories développementales de l'identité qui stipulent que le choix permet le développement d'un concept de soi mature (Marcia, 1980) et que les alternatives auxquelles on a renoncé sont oubliées. Finalement, la prise en compte des sois alternatifs est particulièrement pertinente au vu des parcours professionnels contemporains. Les générations actuelles disposent d'une multitude d'options pour faire leur choix professionnel (Obodaru, 2012) et la révolution technologique du 21^{ème} siècle rend la prise de décision au sujet de ce choix de plus en plus difficile (Savickas, 2015) car faire un choix signifie inévitablement renoncer à ou abandonner d'autres options. Les métaphores de carrière sans frontière (Arthur & Rousseau, 1996) ou de carrière protéiformes (Hall, 2002) illustrent cette liberté face au choix. De plus, l'accès à l'information dont les individus disposent de nos jours leur permet facilement de se rendre compte de ce à quoi ils ont renoncé. Il est ainsi plus probable de se demander « et si... ? » (Obodaru, 2012). Ce dernier point nous a semblé particulièrement intéressant pour aborder les reconversions professionnelles involontaires. En effet, face à un changement de carrière forcé, les personnes en situation de reconversion pourraient se retrouver avec un soi alternatif prégnant dans le concept de soi. Il est ainsi pertinent de se demander comment ces personnes composent avec des versions alternatives abandonnées étant donné que celles-ci peuvent toujours avoir une influence sur leur vie professionnelle et privée, tant positivement que négativement, particulièrement dans le cas où ces reconversions sont involontaires et que la personne n'a pas choisi d'abandonner sa carrière. De plus, une reconversion professionnelle involontaire peut être considérée comme un moment critique du parcours de la personne et va, de ce fait, faire émerger un soi alternatif saillant.

2.2.3 Rôles et identités abandonnés

Dans une étude plus récente, Obodaru (2016) s'est intéressée aux identités rattachées aux rôles professionnels qu'on a dû abandonner. Le modèle qu'elle propose remet en question la vision dominante de l'identité, selon laquelle abandonner un rôle professionnel implique que la personne ne sera pas en mesure de construire une identité rattachée à ce rôle. Elle suggère de ne pas limiter la définition de l'identité professionnelle aux activités que la personne entreprend sur son lieu de travail. Plusieurs recherches montrent par exemple que les personnes à la retraite ou sans emploi continuent de se définir au travers de leur rôle professionnel passé (Dorfman & Kolarik, 2005; Riach & Loretto, 2009). Une autre étude montre qu'en personnalisant leur espace de travail avec des photos, des souvenirs ou d'autres objets, les personnes peuvent habiter une identité professionnelle qui n'est pas nécessairement rattachée au rôle professionnel actuel (Byron & Laurence, 2014). Byron et Laurence ont constaté que ces objets symbolisaient qui étaient ces personnes et ce qu'elles aimeraient être. Ainsi, d'autres identités professionnelles peuvent jouer un rôle dans la représentation de soi. Obodaru (2016) suggère donc d'inclure dans la conceptualisation de la notion d'identité professionnelle la place que prennent les rôles professionnels abandonnés.

Le rôle professionnel abandonné (*forgone work role*) correspond à un rôle professionnel qu'une personne aurait pu assumer si elle n'avait pas décidé d'y renoncer ou n'y avait pas été forcée. Ainsi, le rôle abandonné peut être abandonné par choix ou par une contrainte externe ; peut se référer à un rôle qui n'a jamais été occupé formellement ou à un rôle passé qui a été interrompu. Partant de là, l'identité professionnelle abandonnée (*forgone professional identity*) se réfère à « un ensemble d'attributs, valeurs, motivations, croyances et expériences qui détermine la manière dont une personne se définit dans un rôle professionnel abandonné » (Obodaru, 2016, p. 18, traduction personnelle). Elle est la composante professionnelle des sois alternatifs. En effet, les sois alternatifs comprennent aussi bien les identités abandonnées liées au domaine professionnel que celles liées à d'autres sphères de vie. Prenons l'exemple de Leticia² qui a renoncé à sa profession de gestionnaire de projet en communication pour reprendre des

² Cas fictif

études en sciences de l'environnement. Ce changement professionnel implique certaines modifications du projet de vie de Leticia. Elle pourrait ainsi avoir un soi alternatif qui contient une identité professionnelle abandonnée en tant que gestionnaire de projet ainsi que plusieurs identités abandonnées liées à son entourage : son cercle d'amis, son couple ou encore sa situation parentale pourraient être différents. Cependant, les sois alternatifs n'incluent pas forcément une identité professionnelle abandonnée. Certaines identités abandonnées peuvent se référer uniquement à la sphère privée, par exemple « Si j'avais épousé quelqu'un d'autre ». Partant de ces constatations, Obodaru (2016) élargit la construction du soi alternatif qui englobe l'identité professionnelle abandonnée.

Lorsqu'une personne, à un moment de son parcours professionnel, est arrivée à choisir quelle direction prendre, elle va devoir renoncer à un rôle professionnel aux dépens d'un autre. Pour certains, ce rôle sera facilement oublié. Pour d'autres, en revanche, le renoncement au rôle professionnel sera plus difficile ; ces personnes continueront à y penser jusqu'à trouver des moyens de rejouer les identités rattachées à ce rôle.

Des valeurs non réalisées ou des émotions négatives liées aux identités professionnelles abandonnées peuvent alors amener les personnes à mettre en place des stratégies pour faire revivre ces identités et ainsi les maintenir dans le concept de soi (Figure 2). Ces stratégies relèvent de

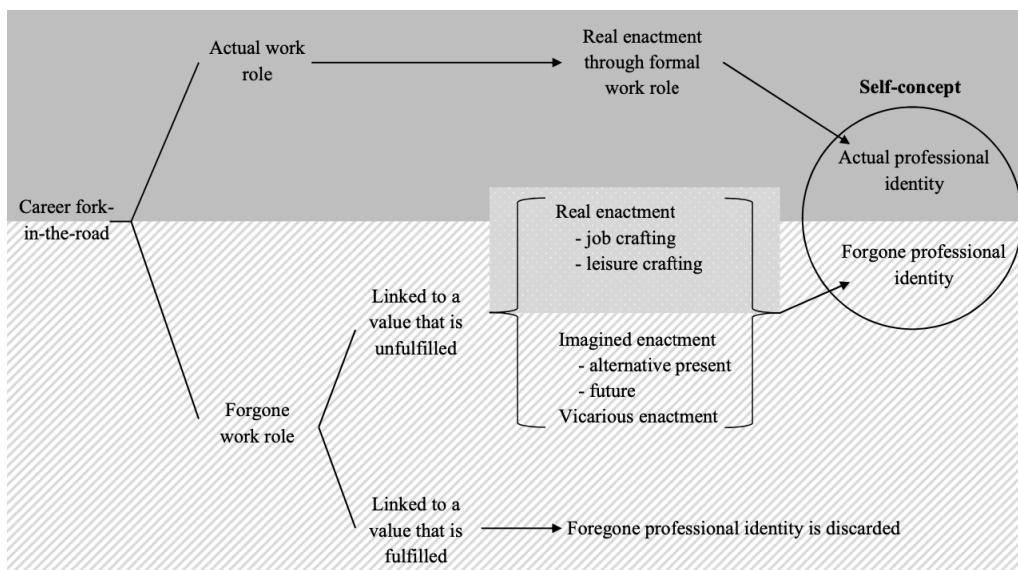


Figure 2: Modèle du processus de maintien ou de l'oubli d'une identité professionnelle abandonnée (Obodaru, 2016, p.56)

*l'enactment*³identitaire, qui renvoie au fait d'adopter des comportements en accord avec les attentes de rôle, déterminées par soi et autrui, et qui permettent à l'identité de se manifester. La validation par autrui de ces comportements permet à la personne d'internaliser l'identité et de se définir à travers elle (Obodaru, 2016). Les recherches actuelles proposent que *l'enactment* identitaire n'ait lieu que dans d'activités et interactions sociales réelles (Bartel & Dutton, 2001; Giddens, 1991; Thatcher & Zhu, 2006).

2.2.4 L'enactment

D'après Obodaru, il existe trois types d'*enactments* : réel, imaginé et vicariant. Dans un *enactment* réel, la personne va rejouer ses identités abandonnées à travers des activités concrètes et des interactions sociales sur son lieu de travail ou durant son temps libre. Prenons l'exemple d'une personne qui a renoncé à une carrière de musicienne professionnelle : elle sera dans un *enactment* réel lorsqu'elle va rester connectée au monde de la musique en pratiquant en dehors du travail, en allant assister à des concerts ou en choisissant une profession en lien avec la musique, comme vendeuse dans un magasin de musique. Elle pourra également se présenter aux autres en tant que musicienne.

L'enactment imaginé consiste pour sa part à mettre une identité en action par la pensée et les rêveries, au travers d'activités et d'interactions sociales imaginées, dans un présent alternatif ou dans le futur. Ces rôles imaginés ne sont pas de simples rêveries contrefactuelles, mais des scénarios bien construits. Cela permet à la personne d'habiter l'identité professionnelle abandonnée et de la percevoir et penser comme quelque chose de réel et de constituant du soi actuel. Pour reprendre l'exemple précité, la personne va fréquemment se projeter dans une réalité alternative en s'imaginant partir en tournée et faire des concerts pour rester proche de cette identité. Concrètement, elle va imaginer comment serait sa vie si elle n'avait pas renoncé à sa carrière de musicienne. Elle peut également imaginer des projets pour le futur où elle pourra combiner la musique et son métier actuel.

³ Comme nous n'avons trouvé aucune traduction convenable pour refléter ce concept, nous avons décidé de garder le terme anglais.

Enfin, lors d'un *enactment* vicariant, la personne va vivre ou revivre son identité abandonnée par procuration, en observant ou en imaginant des proches l'*enacter*. Concrètement, elle va voir en quelqu'un d'autre ce qu'elle aurait pu être. Pour reprendre une nouvelle fois notre exemple, la personne qui a renoncé à une carrière de musicienne va rester proche de ses amis musiciens, les observer vivre leur vie avec cette identité professionnelle et échanger avec eux au sujet de leur carrière.

D'après Obodaru, les individus peuvent utiliser plusieurs stratégies d'*enactment* en même temps ou les changer au fil du temps. Pour que l'identité professionnelle abandonnée soit considérée comme un soi alternatif et non une simple pensée contrefactuelle, elle doit avoir une certaine importance dans la représentation de soi. Cela se manifeste, par exemple, dans le fait que la personne y pense et en parle souvent aux autres.

On peut s'attendre à ce que, dans le contexte socio-économique actuel, la liberté et l'abondance de choix dont l'individu dispose vont plus facilement donner lieu à des identités abandonnées. Plus l'individu a d'options de carrière et de liberté de choisir, plus ses attentes de trouver un emploi qui corresponde à la manière dont il se définit dans un rôle professionnel seront élevées (Kinjerski & Skrypnek, 2004).

L'application de ces éléments conceptuels à la problématique de la reconversion nous a conduit à nous intéresser aux reconversions professionnelles involontaires sous l'angle des identités abandonnées. Cet axe d'analyse nous semble en effet pertinent dans la mesure où les identités professionnelles abandonnées font partie du concept de soi, central dans la compréhension des pensées, émotions et comportements humains (Obodaru, 2012). Lors d'un changement de carrière involontaire, les individus seront en effet plus exposés au risque de devoir abandonner une identité professionnelle, ayant inévitablement un impact sur leur vie professionnelle et privée. Nous suggérons ainsi que le rôle professionnel abandonné pourrait être vécu comme un « deuil » impliquant un abandon de l'identité professionnelle.

Partant de là, nous nous sommes posé plusieurs questions : tout d'abord, comment les personnes vivent-elles la perte du métier et du rôle professionnel qui lui est associé ? Comment se passe la transition entre l'identité professionnelle abandonnée et la nouvelle identité associée au nouveau rôle professionnel ? Comment composent-elles avec ces identités

professionnelles abandonnées ? Vont-elles ressentir le besoin de rejouer ces identités pour ne pas perdre une partie d'elles-mêmes ? Ou, au contraire, vont-elles profiter de la reconversion pour élaguer des parties qu'elles ne veulent plus ? Ces questionnements nous ont amené à formuler une première question générale de recherche, qui se décline en deux questions spécifiques :

Comment les personnes en situation de reconversion professionnelle involontaire composent-elles avec des identités professionnelles abandonnées ?

- Comment ces personnes vivent-elles le fait de devoir renoncer à leur métier et construire une nouvelle identité professionnelle ?
- Le cas échéant, quelle(s) stratégie(s) les personnes mettent-elles en place pour garder l'identité professionnelle abandonnée dans le concept de soi ?

Dans la première question, nous nous intéressons donc spécifiquement au phénomène de l'identité professionnelle abandonnée. Nous allons ainsi nous focaliser sur le processus d'abandon de l'identité. La deuxième question porte, pour sa part, sur le concept de *enactment*.

3. Méthodologie

3.1 Choix de la méthodologie

Nous avons choisi de mener la présente recherche selon une approche qualitative. La recherche qualitative est une stratégie de recherche privilégiant l'utilisation de matériaux discursifs pour récolter et analyser les données (Bryman, 2012). Elle vise à comprendre des phénomènes en tentant de décrire des processus plutôt que d'en expliquer la cause. Son caractère inductif, récursif et souple permet de saisir de manière progressive la compréhension des individus, leurs expériences et l'environnement dans lequel ils évoluent (Imbert, 2010). Le choix de cette méthode nous paraît donc pertinent pour traiter le cas des reconversions professionnelles en général et nos questions de recherche en particulier. En effet, l'approche qualitative laisse place à la personne pour se raconter ce qui nous permet tout d'abord de cerner le parcours et la situation spécifique à chaque participant et de distinguer, par la suite, des récurrences entre les différentes expériences et situations des participants.

Nous avons donc tenté, par le biais d'entretiens, de saisir le vécu et l'expérience subjective des personnes en situation de reconversion sous l'angle identitaire. Les échanges avec les participants nous permettront d'avoir une compréhension plus fine du phénomène. L'analyse des données permettra ensuite d'accéder au contenu latent du récit des participants.

3.2 Participant·e·s

Pour répondre à nos objectifs de recherche, la sélection des participants a nécessité de poser certains critères d'inclusion. Tout d'abord, la reconversion devait être jugée comme forcée ou involontaire. Il était également nécessaire que les participants aient une expérience professionnelle préalable, pour qu'il puisse y avoir une réflexion sur les identités abandonnées. Les participants devaient également tous avoir commencé ou terminé une nouvelle formation. Finalement, l'échantillon inclut uniquement des personnes qui ont vécu une situation de reconversion involontaire due à des problèmes de santé physique ou mentale. Pour le recrutement, nous avons tout d'abord lancé un appel via les réseaux sociaux indiquant que nous recherchions des participants volontaires répondant aux critères précités. Plusieurs personnes ont

manifesté leur intérêt de participer à cette recherche. Nos proches et amis nous ont également mis en contact avec des personnes susceptibles de nous intéresser. Nous avons donc obtenu 14 participants potentiels et, de concert avec notre directeur de Mémoire, nous avons établi une liste définitive de neuf participants. Chaque personne a ensuite été contactée pour confirmer sa participation. Deux d'entre eux n'ont malheureusement plus donné réponse.

L'échantillon final était composé de sept participants : quatre femmes et trois hommes, âgés entre 25 et 56 ans. Trois d'entre eux ont dû se reconvertir pour des problèmes touchant la santé mentale, quatre pour des questions de santé physique. Le Tableau 1, ci-dessous, résume les caractéristiques de l'échantillon. Afin de respecter l'anonymat, un nom d'emprunt a été attribué à chaque participant et les noms d'entreprise ou de lieu professionnel ne sont pas mentionnés.

