

Faculté des Sciences Sociales et Politiques
Institut de Psychologie

**Les reconversions professionnelles involontaires dues à un enjeu
de santé**

Le vécu d'une reconversion imposée

Mémoire de maîtrise universitaire en Psychologie du Conseil et de l'Orientation

Présenté par : Maurane BELGERI

Directeur : Jonas MASDONATI

Experte : Sylvie FRANZ

REMERCIEMENTS

« Personne ne peut siffler une symphonie. Il faut tout un orchestre pour la jouer. »

H.E. Luccock (Ministre méthodiste américain, 1885 – 1960)

Je tiens à remercier toutes les belles personnes ayant permis à ce travail de voir le jour.

À commencer par tou.te.s les participant.e.s, ayant accepté de se livrer sur leur reconversion professionnelle, sans qui ce travail n'aurait pas vu le jour : merci pour le temps, la confiance et l'engouement accordés.

Un très grand merci et toute ma gratitude à mon Directeur de Mémoire, Monsieur Jonas Masdonati. Ses conseils, ses corrections et apports et sa disponibilité se sont avérés indispensables et bénéfiques à la réalisation de ce mémoire.

Mes remerciements également à Madame Sylvie Franz qui a accepté de tenir le rôle d'experte pour ce travail.

Enfin, je tiens à exprimer ma reconnaissance à mes proches qui m'ont apporté beaucoup de soutien durant toute cette période.

À mes parents et mon frère, merci d'avoir cru et de croire autant en moi. Votre amour m'aura porté tout au long de ce Master.

À mes colocataires, merci de m'avoir donné l'énergie et la motivation suffisantes.

À Cédric et Romane, merci pour vos mots réconfortants et vos encouragements.

À mes trois fidèles relecteurs et à ma collègue, Colette, merci du temps mis à contribution pour la relecture de ce travail.

RÉSUMÉ

Les reconversions professionnelles sont vues à la hausse ces dernières années. De plus en plus de gens évoquent le souhait de redéfinir leur domaine professionnel. Par ailleurs, le marché du travail actuel requiert également une certaine adaptation de la part des individus. La trajectoire d'une carrière professionnelle ne réside plus entre les mains de l'entreprise employant un individu, mais entre les mains de ce dernier.

Toutefois, ceci se réfère aux reconversions professionnelles volontaires. Dans le cadre de ce travail, nous avons choisi de nous pencher sur ces transitions professionnelles, et plus précisément reconversions, que nous n'avons pas choisies, sur celles qui nous ont été imposées par un événement de vie. Ainsi, nous nous sommes concentrés sur les reconversions professionnelles qui ont été causées par un enjeu de santé.

Nous avons cherché à savoir comment cet événement inattendu était vécu par les individus. Afin d'orienter et préciser notre travail, des questions de recherche ont été définies. La première cherchait à comprendre comment ces individus expliquaient, d'un point de vue identitaire, leur reconversion professionnelle ; la seconde avait pour but de mieux saisir quels étaient le degré et le sentiment de contrôle perçus par ces personnes ; enfin, la troisième permettait de faire état des ressources à disposition de l'individu durant cette période. Pour ce faire, nous avons mené neuf entretiens semi-structurés grâce à des participant.e.s recruté.e.s sur la base du volontariat.

Les résultats obtenus mettent en évidence, entre autres, la présence fréquente d'un changement d'identité professionnelle et d'une adaptation nécessaire dans le but de faire face à cet événement ; un manque de contrôle ressenti par l'individu ; et la présence de ressources indispensables, telles que la famille et l'entourage ou encore soi-même.