Tableau 1. Caractéristiques des participant-e-s

Participant	Âge	Nationalité	Profession actuelle	Profession avant la reconversion
Sofia	48	Italienne	Étudiante de Master en Psychologie	Manager dans l'ingénierie informatique
Justine	25	Suisse	Employée de commerce	Viticultrice
Mélanie	37	Suisse	Psychologue conseillère en orientation	Acheteuse confirmée pour une entreprise de vêtements
Michel¹	56	Français	Maître socioprofessionnel en fin de formation	Chef de service (restauration)
Patrick	55	Suisse	Cadre dans une société qui fabrique des fenêtres	Ébéniste
Bruno¹	54	Suisse	Moniteur d'auto-école dans son entreprise	Boulangier-Pâtissier
Annick²	54	Suisse	Opératrice du trafic ferroviaire	Agente commerciale des trains Horlogère

¹Reconversion prise en charge par l'AI ; ² Deux reconversions imposées caractérisent le parcours professionnel de cette participante.

3.3 Récole des données

3.3.1 Procédure

Selon Rohleder et Lyons (2015), le choix de la méthode de récolte des données doit se faire en s'assurant qu'elle soit adaptée à la question de recherche. C'est pourquoi nous avons choisi de procéder à des entretiens semi-structurés. Ce type d'entretien permet non seulement d'accéder à l'expérience subjective des participants, mais également de répondre aux questions de recherche préétablies. Il repose sur un guide d'entretien élaboré de manière à accéder à des données susceptibles de répondre à ces questions (Blanchet & Gotman, 2010). Ce procédé semi-directif laisse en effet beaucoup de liberté à l'interviewé afin de faire émerger les thèmes sous-jacents au discours.

La participation à la recherche était libre et volontaire. Lors de la procédure de recrutement, nous avons tout d'abord informé les personnes intéressées du thème de la recherche et de la durée approximative des entretiens. Au moment de rencontrer les participants, nous leur avons remis un document contenant les informations nécessaires à la compréhension du cadre de recherche ainsi qu'un formulaire de consentement à signer (cf. Annexes 8.1 et 8.2). Ce n'est qu'à ce moment-là que les entretiens enregistrés ont commencé. Les entretiens se sont déroulés soit au domicile des participants, soit à l'Université de Lausanne. Dans tous les cas, nous nous sommes assurés de la tranquillité des lieux permettant ainsi aux participants et à la chercheuse de se sentir à l'aise.

Tous les entretiens ont été enregistrés et entièrement transcrits en tentant de rester fidèle au déroulement réel de l'entretien. Nous avons ainsi transcrit les hésitations, les pauses, les expressions et les émotions. Pour ce faire, plusieurs règles de transcription ont été utilisées. Les pauses de moins d'une seconde sont indiquées par le signe (-). Les pauses de plus d'une seconde sont indiquées par le nombre de secondes entre parenthèses, par exemple : (3). Les états émotionnels ou expressions sont indiqués entre parenthèses et le discours exprimant l'émotion ou l'expression en question est souligné. Par exemple : « (en riant) je n'y avais jamais pensé. » Les mots tronqués sont indiqués par un tiret, par exemple : « je pen- je voulais dire » et les phrases tronquées par le signe // (« parce que moi j'avais toujours le// Je voulais comprendre »). Le signe = signifie un allongement de la lettre qui le précède. Les discours rapportés

directs sont indiqués par des guillemets (« ... »). Les interruptions ou récits simultanés entre l'interviewé et la chercheuse sont indiqués par des crochets. D'autres règles ont été ajoutées dans la partie de présentation des résultats. Les parties indiquées par (...) ou [...] signifient qu'un extrait de texte a été coupé pour ne garder que les parties les plus pertinentes. Pour expliciter un extrait dans lequel un segment de phrase manque, nous avons également utilisé des crochets, par exemple : « Je la [la profession de restauration] pratique tous les jours ».

Afin de respecter la confidentialité et l'anonymat des participants, nous avons veillé à ne pas inscrire leurs vrais noms sur les différents documents (enregistrements, transcriptions) et à anonymiser les données sensibles qui pourraient permettre de reconnaître les participants. Seule la chercheuse connaît l'identité des participants.

3.3.2 Guide d'entretien

Le guide d'entretien de notre recherche (cf. Annexe 8.3) est composé de quatre parties. Chaque partie contient plusieurs questions principales qui, elles, contiennent des sous-questions permettant un approfondissement des thématiques en cas de besoin. La première partie permet de récolter des informations sociodémographiques. Un exemple de question posée est : « *Pouvez-vous me raconter brièvement les principales étapes de votre parcours professionnel et de formation ?* ». La deuxième partie concerne le processus de reconversion professionnelle et la manière dont celle-ci s'insère dans le parcours professionnel du participant avec, par exemple, la question suivante : « *Dans quelle mesure cette reconversion a-t-elle été imposée ou choisie à vos yeux ?* » Dans cette partie, nous avons visé plusieurs objectifs tel que comprendre le vécu subjectif de la reconversion ou le sens de cette dernière dans le parcours professionnel et de vie du participant. La troisième partie tente d'explorer les différents enjeux identitaires liés à la reconversion et a principalement été établie d'après l'étude d'Obodaru (2016) présentée dans le cadre théorique de la présente recherche. Nous avons, par exemple, adressé la question suivante : « *Comment serait votre vie si vous n'aviez pas été forcé de faire cette reconversion ?* ». La dernière partie permet d'aborder la problématique du rapport au travail avec, par exemple, une des questions suivantes : « *Comparé à vos autres sphères de vie, par rapport à la famille, à vos amis, à vos loisirs... où mettez-vous le travail ?* »

Pour ce mémoire, nous nous sommes concentrés spécifiquement sur la troisième partie en lien avec les recherches d'Obodaru (2012, 2016) sur les sois alternatifs et les identités professionnelles abandonnées. Nous avons, par exemple, adressé les questions suivantes : « *A quel point considérez-vous que votre reconversion ait été un moment clé de votre vie ?* », « *Qu'est-ce que cela suscite en vous que de penser à cette version alternative ?* », « *Quels aspects de votre ancien travail vous manquent ? Au contraire, lesquels ne regrettez-vous pas ?* »

3.4 Analyse des données

Dans le cadre de la présente recherche, nous avons choisi de procéder à une analyse thématique des entretiens en nous appuyant sur la méthode proposée par Braun et Clarke (2006). Ce type d'analyse permet d'identifier et d'analyser des patterns au sein des données, ainsi que d'organiser et de décrire le jeu de données de manière détaillée. Avant de procéder à l'analyse des données, il est important de clarifier le positionnement théorique de l'analyse en prenant un certain nombre de décisions, comme le suggèrent Braun et Clarke (2006).

Les auteures expliquent qu'un thème va capturer une information présente dans les données qui sera importante pour répondre à la question de recherche. Le thème représente un schéma de réponses ou de sens au sein des données. Par conséquent, il était nécessaire de se demander comment nous voulions que les thèmes soient constitués. Pour cette recherche, notre objectif était de saisir le vécu des personnes face à la perte de leur métier ainsi que les différentes stratégies utilisées par ces personnes pour rejouer les identités abandonnées. Dès lors, nous nous sommes concentrés sur ces aspects-là au risque parfois de laisser de côté des thèmes plus présents dans les données mais ayant moins de lien avec les questions de recherche. Nous avons donc opté pour une démarche dite mixte inductive-déductive. D'une part, la démarche est déductive puisque nous nous sommes basés sur un cadre théorique prédéfini et sur le concept d'identité professionnelle abandonnée (Obodaru, 2016), que l'on peut considérer comme un « supra-thème ». D'autre part, nous avons laissé émerger de nouvelles catégories de manière inductive, en identifiant des thèmes à un niveau latent ou interprétatif.

L'analyse des données s'est déroulée en suivant les six étapes proposées par Braun et Clarke (2006), tout en procédant de manière itérative.

1. Se familiariser avec les données : le fait de mener les entretiens crée déjà des connaissances au préalable du jeu de données. La transcription des entretiens offre une immersion plus profonde au sein des données. Une fois les transcriptions terminées, une lecture active nous a permis de repérer des premières similitudes entre les situations des différents participants. À l'issue de cette étape, nous avons obtenu une liste d'idées du contenu des données et de ce qui les rendaient intéressantes.

2. Générer les codes initiaux : lors de cette étape, nous avons tout d'abord découpé l'entier des données en unités de sens. Nous avons ensuite assigné un code à chaque unité de sens, représenté par un mot, une phrase ou un paragraphe. Pour ce faire, en cohérence avec notre démarche mixte, nous avons fait recours à des codes en lien avec notre cadre théorique tout en laissant émerger de nouveaux thèmes.

3. Repérer les thèmes : pour ce faire, nous avons fait un premier tri des codes afin de voir lesquels se recoupaient ou pouvaient se rejoindre. Nous avons donc combiné ces différents codes pour créer des thèmes globaux. Nous avons également dessiné une carte thématique au fur et à mesure que nous affinions les thèmes. À l'issue de cette étape, nous avons obtenu une première liste de thèmes.

4. Révision des thèmes : cette étape nécessite tout d'abord de passer en revue tous les thèmes. Certains thèmes potentiels vont se regrouper et d'autres se scinder. Le double critère de jugement (Patton, 1990) permet de vérifier l'homogénéité interne (les données au sein d'un même thème sont cohérentes) et l'hétérogénéité externe (on observe des différences claires entre les thèmes) des données. A l'issue de cette étape, nous sommes parvenus à une représentation claire des différents thèmes et de la manière dont ils s'articulaient entre eux.

5. Définir et nommer les thèmes : cette étape permet d'identifier l'essence de chaque thème et de déterminer l'aspect des données que chaque thème capture. Elle a abouti à une liste finale des thèmes à analyser et interpréter, ainsi qu'à un arbre thématique qui en propose une vue d'ensemble.

Pour les étapes 4 et 5, nous avons sollicité notre directeur de Mémoire avec qui nous avons pu échanger au sujet des thèmes et de leur définition afin de s'assurer de la pertinence de chaque thème, tant dans leur définition que dans leur dénomination. Ces multiples échanges ont permis d'aboutir progressivement à un arbre thématique solide et cohérent.

6. Produire le rapport : cette dernière phase consiste à la rédaction de l'analyse des thèmes et sous-thèmes retenus, et a donné lieu au prochain chapitre de ce travail.

4. Résultats

L'analyse thématique a permis d'identifier quatre thèmes, couvrant chacun plusieurs sous-thèmes. Les deux premiers thèmes se réfèrent au passage de l'ancienne à la nouvelle profession, alors que les deux derniers se réfèrent à l'*enactment*. Les deux premiers thèmes sont exclusifs, c'est-à-dire que chaque participant se retrouve uniquement dans un sous-thème ; au contraire, les deux derniers thèmes comportent des catégories ouvertes, une même personne pouvant être catégorisée dans plusieurs sous-thèmes.

Dans ce chapitre, nous décrivons ces différents thèmes et sous-thèmes et les illustrons à l'aide d'extraits d'entretiens. Le Tableau 2 propose une vue d'ensemble de ces thèmes et sous-thèmes.

Tableau 2. Vue d'ensemble des thèmes et sous-thèmes

Thèmes	Sous-thèmes		N
1. Deuil du métier	1.1	Anticipation résignée	3
	1.2	Débordement émotionnel	3
	1.3	Incertitude	1
2. Transition identitaire	2.1	Transition douce	2
	2.2	Renaissance	2
	2.3	Reconnexion à soi	2
	2.4	Transition inachevée	1
3. Motivation de l' <i>enactment</i>	3.1	Apaiser les émotions négatives	3
	3.2	Comblé un manque	7
4. <i>Enactment</i>	4.1	Réel	7
	4.2	Imaginé	7
	4.3	Vicariant	4

4.1 Les participants et leur parcours

4.1.1 Sofia

Après une thèse de doctorat en Lettres, réalisée en Italie, Sofia a enseigné durant deux ans dans ce pays. Elle et son mari sont partis s'installer en France, pour le travail de ce dernier. A ce moment-là, son niveau de français ne lui permettait pas d'enseigner dans le pays. L'essor de l'informatique de cette période lui a permis de rapidement trouver un travail. Après plusieurs formations et certifications, elle a exercé en tant qu'ingénieure en informatique pendant sept ans jusqu'à devenir cheffe de projet. Elle a ensuite travaillé en Suisse pendant douze ans dans le secteur de l'industrie en tant qu'ingénieure en informatique et a très vite évolué vers le management d'équipe. Elle s'est donc formée à cette activité et a géré des équipes d'environ 15 personnes pendant une dizaine d'années, parallèlement à son travail de cheffe de gestion de projet. Les conditions (augmentation du nombre de projets, manque de ressources, hyperdisponibilité, heures supplémentaires, ...) dans lesquelles elle exerçait son métier l'ont conduit à un épuisement professionnel. Après une période d'arrêt, elle a commencé des études de psychologie. Elle est actuellement dans sa première année de Master.

4.1.2 Justine

Suite à l'obtention de sa Maturité fédérale, Justine ne souhaitait pas continuer les études et a débuté un CFC de viticultrice. Durant sa dernière année d'apprentissage, elle a subi une opération des ligaments croisés pour la seconde fois et a dû, par conséquent, terminer son apprentissage à l'assurance. Dès lors, Justine a reconsidéré la suite de son parcours professionnel, ne souhaitant pas postuler chez un vigneron sans être au maximum de ses capacités physiques, sachant que, tôt ou tard, elle allait faire face à l'impossibilité d'exercer le métier de viticultrice. A ce moment-là, le but de Justine était de pouvoir gagner sa vie le plus rapidement possible. Elle a alors trouvé une place d'apprentissage d'employée de commerce, qu'elle a pu faire en 18 mois, dans une station de recherche agricole et viticole, lui permettant ainsi de garder un pied dans le domaine de la viticulture. Actuellement, elle est employée de cette station de recherche depuis deux ans. Bien que, de manière générale, son métier lui plaise, elle regrette parfois de ne pas avoir opté pour le Bachelor

d'ingénierie agronome afin d'être encore plus en lien avec son domaine professionnel initial.

4.1.3 Mélanie

A la fin du gymnase, Mélanie avait pour idée de suivre des études de marketing ou de communication mais ce type de formation n'était pas très fréquent à ce moment. Elle était également intéressée par des études de psychologie mais, ne s'en sentant pas capable à ce moment-là, elle décide alors de s'inscrire dans une école privée de communication d'entreprise. Elle a ensuite intégré une école de mode où elle a suivi une formation à Paris et à Londres dans l'idée de travailler dans la communication du milieu de la mode. De retour en Suisse, elle a effectué un stage dans une agence de communication. Elle a commencé ensuite son premier emploi en tant qu'assistante personnelle d'une styliste. La collaboration avec cette dernière s'étant mal passée, Mélanie a quitté son poste après une année et demie et a séjourné quelques mois en Allemagne pour rafraichir ses connaissances linguistiques. Elle a travaillé ensuite en tant qu'assistante-achat pour un magasin de vêtements et a rapidement évolué au sein de l'entreprise jusqu'à devenir acheteuse confirmée. Elle est restée environ 4 ans dans cette entreprise jusqu'à son épuisement professionnel qui l'a conduit tout d'abord à diminuer son taux d'activité jusqu'à l'arrêter complètement. Après de longues réflexions sur ses envies professionnelles, elle a commencé un Bachelor de psychologie. Aujourd'hui, elle est sur le point de terminer son Master.

4.1.4 Michel

Michel décrit son parcours professionnel comme atypique. Il a tout d'abord passé un diplôme d'électromécanicien en France, son pays natal. Sur un coup de tête, il est parti en station de ski pour faire du service de restauration ; c'est à ce moment-là qu'il a découvert son amour pour le métier. Il a voyagé ensuite entre la Réunion, la Suisse, et Ibiza où il travaillait dans le service puis s'est installé en Suisse où il vit toujours actuellement. Quelques années plus tard, il subit un grave accident de moto, l'empêchant d'exercer son métier durant sa convalescence et a, dès lors, pu bénéficier d'un reclassement proposé par l'AI qui lui a permis de financer une patente. Il a ensuite travaillé pendant 13 ans en tant que chef de service à l'EPFL jusqu'à ce qu'il subisse un arrêt cardiaque de plusieurs

minutes sur son lieu de travail. Suite de quoi il a été pris en charge par l'AI qui a financé sa nouvelle formation de maître socio-professionnel dans le secteur de la restauration qu'il termine prochainement.

4.1.5 Patrick

Patrick a d'abord obtenu un CFC d'ébéniste qu'il a voulu compléter par une formation de technicien sur bois. Au cours de cette formation, il a subi un accident professionnel, provoquant d'importantes douleurs du dos jusqu'à en être paralysé. Il a donc été mis en arrêt quelque temps. Il a tenté ensuite de reprendre son activité mais il s'est à nouveau retrouvé bloqué au bout de deux jours. Il a donc pris la décision, à contre cœur, d'arrêter ce travail. Soucieux de ne pas pouvoir subvenir aux besoins financiers de son couple, il a rapidement trouvé une place de travail à la chaîne qui ne lui plaisait pas du tout. Il a ensuite eu l'opportunité de travailler en tant que représentant dans la vente, impliquant un déménagement provisoire. Il a suivi une formation d'une année en cours d'emploi puis il a pu retourner vivre et travailler où il vivait initialement. Petit à petit, il a gravi les échelons jusqu'à devenir cadre d'entreprise dans une société fabricante de fenêtres. Cela fait maintenant 32 ans qu'il exerce le métier de la vente avec des clients ébénistes, menuisiers, charpentiers... lui permettant ainsi de rester proche de son domaine professionnel initial.

4.1.6 Bruno

Le désir de Bruno d'être moniteur d'auto-école est apparu durant l'enfance. Comme les exigences de l'époque demandaient une expérience de 6 ans de conduite, ses parents ont souhaité qu'il se forme à un premier métier à l'issue de sa scolarité obligatoire. Il a alors fait un apprentissage de boulanger-pâtissier. Après une dizaine d'années dans le métier, il a été forcé d'arrêter pour cause d'allergie au sucre et a entrepris un second apprentissage d'agent d'exploitation qu'il a pu faire en deux ans mais qu'il n'a pas du tout aimé. Durant la période d'exercice de cette profession, il subit un accident de travail qui lui a causé des problèmes de dos et une paralysie des membres inférieures. Après quelques mois d'arrêt, il est retourné travailler mais les conditions de travail, responsables de son accident professionnel, n'avaient pas changé. Craignant un nouvel accident, il a demandé à être licencié. S'ensuit une période de chômage à l'issue de laquelle il se voit forcé de retourner dans son métier initial de

boulangier-pâtissier étant donné qu'il n'avait pas de certificat médical qui justifiait son allergie. Son état de santé s'est toutefois vite détérioré avec la réapparition des symptômes de son allergie au sucre et, s'ajoutant à cela, une allergie à la farine. Il a en même temps connu un autre problème de santé mentale qu'il qualifie de « décrochage » dû à un niveau de stress élevé. Il a pu ainsi obtenir des certificats médicaux attestant de ses allergies et bénéficié d'une prise en charge par l'Assurance-Invalidité (AI) qui lui a financé une nouvelle formation de moniteur d'auto-école.

4.1.7 Annick

En sortant de l'école, Annick a débuté un apprentissage de couturière qui ne lui a pas plus. Elle a alors commencé le gymnase en voie diplôme⁴ qui durait deux ans à l'époque. Attirée par le métier d'enseignante, elle commence l'école normale⁵ mais échoue après une année. Elle prévoyait de recommencer mais la grossesse imprévue de son premier enfant l'en a dissuadé. Elle s'est réinsérée sur le marché du travail quelques années après la naissance de son troisième enfant. Elle a travaillé quelques temps en tant que vendeuse dans un magasin de jouets, ce qui ne lui a pas plu du tout puis comme conductrice de transports scolaires. Elle a ensuite suivi une formation d'agent de train aux CFF. Après cinq ans dans le métier, elle est diagnostiquée d'un burnout. Prise en charge par l'AI, elle a vécu une première reconversion professionnelle et a suivi une nouvelle formation à l'issue de laquelle elle a obtenu un CFC d'horlogère. Cependant, des problèmes de vue ne lui ont pas permis d'exercer le métier. Elle a ensuite été reprise en charge par l'AI et l'OSEO et a vécu une seconde reconversion professionnelle involontaire. Elle est retournée dans le domaine des transports publics et a fait une nouvelle formation de cheffe de circulation des trains.

4.2 Deuil du métier

Ce thème fait référence à la manière dont les participants ont vécu la perte de leur métier. Nous avons mis en évidence différents cas de figure,

⁴ Actuellement École de culture générale

⁵ Actuellement Haute école pédagogique

développés dans les sous-thèmes suivants : anticipation résignée, débordement émotionnel et incertitude.

4.2.1 Anticipation résignée

Ce sous-thème se réfère à l'anticipation du deuil du métier. En d'autres termes, les trois personnes concernées par cette situation semblent avoir prévu et accepté un inévitable changement professionnel. Ils se sont ainsi faits à cette idée et ont entamé un processus de deuil de leur métier avant même de le perdre. La résignation anticipée se décline de différentes manières. Bruno explique comment, pour lui, le métier de boulanger-pâtissier qui lui plaisait à la base n'existe plus depuis bien avant qu'il ait été forcé de l'abandonner :

En fait ce métier moi je l'ai choisi en m'endormant sur une colline hein. En fait il y a les tours d'eau à XXX, je me suis endormi sur les tours d'eau, (...) pis quand je me suis réveillé, devant moi il y avait du blé avec du vent (-). C'était juste magnifique. Et en fait c'est ça qui a décidé que je serai boulanger-pâtissier. Que j'arrête de le faire ? Et ben je suis en train de te parler du vent qui faisait que (...) le champ de blé donnait comme une mer de blé quoi et (-) j'ai travaillé dans l'industrie. Il y a pas de mer de blé, il y a plus le vent. J'ai aimé mon apprentissage, franchement j'ai aimé. (...) Donc voilà, le métier de départ il a changé (...) mais il était juste magnifique. Ce métier-là il s'est arrêté mais je pense qu'il s'est pas arrêté pour rien. (...) Je dirais que rien n'arrive pour rien. Si ça s'est arrêté c'est que ça devait s'arrêter et pis moi j'étais là « Waouh, il y a un virage ! » pis voilà.

Comme Bruno le sous-entend, le métier d'artisan boulanger traditionnel a été en grande partie remplacé par des modes de production industriels, impliquant un changement des caractéristiques du métier. Pour Bruno, cette manière d'exercer sa profession n'était plus en accord avec ses aspirations professionnels, lui faisant peu à peu perdre de l'intérêt pour ce métier. Ainsi, le deuil du métier était déjà entamé au moment où Bruno a été forcé d'arrêter sa profession car le changement avait déjà été anticipé.

Quant à Justine, au vu de ses problèmes de santé au genou, elle a anticipé un changement professionnel qui lui semblait inévitable :

Déjà je me voyais pas postuler chez un vigneron sans savoir si j'étais à 100% de mes capacités. Pis du coup ben... ouais je me suis dit que même si je travaillais, un moment donné euh j'allais pas pouvoir faire toute ma vie dans ce métier. Du coup ben j'ai (-) j'ai moi-même euh (-) fait ma reconversion.

Le caractère résigné du deuil du métier chez Annick se manifeste plutôt sous la forme du désintéressement ou d'un renoncement fataliste :

Sur le moment j'étais contente. C'était plutôt l'effet inverse. C'était que moi je voulais plus la [la profession] faire. Alors que je pense que j'aurais pu encore la faire une fois guérie. (...) Mais là, moi ce métier euh... je me disais « Oh c'est un métier de nul » euh... j'avais envie de faire autre chose en fait. (...) Mais non alors là moi on peut dire moi j'étais super contente// c'est presque moi qui ai insisté pour plus faire ça. (...) Les CFF ils m'ont donné toutes mes chances de garder ce travail, alors clairement là y'a rien à dire. Mais j'étais en plein dans mon burnout donc tout était faussé.

Différentes caractéristiques propres à chacune des situations des participants les ont menés à accepter l'inévitable et entamer un processus de deuil avant de réellement quitter leur emploi. Nous pouvons ainsi supposer que l'anticipation résignée permette de s'épargner une rupture professionnelle trop abrupte. Nous soulevons toutefois une différence entre la situation de Justine et celles de Bruno et Annick. Il semblerait en effet que l'anticipation de Justine soit plus consciente, objective et prospective contrairement à Bruno et Annick chez qui cette anticipation relèverait plus de l'ordre de l'inconscient, menant par ailleurs à des problèmes de santé mentale. Il semblerait que seul un recul sur la situation leur a permis de nous partager cette expérience. Autrement dit, sur le moment, ils n'ont pas forcément réalisé qu'ils étaient déjà en train d'anticiper leur reconversion.

4.2.2 Débordement émotionnel

Pour certains, la perte du métier a engendré un bouleversement émotionnel qui se manifeste différemment chez les participants. On ressent par exemple une lourde charge émotionnelle dans les propos de Patrick,

qui fait une analogie entre son métier et la perte d'un membre de sa famille :

Pour moi c'était un choc d'arrêter ce métier que j'aimais énormément. Pour moi c'était un deuil. (...) j'étais pas bien, comme je te disais, par rapport à ce deuil qui était pour moi euh... c'est comme si je perdais mon frère ou ma sœur ou... (-) c'était tellement important.

Mélanie s'est sentie comme désarmée face à la perte de son emploi :

Je me suis sentie euh (4) un peu imp- ouais impuissante au début, complètement impuissante genre euh (1) « je vois pas de solution »

Sofia, elle, est passée par une multitude d'émotions :

Ah c'était (-) hyper dur pour moi à vivre (-) le fait que je pouvais plus faire certaines choses. Mais (-) après le premier choc on va dire émotionnel où= (-) ben où j'étais quand même pa- passablement (-) dans la dépression, dans la tristesse (-) et dans le... dans l'échec aussi, je me sentais (-) vraiment euh (1) dans l'échec (...). Donc euh au début c'est la colère aussi de dire « mais pourquoi (-) à moi ? Pourquoi ça m'arrive ? » Mais après ça se transforme en acceptation. (...) je suis passée, si on veut faire un peu le continuum, vraiment de la, un peu de la dépression, à la tristesse, à la colère aussi de ne pas pouvoir (-) avancer (1), à l'acceptation et vraiment à l'observation.

Les extraits de ces trois participants nous montrent qu'ils semblent en effet être submergés par leurs émotions. Les trois situations, toutefois différentes, précisent d'une certaine manière l'attachement de la personne vis-à-vis du métier. De fait, comme le dit Patrick, son métier comptait énormément pour lui, ce que l'on ressent moins dans les propos de Mélanie et Sofia qui semblent appréhender la perte du métier avec plus de distance. Chez elles, les émotions sont effectivement présentes mais semblent plus liées à un besoin de sécurité ou de maîtrise du parcours professionnel.

4.2.3 Incertitude

Ce sous-thème fait référence à l'incertitude face à l'avenir et concerne un participant, Michel, qui était en hésitation quant à la suite de son parcours professionnel :

En parlant avec ma Doctoresse (...) on s'est posé la question, surtout elle d'ailleurs qui m'a posé la question, de savoir si je trouvais judicieux de continuer dans la restauration (1) euh avec ce qui m'était arrivé. (...) elle m'a poussé à aller voir l'AI, enfin faire une demande à l'AI en vue d'une reconversion et tout et euh je voyais pas trop ce que je voulais faire à part mon métier.

L'incertitude s'exprime ici dans la mesure où Michel n'arrive pas vraiment à envisager d'autres pistes professionnelles susceptibles de l'intéresser, tout en sachant le risque qu'il encourt de retourner dans le domaine de la restauration compte tenu de son état de santé. Il se trouve ainsi dans une situation d'incertitude, ne sachant pas comment s'en sortir.

4.3 Transition identitaire

Une reconversion professionnelle peut avoir des implications identitaires plus ou moins fortes. Certaines personnes ont transité d'un rôle professionnel à l'autre sans se remettre en question. Pour d'autres, la reconversion peut impliquer d'importants changements identitaires. Les sous-thèmes suivants décrivent les différents types de transitions identitaires par lesquels les participants sont passés.

4.3.1 Transition douce

Deux participants ont effectué leur transition en douceur, en restant proches du domaine professionnel qu'ils ont dû quitter. Leur nouvelle identité est donc en cohérence avec le rôle professionnel abandonné. Justine, par exemple, affirme ce qui suit :

J'ai fait en sorte de trouver une place d'apprentissage d'employée de commerce que j'ai tout de suite trouvé, j'ai eu de la chance. Pis je l'ai trouvée à XXX, c'est la station de recherche justement euh pour l'agriculture et la viticulture. Du coup je restais un peu dans le domaine.

Quant à Patrick, il nous dit :

(...) ce métier, ce qui est juste chouette, c'est que je l'ai jamais perdu. (...) je suis resté dans la branche en fait.

[...]

(...) comme je disais cette nouvelle formation ça m'encourageait de la faire parce que je touchais toujours (...) mon premier métier que j'aimais tellement. (...) Donc pour moi cette reconversion (...) c'était en fait la continuité d'un truc. (...) c'était une continuité dans mon métier (-) et aujourd'hui on parle encore techniquement de mon métier chez des clients. Je retrouve des machines que je travaillais ou d'un coup j'ai un client qui arrive, je vois qu'il est embêté pour usiner quelque chose parce que je sais qu'il faut être deux pis il est tout seul « hop », (...) je lui donne un coup de main, je lui passe la pièce, il dit « Oh purée merci. Ah ben t'as un réflexe » « Non mais c'est normal parce que c'était mon métier » donc c'est une continuité de ma vie en fait.

Dans le cas de ces participants, une transition douce peut leur permettre de minimiser l'impact causé par le changement et d'accepter ainsi plus facilement l'abandon l'identité professionnelle.

4.3.2 Renaissance

Certains participants ont vécu la reconversion comme une reconstruction autour d'une nouvelle identité valorisée. Cette forme de renaissance a fait émerger de nouvelles valeurs qu'ils ont pu mettre en action dans leur nouvelle identité professionnelle. Michel illustre de manière intéressante ce sous-thème :

Le pire c'était ma question « mais qui j'étais avant quoi ? » (...) Et puis= donc voilà et euh et c'est vrai que je me suis, on va dire, réveillé beaucoup plus bienveillant (3) avec une envie ouais de...

[...]

En fait j'ai toujours entendu que c'est ceux qui attaquent leur deuxième vie qui s'aperçoivent qu'on n'en a qu'une, ça c'est vrai.

[...]

Je suis plus entier, je suis beaucoup// alors ça, je suis vachement plus entier maintenant. Et oui parce que ouais là je suis vrai, je suis moi. Ça je suis vraiment moi. Alors qu'avant j'étais un vendeur.

[...]

Euh un titre à ma reconversion ? (...) J'ai envie de dire euh (1) à ma, à ma reconversion (1) l'éveil. (...) Ça me va ouais. L'éveil. C'est tout à fait ça au niveau professionnel.

Ici, le choix des mots est important car il permet de saisir le sens que Michel donne à sa reconversion et la manière dont il se positionne dans son parcours professionnel. La reconversion lui a permis de tendre vers des valeurs plus universelles qui ont du sens pour la personne qu'il est aujourd'hui.

Une autre forme de renaissance est celle vécue par Bruno :

Mais dans ma tête ça a été aussi un virage hein. J'ai complètement changé. Même moi je dis que je suis né depuis cette maladie moi. Parce qu'en fait ce, ce problème m'a fait découvrir plein de choses.

C'est comme si Bruno affirmait que sa reconversion l'avait conduit vers un monde nouveau où tout était à découvrir. Il explique également que sa nouvelle profession lui a permis de suivre ses nouvelles valeurs :

J'ai eu l'envie de transmettre. Mais j'avais aucun moyen de transmettre, aucun. (...) Par contre j'avais envie de transmettre quelque chose et l'auto-école m'a paru quelque chose de bien.

Pour Michel et Bruno, il semblerait que leur satisfaction quant à leur nouvelle situation professionnelle soit plus liée au changement que celle-ci apporte dans leur définition de soi, c'est-à-dire par la comparaison entre la personne qu'ils étaient avant et celle qu'ils sont aujourd'hui, au-delà du rôle professionnel. De fait, finalement, aucun d'eux ne méprise le métier qu'ils avaient avant, au contraire. Michel est resté dans le domaine de la restauration mais dans une forme plus altruiste et Bruno a complètement changé de voie mais, comme il nous l'a dit, il pourrait encore parler de sa profession de boulanger-pâtissier avec passion.