Mots-clés : Reconversion professionnelle – Transition professionnelle – Enjeu de santé – Involontaire – Méthodologie qualitative

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	3
RÉSUMÉ	5
INTRODUCTION	9
1. PROBLÉMATIQUE.....	10
1.1 Parcours professionnels.....	10
1.2 Transitions.....	11
1.3 Reconversions	13
1.3.1 Reconversions imposées.....	14
1.3.2 Reconversions imposées par un enjeu de santé.....	15
1.4 Santé et travail.....	17
1.4.1 Les impacts d'un enjeu de santé sur le domaine professionnel.....	17
2. CADRE THÉORIQUE.....	19
2.1 L'identité.....	19
2.1.1 L'identité professionnelle.....	19
2.2 Agentivité.....	20
2.2.1 L'agentivité et le monde professionnel	20
2.3 Notion de ressources	21
2.3.1 Les ressources et le monde professionnel.....	21
3. MÉTHODOLOGIE.....	23
3.1 Choix méthodologique	23
3.2 Les participant.e.s.....	24
3.3 Procédure de récolte des données.....	24
3.4 Protocole d'entretien	26
3.5 Procédure d'analyse	27
4. RÉSULTATS.....	29
Vue d'ensemble.....	29
4.1 L'impact de la reconversion professionnelle	32
4.1.1 La prise de conscience de la nécessité d'une reconversion professionnelle.....	32
4.1.2 Le vécu de la transition professionnelle	34
4.2 Identification et réappropriation.....	38
4.2.1 L'identification à la profession.....	38
4.2.2 La fierté.....	41
4.3 Contrôle - agentivité.....	44
4.3.1 Le contrôle sur la situation	44

4.4 Les ressources	47
4.4.1 Les ressources de l'individu	47
4.4.2 Ce qui a compliqué la reconversion	51
5.1 L'impact de la reconversion professionnelle	53
5.1.1 La prise de conscience de la nécessité d'une reconversion professionnelle.....	53
5.1.2 Le vécu de la transition professionnelle	53
5.2 Identification – réappropriation.....	54
5.2.1 L'identification à la profession.....	54
5.2.2 La fierté.....	55
5.2.3 Les méthodes visuelles et l'identité.....	55
5.3 Contrôle - agentivité.....	55
5.3.1 Le degré de contrôle de la situation.....	55
5.4 Ressources.....	56
5.4.1 Les ressources à disposition de l'individu.....	56
5.4.2 Ce qui a compliqué la reconversion	57
5.5 Implications pour la pratique.....	58
5.6 Limites et perspectives	58
6. CONCLUSION.....	61
7. BIBLIOGRAPHIE.....	63
8. ANNEXES.....	69
Annexe 1 – Affiche de présentation du Mémoire	69
Annexe 2 - Exemple de mail type envoyé aux participant.e.s	70
Annexe 3 – Notice d'information aux participant.e.s à un projet de recherche	71
Annexe 4 - Formulaire de consentement éclairé pour participant.e.....	74
Annexe 5 – Guide d'entretien	76
Annexe 6 – Tableau thèmes-catégories.....	80

INTRODUCTION

Le marché de l'emploi a évolué. Depuis les années 80, des modifications structurelles ont eu lieu : une réduction de contrats à durée indéterminée au profit de contrats à durée déterminée, des parcours professionnels subissant des transitions plus ou moins prévisibles et grandissantes en nombre (Flamand, 2016). Ces transitions peuvent prendre plusieurs formes, telles qu'une entrée et sortie d'une carrière professionnelle, le changement de fonction ou encore une reconversion (Masdonati & Zittoun, 2012). Ces quelques éléments rendant compte de changements importants nous ont poussé à nous questionner à propos des reconversions professionnelles involontaires : *Qu'est-ce qu'une reconversion involontaire et comment se différencie-t-elle d'une reconversion volontaire ? Comment la vit-on lorsqu'un enjeu de santé en est la cause ? Comment se réapproprie-t-on cette reconversion ? L'individu a-t-il tout de même une marge de contrôle possible dans cette situation imposée ? Dispose-t-il de ressources qui puissent l'aider à surpasser cet événement ?*

Notre objectif, par le biais de ce travail, est d'apporter des amorces de réponses à ces questionnements. Les reconversions professionnelles étant certes de plus en plus étudiées, ce sont principalement celles qui sont volontaires qui sont mises au premier plan. C'est la raison pour laquelle ce travail traite des reconversions sur lesquelles l'individu n'a que peu ou pas d'emprise.