4.3.3 Reconnexion à soi

La transition identitaire peut également permettre de se retrouver, de redevenir soi-même. Les participants perçoivent alors la reconversion comme une opportunité d'habiter une identité avec laquelle ils se sentent mieux. La différence avec le thème de la renaissance est qu'ici, les personnes vont actualiser d'anciennes valeurs pour construire leur nouvelle identité professionnelle, alors que les participants dans le cas de figure précédent en investissent des nouvelles. Sofia nous explique que, dans son ancien rôle professionnel, elle ne pouvait pas répondre à ses valeurs, ce que lui permet de faire le métier pour lequel elle se forme aujourd'hui :

(...) avant j'avais une identité de manager, de quelqu'un qui avait du « pouvoir », qui, qui avait beaucoup d'argent etc. et puis de changer complètement de paradigme, de dire « ben non maintenant je suis dans une autre posture, (...) je vais un jour être psychologue donc je suis dans l'écoute (...) » (...) finalement c'est (...) ce qui est bon pour moi. Je me suis retrouvée. Finalement ces, ces emplois que j'ai eus avant je les ai faits ben parce que j'étais obligée de gagner ma vie. Mais finalement j'épousais pas à 100% ces rôles quoi. (...) Le rôle du manager (...) aurait pu avoir du sens si je pouvais accompagner mes collaborateurs dans leur développement personnel.

[...]

Donc ce que je faisais de façon intuitive je me suis dit « je veux le faire de façon professionnelle, en ayant une formation scientifique et en proposant des interventions qui sont validées scientifiquement » parce que ça c'est très important pour moi. (...) Donc c'est comme ça que j'ai trouvé du sens dans (...) mes premières études en psychologie (...).

[...]

Ça a été vraiment un moment clé parce que ça m'a permis de (-) vraiment de élaguer tout ce que je ne voulais pas (...) dans mon rôle et dans mon identité et ça m'a permis de redevenir moi-même et de retrouver vraiment de

l'énergie et de, du bien-être. Ça c'était vraiment une clé pour retrouver le, le bien-être personnel.

Nous observons que la reconversion lui a permis, d'une part, de se détacher d'un rôle professionnel avec lequel elle n'était plus en accord et, d'autre part, d'être à nouveau elle-même, notamment en actualisant d'anciennes valeurs. Elle a pu ainsi retrouver du bien-être, ce que son ancien métier ne lui procurait plus.

De manière similaire, Mélanie explique se sentir enfin bien avec elle-même :

Ben là je me sens enfin où j'ai l'impression de faire quelque chose qui me correspond (1) donc c'est euh... faire quelque chose où... avec lequel je me sens bien moi-même, où je suis// parce que ma question c'était « ouais mais... »// quand je travaillais chez (boutique de vêtements) c'était « imagine tu vas (-)// un jour tu vas arriver à la retraite ou voire aux portes de la mort quoi, tu vas te retourner pis tu vas dire « qu'est-ce que j'ai fait dans ma vie? » à part négocier des prix euh, faire des allers-retours en Chine polluer la planète » » (en riant) et là j'ai dit « ah ben= ouais là maintenant je suis en phase en fait avec qui je suis et pis ce que j'ai envie d'amener, ce que j'ai envie de donner ». Donc euh= quel sens je donne c'est vraiment de (4), de (-), d'être en phase avec mes valeurs en fait.

Tout comme dans la renaissance, dans la reconnexion à soi la reconversion a permis aux participantes d'aligner le nouveau métier visé à leurs valeurs, créant ainsi une nouvelle situation qui a du sens pour elles. Dans ce cas, les implications identitaires sont fortes car les personnes se sentent enfin en cohérence avec leurs nouvelle identité et rôle professionnels qui leur permettent de répondre à leurs valeurs.

Les participants concernés par une transition identitaire de renaissance ou de reconnexion à soi semblent tous être guidés par des valeurs orientées vers autrui comme l'envie, voire le besoin, de transmettre, d'accompagner ou de contribuer au bien-être des autres.

4.3.4 Transition inachevée

Ce sous-thème ne concerne qu'une participante, Annick, chez qui l'identification au nouveau rôle professionnel qui ne s'est jamais identifié à son nouveau rôle professionnel, d'une part parce que la formation ne s'est pas bien déroulée et qu'elle ne se sentait pas à l'aise dans ce métier et, d'autre part, parce qu'elle a vécu une seconde reconversion imposée qui lui a permis, cette fois-ci, de retrouver le domaine professionnel dans lequel elle se sentait bien :

Ce métier, je voyais que j'avais de la peine (...) en deuxième année (...) j'ai réalisé que je serai toujours une horlogère euh... nulle, je sais pas, mais en tout cas (-) pas bonne quoi, enfin euh... Donc que je pourrai jamais faire une belle carrière dans l'horlogerie quoi. (...) Je me suis dit « Là t'es pas sur le bon chemin, ça va pas jouer quoi ! »

[...]

(...) je suis allée trois jours (...) travailler dans une entreprise horlogère, donc pour moi c'était la galère mais (-) j'y suis quand même allé. Et (...) j'ai eu tout un plateau de pièces que je devais contrôler qui est venu en retour, parce qu'il était bourré de raies, de défauts, enfin pas du tout conforme, pis (...) pour moi elles étaient bonnes ces pièces. J'arrivais pas voir, vu que ma vue avait baissé, que ces pièces elles étaient pas bonnes quoi. (...) j'ai dû mettre toutes mes forces pour (...) dire « Demain, je vais pas travailler » (en pleurant) c'était horrible, horrible. (2) (...) J'étais une grosse nulle en horlogerie (émue, au bord des larmes).

Annick nous explique que, ne se sentant pas compétente lors de son apprentissage d'horlogère, elle réalise qu'elle n'était pas sur la bonne voie. Ainsi, pour elle, cette reconversion n'était qu'une première étape dans son processus de réinsertion final. En effet, l'AI a continué de la prendre en charge car de nouveaux problèmes de santé, liés cette fois à sa vue, l'empêchaient de pratiquer cette nouvelle profession.

(...) ils [l'AI] ont vu que ça allait pas. Je pouvais pas aller travailler dans une horlogerie, je pouvais pas. (...) elle [sa conseillère] m'a trouvé une place chez XXX [entreprise de

transports publics] (...) et après ils [l'entreprise] m'ont proposé de faire cette formation de chef de circulation des trains donc j'ai refait une formation après l'horlogerie c'est pour ça que je dis que c'était juste un palier.

La transition identitaire est inachevée dans la mesure où Annick n'a pas pu construire une identité professionnelle d'horlogère aboutie. Ce n'est que lors de sa deuxième reconversion qu'elle a pu le faire.

4.4 Motivation de l'*enactment*

Plusieurs raisons motivent les individus à habiter, d'une manière ou d'une autre, l'identité professionnelle abandonnée. Pour certains participants, cette identité n'est plus représentative de la manière dont ils se décrivent et n'éprouvent pas ou peu le besoin de la maintenir vivante. Pour d'autres, par contre, l'ancienne identité professionnelle est toujours très importante et peut générer des émotions négatives lorsqu'ils y pensent ou lorsqu'ils en parlent. Comme les résultats présentés dans les thèmes précédents le montrent, les participants ont vécu le deuil de leur métier de différentes manières. Pour certains, le renoncement était douloureux. D'autres participants semblent s'être détachés de leur ancienne profession plus facilement. Cependant, l'ensemble des participants évoque des aspects liés à leur ancien métier qui pourraient leur manquer. L'*enactment* peut ainsi avoir pour fonction d'apaiser les émotions négatives et de compenser le manque lié à la perte du métier, incitant les personnes à rechercher activement des stratégies pour retrouver, d'une quelconque façon, leur identité abandonnée. Les sous-thèmes suivants décrivent ce qui motivent les personnes à mettre en place des stratégies d'*enactment*.

4.4.1 Apaiser les émotions négatives

Nous pouvons déceler certaines émotions négatives dans le discours de Justine, Annick et Patrick. La première exprime un sentiment de regret en expliquant qu'elle aurait pu entamer des études pour rester encore plus proche de son domaine professionnel initial :

Là maintenant un peu je regrette parce que= ben c- que j-// ben là je travaille beaucoup avec des conseillers agricoles pis viticoles aussi pis quand je vois le travail qu'ils font en fait je me dis que (1) j'aurais peut-être dû

continuer pis regarder peut-être plus pour faire un (-) Bachelor pis finalement être un peu plus euh (-) tranquille dans un bureau mais être (-) encore plus en lien avec euh (-) ben les exploitants quoi. (...) Peut-être que du coup euh (-) je pari- je partirais peut-être plus pour faire ingénieure agronome après le CFC viticole (-) pis ben ma foi ça aurait été 3 ans d'études mais 3 ans de choses que (-) que j'aime et pis euh... finalement une année de plus euh (-) 'fin... c'est pas grand chose.

Beaucoup d'émotions émanent du discours d'Annick qui laisse transparaître une certaine tristesse :

Même maintenant quand je vois des trains accompagnés ou des anciens collègues donnant le départ à leur train ça me fait un petit pincement... je me dis « Oh merde !

[...]

Parce que j'avais un métier, à la base, qu'en fait, pour moi qui était parfait. Donc je pense que le truc c'est plus de se soigner pour arriver retourner dans ce métier (parle avec émotion, en pleurant). »

Patrick, de son côté, ne retrouve pas la satisfaction qu'il avait dans son ancien métier, où il pouvait mettre en avant sa créativité :

« (...) cette satisfaction d'avoir créé quelque chose (-), je l'ai plus. Je crée plus »

Ces extraits nous montrent que des sentiments comme le regret, la tristesse ou le manque de satisfaction peuvent encourager les participants à trouver des stratégies afin de retrouver une partie de leur identité abandonnée et ainsi apaiser les émotions négatives.

4.4.2 Comblé un manque

La perte du rôle professionnel et, par conséquent, de l'identité professionnelle peut également générer un manque, source d'*enactment*. Nous avons observé que, pour beaucoup de participants, ce manque est lié à des aspects du travail qu'ils appréciaient et qu'ils ont perdu. A ce sujet, Justine affirme :

(...) au début c'est un peu compliqué d'être à 100% à l'intérieur quoi, parce que... j'ai eu de la peine au début à m'y refaire quoi. Surtout que (...) j'avais décidé que je voulais travailler à l'extérieur (...). (...) c'était dur parce que ben (-) moi j'ai choisi ben ce métier parce que c'est ce que j'aimais faire. Mais on s'y fait quoi.

Justine exprime sa difficulté de s'adapter à un nouvel environnement de travail, devant renoncer à son désir de travailler à l'extérieur.

Annick affirme également que tous les aspects de son ancien travail lui plaisaient, regrettant alors de ne plus pouvoir les vivre :

Je pense qu'il me manque quand même encore un peu parce que j'aimais tout dans ce travail. (...) Non j'aimais tout. (...) Donc ça je regrette alors, le fait d'être dans un train, de bouger, d'aller tous les jours ailleurs, avec des autres horaires, avec des autres saisons... c'était juste génial quoi.

Pour ces deux participantes, l'impact du changement professionnel semble relativement fort. Tous les aspects de l'ancien travail d'Annick semblent lui manquer et Justine vit difficilement le fait de ne pas travailler dehors au quotidien. Ces aspects-là semblent également être plus difficiles à retrouver dans leur nouvelle profession car ils consistent en une caractéristique dominante de l'ancien travail. Pour Annick, ce sont les activités qu'elle pratiquait au quotidien, quant à Justine son environnement de travail est complètement différent. En somme, chaque jour de travail peut leur rappeler ce qu'elles ont dû abandonner.

Pour les autres participants, si certains aspects de leur ancien travail leur manquent, l'impact sur leur vie est moindre et ces aspects semblent en effet être plutôt liés à des besoins extrinsèques, secondaires. Pour Mélanie, par exemple, ce qui lui manque de son ancien travail est le fait de voyager, ce qui n'a pas vraiment de lien avec l'activité professionnelle en elle-même. A ce sujet, elle nous dit :

Ben alors euh je parlais du, des voyages qui étaient extrêmement épuisants mais en même temps euh (-) partir comme ça euh// le moment où t'es dans l'avion et t'as une semaine à l'hôtel et pour moi c'était un peu du repos en fait, c'était de déconnecter et pis de voyager un

peu parce que (-) ça (1) depuis euh... voilà. Les vacances, les voyages ben c'est clair il faut dire un peu au revoir euh... donc ça, ça me manque un peu le fait de voyager quand même.

Pour Michel, ce sont plutôt des aspects amusants qui lui manquent et qui ne semblent pas être liés à un besoin fondamental :

Ben à mon travail il me manque les coups de poker (...) que tous les restaurateurs connaissent. (...) Je trouvais ça tellement rigolo dans la restauration. Parce que ça ramène de l'eau au moulin (...) Si, si, si, si, si parce que j'y pense des fois, faut que je sois honnête.

Dans cette dernière phrase, nous observons toutefois réellement le manque lié à son précédent travail sans pour autant que ce manque ait un impact négatif et conséquent sur son présent.

Pour Bruno et Patrick, les principaux éléments qu'ils pourraient regretter sont liés au sens, notamment l'odorat. Bruno nous dit :

J'adorais l'odeur de la boulangerie. Je peux rentrer dans une vieille boulangerie aujourd'hui, si je passe dans le corridor à côté je vais dire « Là y'a une boulangerie ! ». J'adorais ça, ah mais j'adorais ça. (...) Mais ça, ça ça m'a plu. Le pain// Ah ça j'ai adoré. Mais franchement je pourrais en parler avec passion de ça. J'ai adoré. Quand ça cuit, quand ça sort, quand c'est chaud, quand ça craque... t'as qu'une envie c'est de la manger hein (...) Un pain au chocolat qui sort (...) avec euh voilà des bons produits pis avec amour c'est juste bon. Alors euh ça oui, ça je regrette.

Patrick explique également que les odeurs lui manquent ainsi que les bruits des machines :

Alors ce qui me manque c'est cette créativité que je te disais. Ça, ça me man-// l'odeur me manque, c'est terrible parce que moi je suis assez nasi- pas nasillard mais c'est assez euh nez. (...) Voilà, ça, ça me manque, ces odeurs de, de matériau, de bois. Ça sent tellement bon le bois quand on le travaille que ça c'est (-) ce qui me manque le plus. C'est les odeurs. Après euh ce qui me manque aussi

beaucoup c'est= (-) c'est le b-// c'est bizarre mais c'est le bruit des machines, le chant des machines (rires). Parce qu'une machine qui travaille elle chante et chaque machine a ses sons différents et, et ça fait des harmonies (en riant). Ça, ça me manque.

Ces participants font mention d'éléments qui semblent moins importants au quotidien et qui ont moins d'influence sur la manière dont la personne va vivre son changement professionnel. Nous pouvons ainsi supposer que les aspects de l'ancienne profession qui manquent à Annick et Justine soient plus fortement liés à l'identité professionnelle, ce qui semble être moins le cas pour les autres participants.

4.5 Enactment

Plusieurs stratégies permettent à l'identité professionnelle abandonnée de se manifester. Ce thème décrit la forme que va prendre l'*enactment*, autrement dit la manière dont les personnes jouent les identités professionnelles abandonnées dans leur vie actuelle. Elles peuvent le faire de manière réelle au travail ou dans les loisirs. Elles peuvent aussi le faire de manière imaginée à travers les pensées, les rêves. Elles peuvent également tenter de maintenir vivante leur identité abandonnée en regardant d'autres personnes le faire.

4.5.1 Enactment réel

L'*enactment* réel peut avoir lieu dans le cadre professionnel ou durant le temps libre, les loisirs des personnes. Pour Michel, Patrick, Justine et Annick, l'*enactment* a lieu dans le nouveau milieu professionnel ; l'identité abandonnée y occupe alors une place importante. Michel illustre bien ce cas de figure en expliquant qu'au travers de sa nouvelle formation de maître socio-professionnel il retrouve son ancienne profession tout en ayant une posture professionnelle différente :

Alors je la [la restauration] pratique tous les jours. (...) Au contraire, je la perdue. J'ai la plus belle profession du monde. (...) On fait encore avec les jeunes des soirées, des banquets.

Pour Bruno, Sofia ou Mélanie, l'*enactment* est plus indirect et l'ancien métier est recherché moins activement. Mélanie affirme par exemple :

Je le retrouve un peu dans mon travail actuel parce que je suis dans des classes d'accueil donc je vois tout type de culture et de, et de personnes. Mais j'adorerai aller en Chine pour le contact avec les gens. En fait ce que j'aimais c'était euh demander « ouais pis tu vis comment et c'est quoi les traditions et pis euh (-) quel est ton rapport avec le Japon ? » J'en sais rien (en riant), t'sais c'était la curiosité pour les gens et ça c'est quelque chose que je retrouve finalement maintenant dans ce rapport avec l'humain euh=// donc ç= (-) ça me manque le fait de voyager mais c'est vrai que je le retrouve quand même dans le job actuel.

Justine et Patrick enactent leur identité professionnelle abandonnée également dans le cadre de leurs loisirs. Justine nous dit :

Mais (-) là j'ai trouvé euh (-)// je taille l'hiver quand même, les weekends pour euh (-) un agriculteur qui a des vignes et pis ben il aime pas faire ça (ton riant). Je fais ça pis (-) comme ça je suis un petit peu dehors.

Patrick voit les choses de manière similaire :

Chez moi j'ai des machines. Donc euh c'est pour ça que j'aime aussi toujours travailler parce que (-) je rentends ce bruit et c'est mes machines, c'est moi qui ai décidé de couper le trait à ce... tu vois ce que je veux dire ? Donc euh je re suis de nouveau dans ma créativité et là je m'éclate.

4.5.2 Enactment imaginé

Certains participants font vivre leur ancienne identité professionnelle par la pensée, les rêveries. On peut comprendre cette forme d'*enactment* comme une projection de soi dans un présent alternatif ou dans un futur hypothétique.

Dans le présent, cette déclinaison correspond à un soi alternatif, autrement dit ce que la personne serait devenue si elle n'avait pas été forcée de changer de travail. Cette version alternative de soi évoquée par les participants peut être perçue comme étant meilleure ou alors « moins bonne » que sa version actuelle.

Annick, par exemple, explique qu'elle aurait aimé garder son travail :

« Mais si j'avais pu garder ce boulot, franchement, ça aurait été parfait je trouve. C'est un boulot vraiment qui me plaît quoi. »

Patrick nous explique qu'il pense souvent à comment serait sa situation professionnelle s'il avait pu rester dans le métier d'ébéniste. De manière intéressante, cette version alternative reste proche de sa situation actuelle dans le sens où il aurait quand même évolué professionnellement et gravi des échelons :

J'y pense souvent. (...) Des fois je me dis « Tiens comment ça se pass-... » t'sais, tu te fais un film en fait, comme je suis très créatif, je suis un rêveur. D'ailleurs (...) ma femme me dit « Tu vas toujours chercher où tes trucs quoi ? » parce que je rêve tout le temps pis ça, ça fait partie de l'artiste je crois qui est en moi (-), ça fait partie de la créativité. (...) quand je fais mes rêves je me dis « Mais t'sais comment ma vie serait devenue ? Qu'est-ce que je serais devenu ? » je pars dans des trips en fait, des films, t'sais des scénarios euh (-) où je me dis « Ben tiens... » je sais pas. Je pense que j'aurais une boîte à moi euh ou j'aurais repris une boîte ou... ouais.

[...]

Je serais, je pense, resté ébéniste, ça c'est sûr. Je serais peut-être dans un bureau. Je serais peut-être dans la société de mon oncle (...) mais... c'est clair que peut-être je serais (...) repreneur de cette société sur Neuchâtel. Je serais je pense dans le comité directeur de l'entreprise, peut-être oui. Je serais de toute façon plus en salopette. (...) moi il me faut des challenges donc euh (-) c'est bien de créer mais moi j'aime aussi bien créer, aller voir sur place « pis qu'est-ce qu'on peut faire ? » (...) Après ben il faut voir tout ça pour le vendre pis après faut le faire faire et// mais je serais plus dans la... dans celui qui fait, je serais dans celui qui propose. Voilà. Mais je serais resté dans ce métier ça c'est sûr ! Le plus beau métier du monde !

Nous remarquons que de penser à comment la personne serait devenue ou comment serait sa vie si elle n'avait été forcée de changer de métier ne génère pas les mêmes émotions ou réactions entre les participants. Pour Michel, Bruno, Mélanie et Sofia, le soi alternatif se présente comme une version moins positive que la version actuelle. Mélanie nous dit ceci :

Fouah... Je serais hyper malheureuse, vraiment. Peut-être que là je serai à l'AI, franchement. Euh...(4) si j'avais été contrainte de rester. (...) Alors disons que la boîte aurait pas fait faillite, franchement je serais mal en point (-) psychologiquement maintenant ou j'aurais démissionné ou je serais au chômage et pis (1) si elle avait fait faillite je serais au chômage et en plus je serais bien emmerdée parce qu'avec ma formation en Suisse j'aurais pas trouvé de travail je pense. Et j'aurais dû prendre quelque chose qui euh=// de nouveau, il y a quelque chose, ben faut le prendre parce qu'il y a que ça. Donc euh... ouais je pense pas que je serais très heureuse en tout cas. (...) au niveau personnel je pense que je= (-) j'aurais pas fait la moitié du chemin que j'ai fait jusqu'à présent. Je pense que je serais encore en train de me débattre justement. Toutes mes, toutes mes ressources (en riant-souriant) elles seraient en train d'essayer de (-) (petit rire), de survivre je sais pas, ouais mentalement c'est...

Une autre manière d'habiter son identité professionnelle abandonnée est de se projeter dans le futur en laissant une ouverture possible. C'est le cas de Justine :

Bon après j'aurais continué mais je pense en tant que femme j'aurais peut-être plus cherché à trouver un domaine à racheter ou autre pis pouvoir être aussi un petit peu au bureau pis peut-être avoir un employé et tout parce que ben (-) ...

[...]

après je me dis ben peut-être j'aurais trouvé euh (1) ben une place en tant que viticultrice chez quelqu'un (-). Après je sais qu'il y en a souvent qui sont cherchés mais après c'était aussi le fait que (-) on est beaucoup en concurrence (...) Donc de toute façon un jour ou l'autre il aurait peut-

être fallu que je m'achète quand même mes vignes. Donc euh c'est vrai que maintenant si j'avais pas eu cette reconversion (-) je sais pas si j'aurais déjà eu... enfin si j'avais... Si j'avais déjà maintenant un domaine ou si (-) ça aurait été plus tard. Mais je pense que ça aurait été dans un (-) proche futur quoi parce que (-) on peut pas être employé viticole toute sa vie 'fin... et vivre aisément toute sa vie.

[...]

J'ai déjà eu, des fois, réfléchi à reprendre un domaine quand même en me disant c'est moitié bureau, moitié physique. Mais euh... après il faut oser parce que quand on a quitté la branche depuis euh... combien ça fait ? 4 ans.

La différence entre l'*enactment* imaginé dans un présent alternatif ou dans un futur hypothétique est que dans le dernier cas, la projection imaginaire va au-delà du présent. Les propos d'Annick par exemple traduisent une situation parallèle à la ligne du temps actuelle, tout comme Patrick qui explique, en somme, le chemin qu'il aurait parcouru jusqu'à aujourd'hui. Le cas de Justine diffère dans la mesure où elle évoque une situation qui se situerait dans le futur de la version alternative. Autrement dit, c'est comme si, dans le présent alternatif, elle était toujours viticultrice et qu'elle nous expliquait ses plans futurs. Même dans le présent actuel, réel, elle nous dit parfois réfléchir à comment habiter son identité professionnelle abandonnée dans le futur.

4.5.3 *Enactment* vicariant

Les personnes peuvent également *enacter* leur identité professionnelle abandonnée par l'observation d'autres personnes qui, elles, habitent ces identités. Tout comme l'*enactment* réel, la forme vicariante peut avoir un impact plus ou moins fort sur le concept de soi. Par l'observation, Patrick revit son métier quotidiennement :

En fait je suis resté dans ce domaine, parce que tous mes clients étaient des menuisiers, étaient des charpentiers, des menuisiers, des ébénistes ou... je vendais en fait les parties métalliques, ça s'appelle les ferrages, ce qu'on mettait sur du bois, donc une serrure sur une porte, les charnières euh tu vois toutes les parties métalliques

*qu'on... Et j'étais tout le temps en contact avec ce métier
(...)*

De manière similaire, Justine nous dit :

*Ma foi euh... je travaille quand même avec plein de
vignerons donc euh... je fais pas le métier directement
mais euh (-) ça m'ai-// 'fin quand je les ai au téléphone
pis que je peux les aider ben c'est aussi (-) agréable de se
dire « ben on aide les gens qui font finalement notre
métier quand même »*

De manière moins importante quant à l'impact de l'identité professionnelle abandonnée sur le concept de soi, Bruno explique qu'il revit avec amusement son métier de boulanger lorsqu'il observe son amie faire de la pizza :

*« Des fois je vois mon amie qui fait une pizza, j'ai quand
même fait ce métier-là donc euh la pâte à pizza, le
machin... on rit les deux, parce que moi je déconne tout le
long pis (en riant) je lui fais : « Attends j'arrive parce que
là ça va pas le faire » (rires). Mais en fait c'était un métier
tu vois. Eh ben ce côté-là me plait. Et j'ai presque plaisir à
voir une pizza sortir du four. »*

4.6 Vue d'ensemble des résultats

D'après notre analyse, nous pouvons affirmer que tous les participants ont des identités professionnelles abandonnées et les rejouent d'une manière ou d'une autre. Cependant, ces identités n'ont pas la même importance et signification selon les personnes. Une vue d'ensemble du vécu des différents participants permet de repérer des ressemblances entre leur situation respective.

Pour tous les participants, la gestion de la perte du métier est une étape importante de la reconversion. Les sous-thèmes mis en avant – anticipation résignée, débordement émotionnel et incertitude – ont tous trait à des émotions plutôt négatives et, au premier abord, personne ne perçoit la perte du métier comme quelque chose de réjouissant. Cependant, les participants font état de différents niveaux d'appréhension de ces émotions. En effet, Bruno, Justine et Annick sont tous concernés par le sous-thème de l'anticipation résignée. Cependant, pour Bruno cette

anticipation n'a pas débouché sur des émotions négatives, contrairement à Justine et Annick chez qui le regret et la tristesse sont des émotions présentes. De la même manière, Sofia et Mélanie ont été débordées par leurs émotions lors de la perte du métier, mais cela n'a pas débouché sur un renoncement pénible, contrairement à Patrick qui a vraiment vécu le deuil difficilement.

À l'exception de Patrick, nous pouvons remarquer que les participants qui n'éprouvent pas d'émotion négative et qui, par conséquent, n'ont pas de motivation à rejouer leur identité professionnelle abandonnée ont préféré s'identifier à un nouveau rôle professionnel, soit en suivant de nouvelles valeurs émergentes, comme Michel et Bruno, soit en investissant d'anciennes valeurs laissées de côté, comme l'ont fait Mélanie et Sofia. Pour ces personnes-là, l'*enactment* est moins lié à une recherche d'identification et ne représente donc pas quelque chose de très déterminant dans le concept de soi, comme Mélanie qui nous a expliqué que les voyages en Chine était un aspect de son ancien travail qui lui manquait parfois. Effectivement, la seule chose qu'elle semble vouloir garder de son identité professionnelle abandonnée est l'aspect lié à la culture et aux voyages qui n'a pas de lien direct avec son rôle professionnel abandonné d'acheteuse. C'est comme si elle mettait en action son intérêt culturel et sa curiosité envers autrui dans son activité professionnelle précédente et, à ce moment-là, elle avait des valeurs inaccomplies qu'elle peut maintenant réaliser dans son domaine professionnel actuel. Pour Sofia, la raison même de sa reconversion semble être en lien avec ses valeurs. Elle a dû abandonner son identité professionnelle car celle-ci ne lui permettait pas de répondre à ses valeurs les plus importantes. La reconversion lui a donc permis de trouver une identité professionnelle en lien avec ces valeurs-là. Nous pouvons imaginer que les valeurs inaccomplies étaient si fortes qu'elle les a *enactées* dans une nouvelle identité professionnelle. Il lui a été difficile de perdre son identité professionnelle jusqu'à ce qu'elle réalise qu'avec la nouvelle identité, elle pouvait mettre ses valeurs en action.

Patrick, Justine et Annick ont un vécu subjectif de la reconversion relativement similaire sur plusieurs points. La différence réside dans le fait que Patrick n'éprouve plus d'émotion négative mais il ressent toutefois un manque. Cependant, nous pouvons émettre l'hypothèse que l'engagement de son *enactment* soit suffisamment fort pour que l'identité professionnelle abandonnée soit encore actualisée dans le concept de soi et compense les

émotions négatives qu'il pourrait avoir. Par opposition, Justine éprouve encore des émotions négatives, bien qu'elle puisse retrouver une partie son identité professionnelle abandonnée dans son activité professionnelle et ses loisirs actuels. L'hypothèse que nous pouvons émettre à son sujet est que l'*enactment* de son identité professionnelle abandonnée, bien que très présent dans sa vie, ne soit pas suffisant. En d'autres termes, il semblerait qu'elle s'identifie encore énormément à son rôle professionnel abandonné mais qu'elle ne puisse pas suffisamment maintenir vivant l'identité professionnelle abandonnée pour atténuer son regret de ne pas avoir suivi des études dans le domaine de la viticulture, ce qui lui aurait permis de rester plus proche de son métier de base. De son côté, Annick n'a pas réussi à habiter l'identité professionnelle rattachée à son nouveau rôle professionnel lors de sa première reconversion. Nous pourrions émettre l'hypothèse que l'identité professionnelle abandonnée était encore trop présente et actualisée dans le concept de soi pour qu'elle puisse s'identifier à autre chose. Ce n'est que grâce à la deuxième reconversion, qui lui a permis de retourner dans un domaine professionnel avec lequel elle se sentait plus en cohérence et qui était plus proche du domaine professionnel abandonné, qu'elle a pu apaiser quelque peu ses émotions négatives.

De manière intéressante, la situation de Michel se différencie de celle des autres. En effet, tout comme Bruno, Sofia et Mélanie, la perte du métier n'engendre pas d'émotion négative et la transition identitaire lui permet d'être en lien avec ses valeurs. Cependant, parmi ces quatre participants, il est le seul qui continue d'habiter son identité professionnelle abandonnée dans son nouveau rôle professionnel. Nous pouvons donc imaginer que Michel ait oublié son identité professionnelle abandonnée mais pas le rôle professionnel, qu'il affectionne toujours. En d'autres termes, Michel aimait son métier précédent mais les conditions dans lesquelles il l'exerçait n'étaient plus en cohérence avec ce qu'il recherchait et ce qui l'inspirait. Il a donc trouvé un moyen d'habiter une nouvelle identité professionnelle tout en gardant un rôle professionnel quasi similaire. Comme nous l'avons expliqué précédemment, sa posture professionnelle est différente, il aborde ainsi le métier sous un angle qui lui permette de répondre à ses nouvelles valeurs, tout en continuant de pratiquer l'activité de restauration par le biais la formation socio-professionnelle.

Finalement, il est intéressant de comparer les situations entre les personnes qui ont rencontré des difficultés liées à la santé mentale et ceux qui ont eu des problèmes touchant la santé physique. Nous remarquons

que lorsque les personnes sont à bout de leur travail ou quand quelque chose ne va pas, le corps lâche autant que le mental comme chez Michel ou Bruno. Au final, que les personnes rencontrent des problèmes de santé physique ou mentale, la conséquence est la même, à savoir la reconversion. Nous constatons que les processus de reconversion des différents participants ne donnent pas deux groupes distincts entre ceux qui sont touchés par des problèmes de santé mentale et ceux qui sont touchés par des problèmes de santé physique.

Nous pouvons également résumer les différents résultats par une lecture verticale, à la lumière de l'analyse horizontale :

Pour Justine, la perte du métier était douloureuse et engendre encore, aujourd'hui, des émotions négatives. Elle est restée proche de son domaine professionnel initial en l'investissant dans sa sphère privée et professionnelle. L'identification au rôle occupationnel est toujours très forte, bien que ce rôle soit abandonné.