Ce mémoire s'organise de la manière suivante : nous dresserons un aperçu de l'état actuel de la littérature scientifique à propos des reconversions involontaires, puis nous exposerons le cadre théorique ainsi que la méthodologie utilisés pour notre étude. Nous ferons ensuite part des résultats obtenus à la suite de notre étude et poursuivrons avec une discussion de ces résultats au regard de notre problématique. Ensuite, nous présenterons les implications de notre recherche pour la pratique, les limites de notre étude et les perspectives de recherche futures. Enfin, nous clôturerons ce travail par une conclusion.

1. PROBLÉMATIQUE

Afin de mieux saisir le contexte dans lequel s'inscrit ce travail, nous établirons ici une revue, non exhaustive, de la littérature scientifique en lien avec nos questions de recherche. Dans une première partie, nous donnerons un aperçu de la situation actuelle à propos des transitions professionnelles et des reconversions professionnelles. Nous aborderons la question de leur évolution dans le temps ainsi que de leur état actuel. Une seconde partie nous permettra de définir ce que sont des enjeux de la santé et leur impact sur le domaine professionnel.

1.1 Parcours professionnels

Jusqu'à la première moitié du XX^{ème} siècle, un individu exerçait la même profession tout au long de sa vie (Boutinet, 2014). Depuis le début des années 80 (Flamand, 2016), la structure du marché du travail a évolué : la linéarité d'antan s'est perdue au profit d'un grand nombre de changements dont la valence n'est pas toujours positive. En effet, le parcours professionnel des individus est aujourd'hui jonché de transitions, souvent peu prévisibles, grandissantes en nombre et en difficultés (Fournier, Zimmermann, Gauthier, Masdonati & Lachance, 2016). Dorénavant, il n'est plus question d'« emploi de carrière », chose qui peut provoquer une certaine insécurité chez l'individu. Dans le but de condenser ces importantes modifications de structure, Fournier et collègues (2016) ont établi une synthèse de ces changements grâce à plusieurs études menées sur un échantillon de jeunes personnes, de personnes au chômage, de personnes en réorientation et de futur.e.s retraité.e.s. Cette synthèse se résume sous la forme de 3D : *déstandardisation*, *désinstitutionnalisation*, *déchronologisation* (qui englobe également la *désynchronisation*). La *déstandardisation* signifie que la trajectoire des parcours professionnels se différencie d'une personne à une autre, étant propre à chaque individu ; la *désinstitutionnalisation* exprime la réduction de l'encadrement normatif et institutionnel de la part de l'employeur ou de l'entreprise, ce qui a pour conséquence une responsabilisation accrue de l'individu ; la *déchronologisation* se rapporte à un dérèglement de l'horloge sociale, qui se traduit par le fait que la transition n'a plus lieu uniquement lors de l'entrée dans le monde professionnel et lors de sa sortie. Elle peut dorénavant avoir lieu durant la vie professionnelle active de l'individu ; enfin, la *désynchronisation* illustre le fait que les étapes de vie n'ont, à présent, plus d'ordre de succession. Par exemple : il est possible, aujourd'hui, d'être étudiant.e à 40 ans tout en étant parent.

Dans le but d'objectiver ce phénomène en augmentation, citons à présent quelques études. L'Office fédéral de la statistique suisse (OFS), dans une enquête menée en 2019, s'est intéressé à la mobilité professionnelle entre 1991 et 2018. Le rapport résultant de cette enquête décrit une augmentation de la mobilité professionnelle lorsque l'on compare les différentes générations actives entre elles. En effet, l'entrée dans la vie active se ferait plus tardivement à chaque génération, très souvent, car le niveau d'études et la qualification sont plus importants que précédemment. Il est également souligné qu'il y a une réduction de l'écart concernant le taux d'activité professionnelle entre les hommes et les

femmes ; enfin, les nouvelles générations sont de plus en plus concernées par des contrats à durée déterminée, élément qui rend les parcours professionnels précaires et instables.