Pour Patrick, la perte du métier est également douloureuse. Il est lui aussi resté proche de son domaine professionnel initial et rejoue son identité professionnelle sur son lieu de travail et durant son temps libre. Cependant, bien qu'il n'ait plus la satisfaction de créer quelque chose comme il le faisait lorsqu'il était ébéniste, il n'a pas de regret et est satisfait de sa situation actuelle.

Pour Annick, la perte du métier est ambiguë. Sur le moment, Annick était plutôt satisfaite car elle s'identifiait de moins en moins à son rôle professionnel. Toutefois, elle explique que les émotions liées au deuil de son métier étaient en partie biaisées par son état de santé à ce moment-là. Aujourd'hui, comme pour Justine, la perte du métier engendre encore de la tristesse. Suite à une seconde reconversion imposée, elle a pu retourner dans son domaine initial et retrouve ainsi partiellement son identité professionnelle abandonnée.

Pour Michel, la perte du métier a surtout mené à un moment d'incertitude. Il est resté très proche de son domaine professionnel, mais en adoptant une posture complètement différente : celle du guide, du mentor qui correspond à ses nouvelles valeurs et à sa nouvelle identité.

Pour Bruno, la perte du métier n'a pas été vécue comme un événement douloureux. Son nouveau métier n'est pas du tout en lien avec son identité professionnelle abandonnée, qui semble d'ailleurs être oubliée. Comme

Michel, sa reconversion est associée à l'émergence de nouvelles valeurs, qu'il peut maintenant réaliser.

Pour Mélanie, la perte du métier n'était pas douloureuse mais a engendré un sentiment d'impuissance. Son nouveau domaine professionnel lui permet de se sentir en cohérence avec elle-même. L'identité professionnelle abandonnée semble également être oubliée.

Pour Sofia, la perte du métier n'était pas particulièrement douloureuse, mais a procuré tout un panel d'émotions avant qu'elle en arrive à l'acceptation. Tout comme Mélanie, elle s'identifie dans son nouveau domaine professionnel et ne semble pas maintenir activement son identité professionnelle abandonnée dans le concept de soi.

5. Discussion

Afin de comprendre le vécu et l'expérience subjective de la reconversion professionnelle involontaire, sous l'angle identitaire, nous avons proposé une question de recherche principale et deux sous-questions spécifiques :

Comment les personnes en situation de reconversion professionnelle involontaire composent-elles avec des identités professionnelles abandonnées ?

- Comment ces personnes vivent-elles le fait de devoir renoncer à leur métier et construire une nouvelle identité professionnelle ?
- Le cas échéant, quelle(s) stratégie(s) ces personnes mettent-elles en place pour garder l'identité professionnelle abandonnée dans le concept de soi ?

Nous allons interpréter les résultats présentés ci-dessus en répondant à nos questions de recherche, que nous allons mettre en lien avec les éléments théoriques présentés dans les premiers chapitres. Nous terminerons par les limites et perspectives de recherche ainsi que les implications pour la pratique.

5.1 Quatre dimensions pour comprendre les reconversions professionnelles involontaires

Que se passe-t-il d'un point de vue identitaire lorsqu'une personne perd son métier ? Un regard d'ensemble sur les résultats concernant la séparation de l'ancien métier semble indiquer que les sous-thèmes du deuil du métier et ceux de la transition identitaire peuvent se rejoindre au sein d'un thème plus large. Nous avons en effet remarqué que les transitions identitaires de renaissance et de reconnexion à soi concernent aussi les participants dont les émotions face à la perte du métier semblent être marquées par la peur et l'inquiétude par rapport à leur situation professionnelle. Quant aux participants qui ont vécu une transition douce, les émotions rattachées au deuil du métier sont plutôt de l'ordre de la tristesse envers le présent et de l'amour du métier. Nos résultats mettent également en avant le fait que le degré d'*enactment* varie selon l'intensité des émotions ou du manque liés à l'identité professionnelle abandonnée ressentis par les participants.

Nous proposons de situer les différentes situations de reconversion sur quatre dimensions, relatives aux thèmes susmentionnés, permettant une clé d'interprétation de nos résultats. Nous suggérons ainsi de considérer chacune de ces dimensions en tant que continuum avec deux pôles sur lesquels nous pouvons placer les différentes situations observées :

1. Connotation du renoncement, entre souffrance et libération : ce continuum porte sur la manière dont la personne a vécu le deuil de son métier. Cette étape est plus ou moins douloureuse ou libératrice, peu importe que le deuil ait été vécu avec résignation, un débordement émotionnel ou de l'incertitude. En effet, comme nous l'avons vu, Bruno et Justine avaient tous les deux anticipé le deuil de leur métier mais pour Bruno, ce renoncement était libérateur tandis que pour Justine l'étape était plus douloureuse.
2. Volonté de changement ou désir de maintien de l'identité professionnelle : ce continuum oppose la volonté de changement après la reconversion professionnelle à l'envie de maintenir son identité professionnelle abandonnée. Nous pouvons situer nos résultats de la transition identitaire sur ce continuum en considérant le sous-thème de la transition douce comme un désir de maintien et ceux de la renaissance et la reconnexion à soi comme une volonté de changement.
3. Prégnance des émotions négatives, entre faible et forte : nos résultats nous permettent de constater que pour certains participants, l'identité professionnelle abandonnée est associée à de fortes émotions négatives, comme de la tristesse ou des regrets, alors que, pour d'autres, l'identité professionnelle abandonnée n'évoque pas d'émotion négative intense.
4. Degré d'engagement dans l'enactment, entre faible et fort : certains vont trouver des stratégies pour habiter l'identité professionnelle abandonnée de manière plus fréquente que d'autres et vont, ainsi, passer du temps à rejouer leur identité professionnelle abandonnée pour laquelle ils auront un attachement affectif important. Plus l'*enactment* sera présent dans la vie de la personne, plus son engagement sera fort. C'est le cas des participants, tels que Patrick et Justine, qui *enactent* leur identité professionnelle abandonnée dans leur sphère professionnelle.

5.2 Identités professionnelles abandonnées et stratégie d'*enactment*

Nos résultats s'inscrivent dans la même lignée que les théories d'Obodaru (2012, 2016) qui suggère que le concept de soi et les définitions de soi ne s'arrêtent pas au soi actuel et à ce qu'est la personne aujourd'hui. En effet, nous constatons que certains participants possèdent des sois alternatifs considérés comme des redéfinitions de soi contrefactuelles et qui font partie du concept de soi actuel. Ainsi, le soi alternatif change le concept de soi. En d'autres termes, si la personne n'avait pas vécu de reconversion, elle aurait aujourd'hui un concept de soi différent. C'est le cas notamment de Patrick qui nous dit qu'il pense souvent à comment serait sa vie s'il n'avait pas vécu cette reconversion. Du fait qu'il y pense souvent, le concept de soi va s'imprégner du soi alternatif.

Obodaru (2016) suggère également que la définition de l'identité professionnelle ne se limite pas aux activités que la personne entreprend sur son lieu de travail et que, par conséquent, d'autres identités professionnelles peuvent jouer un rôle dans la représentation de soi. De plus, elle propose que les *enactment* imaginé et vicariant s'ajoutent à l'*enactment* réel. Nos résultats ont permis de confirmer ses propositions par la mise en évidence des trois types de stratégies recherchées par les participants pour rejouer ou retrouver leur identité professionnelle abandonnée. En outre, nous avons pu observer que les individus peuvent effectivement employer plusieurs stratégies d'*enactment* en même temps. Ces stratégies d'*enactment* semblent ainsi être efficaces dans le processus de reconversion professionnelle involontaire pour garder un concept de soi en lien avec le concept de soi précédant la reconversion.

Nos résultats ne nous ont toutefois pas permis d'observer que les valeurs non accomplies constituent un élément important dans le maintien ou l'oubli de l'identité professionnelle, contrairement à la théorie d'Obodaru. Dans notre analyse, ce sont plutôt les sous-thèmes liés au manque et aux émotions négatives que nous avons proposés qui semblent définir à quel point la personne sera engagée dans l'*enactment* de son identité professionnelle.

5.3 Identités professionnelles abandonnées et reconversions

5.3.1 Identités professionnelles abandonnées et agentivité

Nos résultats nous permettent de constater que les reconversions professionnelles involontaires vécues par nos participants ont abouti à des situations positives et n'ont pas empêché leur accomplissement professionnel. En ce sens, ils tendent à nuancer les propos de Boutinet (2014), qui oppose transition involontaire et chance d'accomplissement ainsi que l'argument de Fouad et Bynner (2008) selon lequel une transition doit être volontaire pour être réussie. . En effet, suite à la reconversion, la plupart de nos participants tendent plus vers l'accomplissement personnel que vers le risque d'échec. Comme la reconversion est due à des problèmes de santé, elle est souvent perçue comme une chance d'améliorer sa qualité de vie. Cela soulève la question de l'agentivité, voire de la résilience dans un tel processus. Autrement dit, à quel point les individus sont-ils capables d'agir face à une situation imposée et de rebondir de telle sorte à trouver un équilibre ? Masdonati et collègue (2020) et Masdonati (2017) mettent en avant l'existence de deux dimensions marquant les reconversions, dont la dimension d'agentivité qui, rappelons-le, est déterminée, d'une part, par le caractère plus ou moins choisi de la reconversion et, d'autre part, par son degré de maîtrise. D'après leur recherche, si la reconversion est choisie, la personne qui l'a vécue aura plus d'agentivité et un sentiment de maîtrise de son parcours élevé. Nos résultats concordent toutefois avec le cas de figure de l'ajustement proactif proposé par les auteurs et qui correspond à une situation de reconversion involontaire dans laquelle la personne va saisir l'occasion d'amener un changement constructif dans son parcours. Ainsi, bien que la reconversion soit imposée, la personne a une certaine maîtrise sur son parcours.

Nous pouvons également supposer que l'élaboration subjective du changement (Dupuy, 1998) soit suffisamment forte, malgré le caractère involontaire de la reconversion, pour que les personnes soient en mesure de choisir si elles souhaitent maintenir leur identité ou se redéfinir.

De plus, contrairement à ce que les recherches sur les transitions avancent (ex. : Fouad & Bynner, 2008), nous pouvons constater que, dans notre

échantillon, les reconversions imposées ne sont pas forcément imprévisibles. Justine, par exemple, avait anticipé son changement de carrière car elle savait que tôt ou tard elle devrait changer. Elle a donc pris de l'avance en s'engageant dans le processus de reconversion qui reste quand même une reconversion imposée par des problèmes de santé physique. Partant de ce constat, nous pouvons supposer que les caractères imprévisible et involontaire d'une reconversion ne sont pas à amalgamer et qu'il est possible d'anticiper et ainsi préparer une reconversion professionnelle involontaire. Les personnes auraient ainsi l'occasion de disposer du temps et des ressources nécessaires pour assurer une reconversion réussie et, de ce fait, garder une certaine maîtrise sur celle-ci.

5.3.2 Le deuil du métier dans le processus de reconversion professionnelle involontaire

Bien que nos résultats émanent d'une analyse horizontale et que chaque participant ne passe ainsi pas par différents processus lorsqu'il vit la perte de son métier, nous pouvons toutefois remarquer que certaines étapes du processus de reconversion volontaire ne sont pas si différentes de celles du processus de deuil du métier par lesquels peuvent passer des personnes en situation de reconversion involontaire. En effet, nos résultats nous amènent à faire le constat que le processus d'abandon du métier de certains de nos participants peut être mis en lien avec certaines des étapes de reconversion proposées par Négroni (2007). L'anticipation résignée pourrait ainsi se rapprocher de l'étape du désengagement dans la mesure où ces deux processus génèrent une prise de distance et un détachement de la situation professionnelle, cette dernière étant source de mal-être qui pousse les personnes à changer de métier. La différence est que dans le cas de nos participants, ce processus est involontaire et que l'étape du désengagement s'inscrit dans un processus de reconversion volontaire. L'incertitude face à l'avenir qu'a vécu l'un de nos participants pourrait s'apparenter, à un certain niveau, à l'étape de la latence. En effet, dans les deux cas la personne se trouve dans une situation d'entre-deux qui l'empêche de prendre une décision. Bien que définis différemment, des processus similaires se retrouvent dans les reconversions volontaires et involontaires.

5.3.3 A la lumière des recherches sur les reconversions professionnelles

Nous observons une similitude entre la signification que pourraient prendre les reconversions de certains de nos participants et celles proposées par Masdonati et collègues (2017). La reconversion-envol pourrait s'apparenter aux reconversions qu'ont vécu Bruno, Sofia, Mélanie et Michel. La situation dans laquelle ils se trouvaient avant la reconversion était tellement insatisfaisante qu'elle les a justement conduits à changer de métier. La reconversion leur a ainsi permis de reprendre leur vie en main et de s'accomplir dans leur sphère professionnelle et privée. Patrick pourrait rentrer dans la catégorie de la reconversion-progression. Comme il le dit, il aurait de toute façon évolué professionnellement, avec ou sans la reconversion. Son nouvel emploi ne peut pas vraiment être compris comme une suite logique car le changement n'était pas anticipé ; il a toutefois trouvé lui-même une logique à ce changement. Finalement, la situation de Justine pourrait correspondre à celle d'une reconversion-questionnement. Bien que sa nouvelle formation soit achevée, elle pense toujours à son identité professionnelle abandonnée et il ne semble pas impossible qu'elle décide un jour de l'investir davantage par le biais d'une nouvelle formation ou l'achat d'un domaine viticole. Cela correspond en partie au processus par lequel Annick est passée lors de sa première reconversion, qui n'a jamais vraiment été achevée. Sa deuxième reconversion pourrait ainsi prendre la signification d'une reconversion-envol. Ces comparaisons sont intéressantes dans la mesure où la typologie de Masdonati et al. couvre des situations de reconversions volontaires. On peut donc imaginer que les reconversions involontaires ne soient pas si différentes des reconversions volontaires du point de vue du sens qu'elles prennent pour les personnes qui les vivent.

Nos résultats nous permettent également de faire un lien avec la typologie de Fournier et collègues (2017) concernant les processus de reconversion. Dans la problématique, nous avons suggéré que le processus de repositionnement stratégique pouvait constituer une piste de compréhension du processus de reconversion involontaire. En effet, le repositionnement stratégique fait référence à des personnes qui ont été forcées de quitter une situation et qui ont, dès lors, entamé un processus de deuil. Ce type de processus correspond à l'expérience de la perte du métier qu'ont vécu nos participants. Le repositionnement stratégique

implique également l'aspect de la sécurité de l'emploi qui compense le fait de ne plus pratiquer la profession souhaitée. La situation de Justine se rapproche particulièrement du repositionnement stratégique, non seulement parce qu'elle a été forcée de quitter sa profession mais aussi parce qu'elle a souhaité débiter une nouvelle formation qui lui permette de gagner rapidement sa vie. Le cas des autres participants est quelque peu différent dans la mesure où la reconversion leur a permis d'exercer une profession qui leur plaît autant, voire plus que l'ancien métier. Nous remarquons également un lien entre nos résultats et les autres types de reconversion proposés par Fournier et collaborateurs. La requalification sociale pourrait s'appliquer à la situation de Mélanie qui n'a pas entrepris sa première insertion dans le domaine qu'elle aurait souhaité et qui a profité de la reconversion pour trouver un emploi et une identité professionnelle auxquels elle puisse davantage s'identifier. On pourrait ainsi qualifier sa première entrée sur le marché du travail de faux départ. Annick, lors de sa première reconversion, Bruno et Sofia ont vécu un processus similaire à celui de la reconversion vocationnelle. Que cela soit lié à la manière dont ils ont vécu le deuil de leur métier ou leur transition identitaire, ces trois participants ont connu une baisse d'intérêt pour le métier qu'ils pratiquaient. Dans nos résultats, Bruno et Sofia sont concernés par les sous-thèmes de la renaissance et de la reconnexion à soi, ainsi la reconversion leur a permis de trouver une formation ou une activité professionnelle qui aient plus de sens pour eux. Rappelons que le cas d'Annick diffère dans la mesure où ce n'est que lorsqu'elle a entrepris sa seconde reconversion qu'elle a pu retrouver un domaine professionnel qui lui plaisait. De plus, comme elle nous l'a expliqué, son burnout l'empêchait d'avoir une vision objective quant à ses intérêts professionnels au moment de sa reconversion. Selon ses dires, le manque de bien-être psychique a influencé sa prise de décision vocationnelle. Finalement, nous pourrions également voir un parallèle entre le repositionnement biographique et le vécu de la reconversion de certains des participants. D'un certain point de vue, la maladie ou l'état de santé des participants ont, certes, forcé le changement de carrière, mais ont également amené les personnes à se questionner sur leur parcours professionnel et de vie. Ainsi, bien que le problème de santé soit, sur le principe, un événement interne à la sphère professionnelle, il semble jouer le même rôle qu'un événement externe auquel les auteurs se réfèrent et peut, dès lors, mener les personnes à se repositionner. C'est le cas de Michel, par exemple, chez

qui l'identité a changé de manière importante, tant dans la sphère privée que professionnelle, suite à son infarctus. Pour Sofia, Mélanie et Bruno, la reconversion a aussi mené à une remise en question. Partant de ce constat, nous pouvons dire que les transitions identitaires de renaissance et de reconnexion à soi soient relativement similaires au processus de repositionnement biographique. Ces comparaisons nous permettent une fois de plus de constater que les processus de reconversion professionnelle volontaire et involontaire présentent un certain nombre de similitudes.

Comme nous l'avons vu dans la problématique, dans leur étude sur les reconversions professionnelles involontaires, Cocandea-Bellanger et Fonteneau (2017) ont mis en évidence trois profils-types d'identité et deux-modèles-type de construction identitaire. À l'aune de nos résultats, nous constatons tout d'abord que le profil d'identité de type auteur présente des ressemblances avec la transition identitaire douce que nous proposons. En effet, Justine, qui a anticipé sa reconversion, a réussi à garder un lien avec son ancien métier. Il en va de même pour Patrick, bien que, de son côté, il n'ait pas anticipé la reconversion. Nous pouvons donc supposer que les valeurs, traits de personnalité et rôle du nouveau métier soient en lien avec l'ancien métier, même si l'activité professionnelle en elle-même est différente. Pour Annick, la transition identitaire était plus compliquée mais les valeurs, traits de personnalité et rôles sont restés relativement identiques à l'issue de sa seconde reconversion. Tous les participants se sont pris en charge ou ont été pris en charge rapidement, ce qui pourrait correspondre à la description du profil de type acteur. Nos résultats n'ont toutefois pas mis en avant une période d'entre-deux qui a mené à une perte de sens et d'implication. Michel a, certes, vécu une période d'incertitude mais cela n'a pas provoqué les conséquences de ce type de profil. De plus, les valeurs, traits de personnalité et rôles de certains de nos participants peuvent effectivement être différents entre l'ancien et le nouveau métier mais nous ne pouvons pas parler d'opposition comme c'est le cas dans le profil de type acteur proposé par Cocandea-Bellanger et Fonteneau. Le type assujetti correspond à un profil de personnes qui trouvaient peu d'intérêt dans leur métier initial mais qui vivent toutefois la reconversion comme un événement imposé. Le nouveau métier leur permet de s'identifier à de nouvelles valeurs et à de nouveaux rôles professionnels. Le profil assujetti rappelle fortement les transitions identitaires de renaissance et reconnexion à soi. Bruno, Mélanie et Sofia pourraient, en effet, particulièrement bien se rapprocher de ce profil.

Quant à Michel, il s'identifie effectivement à de nouvelles valeurs et à un nouveau rôle, cela dit, comme nous l'avons vu, il ne s'est pas désintéressé de son ancien métier avant d'entamer sa reconversion. Nous pouvons ainsi constater deux groupes de participants (un premier groupe avec Justine, Patrick et Annick et le second avec Bruno, Mélanie, Sofia et Michel) qui collent respectivement bien avec les types auteur et assujetti.

Au niveau de la construction identitaire, nos résultats semblent plus s'apparenter à un mode de construction coopératif. Nous pouvons d'ailleurs suggérer que les stratégies d'*enactment* constituent un moyen efficace de trouver l'équilibre entre l'ancienne et la nouvelle identité.

D'après Masdonati (2017), les reconversions choisies ont souvent des implications identitaires fortes. Les personnes ont des valeurs qui émergent et trouvent un nouveau métier ayant plus de sens pour elle. Cette description correspond à nouveau aux sous-thèmes de la renaissance et de la reconnexion à soi que nous proposons dans nos résultats.

Bien que les reconversions de nos participants soient considérées comme involontaires, un aspect du processus de reconversion est toutefois relativement volontaire. En effet, les personnes ne choisissent pas de quitter leur métier, par contre elles ont souvent l'opportunité de choisir dans quelle profession ou domaine professionnel elles souhaitent se réinsérer. Nous pouvons ainsi supposer que la frontière entre les processus de reconversion professionnelle volontaire et involontaire ne soit pas si distincte.

5.4 Limites et perspectives

Cette recherche présente certaines limites qui doivent être prises en compte dans l'interprétation des résultats. Tout d'abord, la petite taille de l'échantillon invite à la prudence quant à la transférabilité des résultats. Il serait ainsi intéressant de vérifier si les mêmes catégories et dimensions ressortent avec un échantillon de personnes avec des parcours différents. De plus, notre échantillon comporte une hétérogénéité de profils qui a pu menacer la cohérence interne des résultats. Par exemple, une participante est beaucoup plus jeune que les autres, et trois participants ont bénéficié d'un accompagnement de l'AI, contrairement aux quatre autres. Ces éléments ont probablement influencé et différencié les expériences de reconversion au sein de notre échantillon. De plus, la participation à la

recherche étant volontaire, nous pouvons imaginer que les personnes n'ayant pas réussi leur reconversion n'aient pas voulu en témoigner. Une recherche ciblée sur ce type de parcours permettrait de compléter nos résultats en montrant que toutes les reconversions ne sont pas réussies. Cela permettrait également d'identifier d'éventuels processus identitaires spécifiques à ce cas de figure.

Lors de notre analyse, nous nous sommes aperçus que la temporalité avait une influence sur la manière dont les participants se représentaient leur parcours et leur reconversion. Tous n'ont pas vécu la reconversion au même moment et n'en sont pas au même stade. De plus, pour certains le processus de reconversion date de dix ans, alors que d'autres ne l'ont pas encore terminé. Le recul sur le vécu subjectif de la reconversion peut donc varier à l'intérieur de l'échantillon. Des études longitudinales pourraient pallier ce biais car, d'une part, l'expérience subjective de la reconversion n'est pas la même entre le début, le milieu et la fin du processus et, d'autre part, ce type d'études permettrait de comparer des participants qui en sont au même stade du processus.

Finalement, la procédure d'analyse des résultats peut présenter aussi quelques limites dans la mesure où l'approche qualitative, par essence, laisse place à la subjectivité du chercheur. Bien que les thèmes et sous-thèmes aient été discutés à plusieurs reprises avec le directeur du présent Mémoire, d'autres catégories auraient vraisemblablement pu émerger si les entretiens avaient été analysés par plusieurs chercheurs – par exemple à travers une démarche consensuelle. Une perspective de recherche pertinente serait alors de concevoir une recherche qualitative consensuelle sur cette même thématique (Hill, 2005).

5.5 Implications pour la pratique

D'un point de vue pratique, les résultats de cette recherche peuvent amener des éléments intéressants. Tout d'abord, comme le souligne Obodaru (2012, 2016), les identités abandonnées ne sont pas toutes oubliées et elles continuent d'influencer la vie professionnelle des individus, autant de manière positive que négative. Ainsi, lorsqu'une personne doit se reconvertir et qu'elle rencontre un ou une conseiller·ère en orientation, il semble important de prendre en compte ses sois alternatifs et, plus particulièrement, ses identités abandonnées. En effet, si la personne a le choix d'une nouvelle formation mais qu'elle n'est pas accompagnée de

manière adéquate, il peut survenir des effets négatifs qui peuvent durer à long terme. Les récits d'une participante à cette recherche montrent l'importance de ce type d'accompagnement. Annick a expliqué ne pas avoir reçu l'accompagnement dont elle avait besoin lors de sa première reconversion, qui ne s'est, par conséquent, pas déroulée dans de bonnes conditions. Ce n'est que lorsqu'elle est retournée dans un domaine qu'elle affectionnait, et pour lequel son identité professionnelle était restée forte, qu'elle a pu réussir sa reconversion. De plus, lors de ce second processus de reconversion, Annick a bénéficié de l'accompagnement qu'elle attendait. Ce cas de figure montre ainsi l'importance de la prise en compte des identités professionnelles abandonnée dans un processus de reconversion professionnelle involontaire.

Notre échantillon nous permet de constater que la prise en charge de l'AI a plus ou moins bien marché. En effet, Bruno et Michel ont été très satisfaits de cette prise en charge qui leur a été bénéfique, contrairement à Annick comme nous l'avons expliqué ci-dessus.

Finalement, comme l'ont montré nos résultats, une reconversion professionnelle involontaire peut être anticipée et préparée, d'où l'importance d'un accompagnement adapté. De son côté, Justine n'est pas passée par l'AI et a entrepris sa reconversion de manière indépendante, ce qu'elle regrette quelque peu aujourd'hui pensant qu'elle aurait peut-être pu se rapprocher de son identité professionnelle abandonnée si elle avait eu un accompagnement adéquat.

6. Conclusion

Le but de ce travail était de comprendre, sous l'angle identitaire, le vécu et l'expérience subjective de reconversions professionnelles involontaires. Pour cela, nous nous sommes entretenus avec sept participants d'horizons différents qui ont tous dû se reconvertir suite à des problèmes de santé mentale ou physique. Pour analyser les entretiens, nous avons basé notre recherche sur la théorie des identités professionnelles abandonnées d'Obodaru (2016). Ces analyses ont permis de saisir comment les personnes faisaient face à la perte du métier et composaient avec des identités professionnelles abandonnées.

Nos résultats ont permis d'identifier trois processus du deuil du métier, quatre types de transition identitaire et trois stratégies d'*enactment* motivées soit par la présence d'émotions négatives, soit par le manque de certains aspects du métier pouvant être liés à l'identité professionnelle abandonnée. En outre, nous avons pu observer que les personnes pour qui le renoncement du métier était douloureux tendaient à éprouver des émotions négatives face à leur identité professionnelle abandonnée et cherchaient donc plus activement à rejouer cette identité. Pour d'autres participants, au contraire, le renoncement du métier a été vécu comme quelque chose de libérateur ; ils ont alors profité de la reconversion pour investir une nouvelle identité professionnelle. Au-delà de ces processus distincts, nous avons constaté que tous les participants arrivaient à habiter, d'une manière ou d'une autre, leur identité professionnelle abandonnée. Pour certains, cet *enactment* semble participer au concept de soi ; pour d'autres, l'*enactment* relève plus d'actions et cognitions qui ne semblent pas avoir d'impacts identitaires.

7. Bibliographie

- Albert, S. (1977). Temporal comparison theory. *Psychological Review*, 84(6), 485-503. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.6.485>
- Anderson, M., Goodman, J., & Schlossberg, N. (2011). *Counseling Adults in Transition: Linking Schlossberg's Theory With Practice in a Diverse World* (4 edition). Springer Publishing Company.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Éds.). (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford University Press.
- Au, T. K. (1992). Counterfactual reasoning. In *Language, interaction and social cognition* (p. 194-213). Sage Publications, Inc.
- Bartel, C., & Dutton, J. E. (2001). Ambiguous organizational memberships: Constructing organizational identities in interactions with others. In M. A. Hogg & D. J. Terry (Éds.), *Social Identity Processes in Organizational Contexts* (Psychology Press, p. 115-130). Routledge.
- Bauman, Z. (2013). *Liquid Modernity*. John Wiley & Sons.
- Blanchet, A., & Gotman, A. (2010). *L'entretien: L'enquête et ses méthodes* (2e édition). Armand Colin.
- Blustein, D. L., Masdonati, J., & Rossier, J. (2017). *Psychology and the International Labor Organization: The Role of Psychology in the Decent Work Agenda*. [http://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_561013/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_561013/lang-en/index.htm)
- Boutinet, J.-P. (2014). Actualité des transitions dans les parcours de vie adulte. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 43/4, Article 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>
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods* (4^e éd.). OUP Oxford.
- Byron, K., & Laurence, G. A. (2014). Diplomas, Photos, and Tchotchkes as Symbolic Self-Representations: Understanding Employees' Individual Use of Symbols. *Academy of Management Journal*, 58(1), 298-323.

<https://doi.org/10.5465/amj.2012.0932>

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*, Article 46/3. <https://doi.org/10.4000/osp.5458>

De Jonge, J., & Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being : A test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior, 19*(4), 387-407. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199807\)19:4<387::AID-JOB851>3.0.CO;2-9](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199807)19:4<387::AID-JOB851>3.0.CO;2-9)

Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern bloc country : A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*(8), 930-942. <https://doi.org/10.1177/0146167201278002>

Denave, S. (2015). *Reconstruire sa vie professionnelle*. Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.denav.2015.01>

Dorfman, L. T., & Kolarik, D. C. (2005). Leisure and the Retired Professor : Occupation Matters. *Educational Gerontology, 31*(5), 343-361. <https://doi.org/10.1080/03601270590921645>

Dumont, L. (1977). *Homo hierarchicus*. Gallimard.

Dupuy, R. (1998). Transitions et transformation des identités professionnelles. In *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (p. 45-71). ERES. <https://www.cairn.info/evenements-de-vie-transitions-et-construction--9782865865734-page-45.htm>

Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society* (2nd edition). Norton.

Erikson, E. H. (1968). *Identity : Youth and Crisis*. W. W. Norton.

Erikson, E. H. (1975). *Life History and the historical Moment* (1st edition). Norton.

Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist, 63*(1), 1-11.

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 travailleurs.euse.s inscrit.e.s 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, Article 46/3. <https://doi.org/10.4000/osp.5465>

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* (p. 93-143). Presses de l'Université de Laval.

Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford University Press.

Gilovich, T., Wang, R. F., Regan, D., & Nishina, S. (2003). Regrets of action and inaction across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 34(1), 61-71. <https://doi.org/10.1177/0022022102239155>

Guichard, J. (2015). From vocational guidance and career counseling to Life Design dialogues. In L. Nota & J. Rossier (Éds.), *Handbook of Life Design: From practice to theory and from theory to practice* (p. 11-25). Hogrefe.

Hall, D. (2002). *Careers in and out of Organizations*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231174>

Heppner, M. J., & Scott, A. B. (2006). Career Transition. In J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Éds.), *Encyclopedia of Career Development* (p. 157-159). SAGE Publications, Inc.

Herr, E. L. (2002). Adult career development: Some perspectives on the future. In S. G. Niles (Éd.), *Adult Career Development: Concepts, Issues and Practices* (p. 389-399). National career development association.

Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94(3), 319-340. <https://doi.org/10.1037/0033->

- Ibarra, H. (2006). Career change. In J. Greenhaus & G. Callanan (Éds.), *Encyclopedia of Career Development* (p. 77-83). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412952675>
- Imbert, G. (2010). L'entretien semi-directif: À la frontière de la santé publique et de l'anthropologie. *Recherche en soins infirmiers*, 102(3), 23-34. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/rsi.102.0023>
- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work : Finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26-42. <https://doi.org/10.1108/09534810410511288>
- Marcia, J. E. (1980). Identity in adolescence. In J. Adelson (Éd.), *Handbook of Adolescent Psychology* (p. 159-187). Wiley.
- Markus, H., & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41(9), 954-969. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.9.954>
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1999). *Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation* (p. 371). Psychology Press.
- Masdonati, J. (unpublished manuscript). *Les reconversions professionnelles involontaires: Entre chocs de carrière, travail identitaire et rapports à la formation* [Projet de recherche].
- Masdonati, J. (2017). Introduction: Les reconversions professionnelles. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 46/3, Article 46/3. <http://journals.openedition.org/osp/5457>
- 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., Franz, S., & Abessolo, M. (2020). Comprendre et accompagner les reconversions professionnelles. In J. Masdonati, K. Massoudi, & J. Rossier (Éds.), *Repères pour l'orientation* (p. 79-110). Antipodes.
- Masdonati, J., & Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles: Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 41/2, Article 41/2. <https://doi.org/10.4000/osp.3776>

- Massoudi, K., Urbanaviciute, I., Hofmann, J., & Gander, F. (2020). Des vulnérabilités aux vertus : Une approche positive du bien-être au travail. In J. Masdonati, K. Massoudi, & J. Rossier (Éds.), *Repères pour l'orientation* (p. 267-295). Antipodes.
- Morin, E. M., & Forest, J. (2007). Promouvoir la santé mentale au travail : Donner un sens au travail. *Gestion, Vol. 32(2)*, 31-36.
- Négroni, C. (2005). La reconversion professionnelle volontaire : D'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique. *Cahiers internationaux de sociologie, n° 119(2)*, 311-331.
- Négroni, C. (2007). *Reconversion professionnelle volontaire. Changer d'emploi, changer de vie : Un regard sociologique sur les bifurcations*. Armand Colin. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00200682>
- Nota, L., & Rossier, J. (2015). *Handbook of Life Design : From Practice to Theory and From Theory to Practice*. Hogrefe Publishing.
- Obodaru, O. (2012). The Self Not Taken : How Alternative Selves Develop and How They Influence Our Professional Lives. *Academy of Management Review, 37(1)*, 34-57. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0358>
- Obodaru, O. (2016). Forgone, but not Forgotten : Toward a Theory of Forgone Professional Identities. *Academy of Management Journal, 60(2)*, 523-553. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0432>
- Office fédéral de la statistique. (2012). *La mobilité professionnelle : Une analyse sur la base de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) de 1993 à 2011 (Vie active et rémunération du travail)*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/publications.assetdetail.350761.html>
- Office fédéral de la statistique. (2020). *Mobilité professionnelle*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiken/arbeits-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/erwerbstaetige/berufliche-mobilitaet.html>
- Office fédéral des assurances sociales (OFAS). (2020). *Statistique de l'AI 2019. Assurance-invalidité*. https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/fr/dokumente/iv/statistiken/iv-stat_2019_d.pdf.download.pdf/Statistique%20de%20l%E2%80%99AI%202019.pdf

- Patton, M. Q. (1990). *Qualitative evaluation and research methods, 2nd ed* (p. 532). Sage Publications, Inc.
- Riach, K., & Loretto, W. (2009). Identity work and the 'unemployed' worker: Age, disability and the lived experience of the older unemployed: *Work, Employment and Society*. <https://doi.org/10.1177/0950017008099780>
- Rohleder, P., & Lyons, A. C. (2015). *Qualitative research in clinical and health psychology*.
- Savickas, M. L. (2015). Life Designing with adults: Developmental individualization using biographical bricolage. In L. Nota & J. Rossier (Éds.), *Handbook of Life Design: From practice to theory and from theory to practice* (p. 135-149). Hogrefe.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M. L., & Pouyaud, J. (2016). Concevoir et construire sa vie: Un modèle général pour l'accompagnement en orientation au xxie siècle. *Psychologie Française, 61*(1), 5-14. <https://doi.org/10.1016/j.psfr.2013.11.003>
- Service de centralisation des statistiques de l'assurance-accidents LAA (SSAA). (2019). *Statistique des accidents LAA 2019*. Groupe de coordination des statistiques de l'assurance-accidents LAA (CSAA). https://www.unfallstatistik.ch/f/publik/unfstat/pdf/Ts19_f.pdf
- Thatcher, S. M. B., & Zhu, X. (2006). Changing Identities in a Changing Workplace: Identification, Identity Enactment, Self-Verification, and Telecommuting. *Academy of Management Review, 31*(4), 1076-1088. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.22528174>
- Wrzesniewski, A., Tosti-Kharas, J., & Landman, J. (2011). *If I could turn back time: Occupational regret and its consequences for work and life* [Working paper]. Yale University.
- Zittoun, T., & Perret-Clermont, A.-N. (2002). Esquisse d'une psychologie de la transition. *Education permanente, 1*, 12-15.

8. Annexes

8.1 Feuillet d'information

Projet

Travail de recherche dans le cadre du Master en psychologie du conseil et de l'orientation de l'Université de Lausanne sur les reconversions professionnelles imposées.

Responsable de la recherche

Cette recherche est menée sous la direction du Professeur Jonas Masdonati de l'Institut de Psychologie de l'Université de Lausanne.

Chercheuse

Cette recherche est menée par Marine Cerantola, étudiante en Master de psychologie du conseil et de l'orientation à l'Université de Lausanne.

Objectif

L'objectif de la recherche est de comprendre le processus de reconversion professionnelle lorsque celle-ci est imposée ainsi que d'explorer les différents enjeux identitaires qui y sont liés.

Nature de la participation

La participation à l'étude est libre et volontaire. Nous vous proposons un entretien d'environ une heure durant lequel vous serez invité à répondre à diverses questions en lien avec votre parcours professionnel. Si une question vous dérange, vous êtes libre de ne pas y répondre.

Enregistrement

Cet entretien sera enregistré à l'aide d'un dictaphone ou application iPhone. Les données issues de l'enregistrement seront retranscrites et traitées de manière anonyme. Une fois la recherche terminée, cet enregistrement sera détruit.

Anonymat et confidentialité de l'étude

Toutes les données récoltées et traitées dans le cadre de cette étude sont confidentielles. Elles seront anonymisées et conservées de manière sécurisée. Un nom d'emprunt sera attribué aux participant·e·s et sera utilisé sur les divers documents. Le nom réel des participants n'apparaîtra

jamais dans le mémoire, ni dans aucun document relatif à ce travail. Votre identité ne sera en aucun cas divulguée.

Droit du participant

Chaque participant·e pourra retirer sa participation à la recherche en tout temps et sans fournir de justification.

Vous pouvez adresser toutes vos questions concernant ce projet à l'étudiante en charge à l'adresse suivante : marine.cerantola@unil.ch

8.2 Formulaire de consentement

1. J'ai été informé·e de la nature, des buts et du déroulement de cette recherche.
2. Ma participation à cette étude est libre, volontaire et je peux me retirer à tout moment.
3. Les données de cette étude seront traitées de manière confidentielle.
4. J'ai pu poser toutes les questions voulues concernant ce projet et j'ai obtenu des réponses satisfaisantes.
5. J'ai lu le feuillet d'information et le présent formulaire et je consens volontairement à participer à ce projet de recherche.

Signature du/de la participant·e :

.....

Date :

Signature de la chercheuse :

.....

Date :

8.3 Guide d'entretien

Questions principales	Sous-questions/approfondissement	Objectifs
Objectifs de la recherche : <ul style="list-style-type: none"> • Comprendre le processus de reconversion • Explorer les différents enjeux identitaires liés à la reconversion • Explorer le rapport au travail et les changements avant/après reconversion 		
Partie I : informations socio-démographiques		
Introduction : Je vais commencer par faire connaissance avec vous, en vous posant des questions générales sur vous, votre famille, votre parcours et votre situation actuelle.		
1. Quel est votre date de naissance ?		Différences intergroupes
2. Quelle est votre situation familiale ?	Célibataire, enfants, marié, divorcé ?	Différences intergroupes
3. Avec qui vivez-vous ?	Occupations de la ou des personnes en cohabitation	Différences intergroupes
4. Quel est le niveau de formation le plus haut que vous ayez atteint ?		Différences intergroupes
5. Quel est votre emploi actuel ?	Quel taux ?	Différences intergroupes
6. Pouvez-vous me raconter brièvement les principales étapes de votre parcours professionnel et de formation ? (Préciser qu'on va parler de la reconversion plus en détail après)	<ul style="list-style-type: none"> • Domaine ? • Emploi ? • Position ? • Durée ? 	Différences intergroupes
Partie II : le processus de reconversion professionnelle		
Nous allons parler maintenant plus précisément de votre reconversion et la manière dont elle s'insère dans votre parcours professionnel.		
7. Qu'est-ce qui a déclenché votre processus de reconversion ?	Si déjà dit avant : <i>Vous m'avez dit que vous avez dû vous réorienter suite à ce problème de santé...</i>	Processus de la reconversion
8. Concrètement, comment les choses se sont passées ensuite ? (Tracer une ligne en	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêt ? • Médecin ? • Institutions ? • Oui : Qu'est-ce qui a été mis 	Processus de la reconversion

demandant d'indiquer les étapes qui ont amené la personne où elle en est aujourd'hui)	<p>en place ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non : Comment vous y êtes-vous pris ? 	
9. Qu'est-ce que cela vous a fait quand vous vous êtes rendu compte que vous ne pourriez plus pratiquer votre profession ?	Quelles émotions ?	Aspect émotionnel de la reconversion
10. Comment avez-vous choisi votre nouvelle formation ? Comment vous y êtes-vous pris ?	<ul style="list-style-type: none"> • Choix facile ? Difficile ? (En état de choisir ?) • Comment vous sentiez-vous lorsque vous avez exploré les différentes possibilités ? • Quels critères ? • Avez-vous vu un conseiller en orientation ? • Est-ce qu'aujourd'hui vous referiez le même choix ? ☺ 	Exploration nouvelle formation
11. Au moment de commencer la nouvelle formation, à quel point vous sentiez-vous prêt et motivé ?	Comment vous sentiez-vous ? (Anxieux, enthousiaste, neutre...)	Engagement nouvelle formation
12. Comment la nouvelle formation s'est-elle passée ?	<ul style="list-style-type: none"> • Retour aux « études » • Anticipation de changer de métier, refaire une formation 	Nouvelle formation
13. Quels ont été les obstacles et les soutiens de la part de votre entourage ?	Réaction de l'entourage	Soutien social
14. Quelles ont été vos ressources personnelles durant ce changement ?	<ul style="list-style-type: none"> • Ressources internes, externes • Qu'est-ce qui vous a permis de tenir le coup durant cette transition ? 	Ressources
15. Quel sens donnez-vous à cette reconversion dans votre vie ?	<ul style="list-style-type: none"> • À quel point êtes-vous satisfait de ce changement professionnel ? (Sur une échelle de 1-10 ?) • Si vous pouviez recommencer, que feriez-vous différemment ? 	Sens de la reconversion
16. Dans quelle mesure considérez-vous que ce nouveau projet soit en		Sens de la reconversion

continuité avec ce que vous faisiez avant ?		
17. Dans quelle mesure cette reconversion a-t-elle été imposée ou choisie à vos yeux ?		Vécu subjectif de la reconversion
Partie III : identité professionnelle		
Nous allons maintenant aborder un autre sujet en lien avec votre reconversion qui est celui de l'identité professionnelle.		
L'identité est le résultat d'une <u>construction continue</u>. On est constamment actif de manière plus ou moins intense pour <u>construire, reconstruire, former, changer notre identité</u>, parce qu'on vit certains <u>enjeux</u>, on se protège de certaines menaces à notre identité qui peuvent venir de l'extérieur. Un changement dans le parcours professionnel peut être une <u>occasion de se reconstruire</u>.		
18. Dans quelle mesure vous sentez-vous similaire ou différent de vos collègues de travail ?	<ul style="list-style-type: none"> • Différent avant/après la reconversion ? 	Unicité (composante de l'identité)
19. Pensez à vos différentes activités et rôles actuels... A quel point avez-vous l'impression d'être la même personne dans toutes ces activités ?	<ul style="list-style-type: none"> • Y a-t-il quelque chose qui vous caractérise dans toutes ces situations de votre vie ? • Famille, travail, loisirs • Est-ce qu'il y a des parties de vous que vous ne dévoilez pas forcément sur votre lieu de travail ? • Différent avant/après la reconversion ? 	Cohérence (composante de l'identité)
20. Pensez à vous, avant votre reconversion : qu'est-ce qui reste de cette personne et qu'est-ce qui a changé ? 😊	<ul style="list-style-type: none"> • Est-ce qu'il y a des aspects de vous qui sont restés constants à travers le temps ? • Si vous deviez décrire la personne que vous étiez avant et celle que vous êtes maintenant, en quoi diffèrent-elles ? • Quelles sont les parties de vous que vous aviez dans votre ancien emploi que vous avez pu garder ? A l'opposé, quelles parties avez-vous dû laisser tomber/abandonner ? • Êtes-vous resté fidèle à vous-même ? Ou vous êtes-vous vu 	Continuité (composante de l'identité)

	changer ?	
21. A quel point considérez-vous que votre reconversion ait été un moment clé de votre vie ? ☺	<ul style="list-style-type: none"> • Dans quelle mesure ? • Quelle importance attribuez-vous à cet événement dans votre vie ? • Où situerez-vous cet événement entre le point tournant et l'événement anodin ? 	Soi alternatif
22. Comment serait votre vie si vous n'aviez pas été forcé de faire cette reconversion ? <i>En pensant à des moments décisifs de la vie, beaucoup de personnes se demandent comment les choses auraient pu se passer autrement, autant au niveau des événements que des décisions. Par exemple : « si j'avais eu cette promotion », « si j'avais choisi un autre emploi », « si j'avais marié une autre personne » ... La suite des événements se serait donc déroulée autrement, vous faisant passer par un chemin alternatif.</i>	Comment pensez-vous que serait votre vie dans sa globalité ? Votre carrière, votre famille, vos amis, vos loisirs ?	Soi alternatif
23. Qu'est-ce que cela suscite en vous que de penser à cette version alternative ?	<ul style="list-style-type: none"> • Quelle importance accordez-vous à cette version alternative ? <ul style="list-style-type: none"> • Par exemple si vous deviez écrire un livre sur votre vie, est-ce qu'un chapitre lui serait consacré ? • Parlez-vous de cette version alternative à vos proches ? <ul style="list-style-type: none"> • Que leur racontez-vous ? • Comment réagissent-ils ? 	Soi alternatif
24. Dans quelle mesure cette reconversion/nouvelle formation a-t-elle impliqué des changements dans votre vie ? (Sacrifices, améliorations)	<ul style="list-style-type: none"> • Quel impact sur les proches ? 	Nouveau rôle

<p>25. Comment avez-vous géré les changements entre votre ancien travail et le nouveau ? (La transition)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avez-vous eu besoin de faire des ajustements ? Lesquels ? • Comment votre entourage a perçu ce nouveau rôle ? • Est-ce qu'il a été facile pour vous de l'habiter tout de suite ? De l'accepter ? 	<p>Nouveau rôle</p>
<p>26. Quels aspects de votre ancien travail vous manquent ? Au contraire, lesquels ne regrettez-vous pas ?</p>	<p>Avez-vous la possibilité de les retrouver ailleurs ? Dans quelle mesure ?</p>	<p>Rôle professionnel délaissé (soi alternatif)</p>
<p>Partie IV : rapport au travail</p>		
<p>Dans cette dernière partie nous allons aborder votre vision du travail, ce que représente le travail pour vous, le sens que vous lui donnez. Ce qui m'intéresse aussi c'est de voir si la reconversion a amené des changements dans votre rapport au travail.</p>		
<p>27. Sur une échelle de 1-10, à quel point le travail est important pour vous ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Même réponse avant/après la reconversion ? • Si non, pourquoi ? 	<p>Autres sphères de vie</p>
<p>28. Comparé à vos autres sphères de vie, par rapport à la famille, à vos amis, à vos loisirs où mettez-vous le travail ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quel classement feriez-vous entre les différents rôles de votre vie actuellement ? • Différent avant/après la reconversion ? 	<p>Autres sphères de vie</p>
<p>29. Si vous gagniez à la loterie, travailleriez-vous quand même ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pourquoi ? • Avant/après reconversion ? 	<p>Attentes envers le travail, valeurs</p>
<p>30. Qu'est-ce qui vous met de bonne humeur en vous levant le matin pour aller travailler ?</p>	<p>Qu'est-ce qui vous motive à aller travailler ?</p>	<p>Sens du travail</p>
<p>31. En conclusion, si vous deviez donner un titre à votre parcours, lequel serait-il ? <i>Ou identifier une métaphore, une analogie</i></p>		<p>Valeurs, sens du travail</p>
<p>Nous arrivons au bout de l'entretien.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Est-ce que vous avez des questions ? • Est-ce qu'il y aurait des sujets, des problématiques en lien avec votre 		

reconversion qui vous semblent important-e-s et pertinent-e-s et qu'on n'aurait pas abordé ?