L'enquête longitudinale TREE (« Transition de l'École à l'Emploi ») (2000) permet également de soutenir les arguments en faveur d'un renouveau du marché du travail. Cette étude suisse débutée en 2000 a suivi plus de 6000 jeunes adolescent.e.s du secondaire I à la vie adulte. L'objectif était de rendre compte des différents parcours empruntés par les individus à la suite de l'école obligatoire. Les résultats indiquent que 14 ans après la fin de la scolarité obligatoire, la majorité de la cohorte a effectué une transition entre la formation et la vie professionnelle : environ 90% exerce bel et bien une activité professionnelle. Toutefois, le rapport souligne que 13% des personnes employées font face à un emploi précaire : elles sont soit sous-occupées, soit au bénéfice d'un contrat à durée déterminée, soit elles travaillent sur appel. En outre, l'âge de la transition entre la formation et la vie professionnelle serait dorénavant repoussé vers la trentaine.

Ainsi, ces éléments nous permettent d'attester d'une évolution quant à la structure, la forme et le fonctionnement du monde professionnel actuel.

1.2 Transitions

Mais quelle forme prend cette évolution ? Pour notre part, nous nous sommes concentrés sur les transitions professionnelles. Wentzel et Zittoun (2011) conceptualisent les transitions de manière générale : ce sont des changements qui ne sont pas automatiques, ni linéaires. L'individu doit faire face à des remises en question, des difficultés de toutes natures, souvent inattendues, ce qui exige un ajustement et une adaptation de sa part (Balleux & Perez-Roux, 2013). Appliquée au monde professionnel, la transition est toujours décrite par une entrée et une sortie (Masdonati & Zittoun, 2012).

L'évolution des transitions professionnelles peut s'observer sur diverses caractéristiques. Dans un premier temps, le *nombre* grandissant : elles sont, en effet, de plus en plus fréquentes. L'Office fédéral de la statistique suisse (OFS), lors d'une enquête menée en 2018 sur le territoire suisse, recense 19,2% de la population ayant quitté leur poste professionnel en l'espace d'un an : 12,7% l'a quitté en vue d'un changement d'emploi ; 6,5% a perdu son emploi ou a quitté le marché du travail. De plus, l'OFS note que la mobilité professionnelle suisse est plus importante et probable chez les personnes au bénéfice d'un faible revenu-horaire et chez les individus sous contrat à durée déterminée plutôt qu'indéterminée. En outre, l'enquête rapporte qu'entre 1993 et 2018, la part des personnes changeant d'emploi oscille entre 7,5% et 10,7%. À noter que cette tendance est à la hausse depuis 2014. Précisons également que la mobilité a progressé plus fortement chez les 25-39 ans (elle est passée de 7,8% à 14,0%) que chez les 40-54 ans (qui est passée de 4,2% à 6,8%). Ces informations attestent donc d'une augmentation du nombre de transitions professionnelles en Suisse et ce d'autant plus chez les jeunes personnes.

Des statistiques françaises (Flamand, 2016) portant sur des transitions professionnelles en direction du chômage permettent de soutenir que cette

augmentation de transitions n'est pas uniquement un phénomène suisse. La proportion de transitions vers le chômage est passée de 12 % à 16% entre 1980 et 2000, soit une augmentation de 4% en 20 ans (Germe, 2003, cité dans Flamand, 2016). Une analyse par domaine professionnel affiche une augmentation du taux de transition de l'emploi vers le chômage de presque tous les domaines analysés¹.

L'augmentation du nombre de transitions professionnelles s'accompagne d'un changement de *nature*. Boutinet (2014) souligne deux autres caractéristiques pour mieux les définir : premièrement, on note une évolution quant à l'*âge* de la population concernée. Jusqu'au milieu du XXe siècle, les transitions étaient un sujet propre à la scolarité et concernaient donc principalement les enfants. À présent, ce sont les adultes qui y font majoritairement face dans un contexte professionnel. Deuxièmement, la dernière caractéristique est étroitement liée à la première : elle renvoie à la *valence* de la transition. Vue initialement de manière négative, une transition professionnelle est aujourd'hui perçue positivement, car elle évoque un certain dynamisme, une envie de renouvellement et de progression professionnelle chez l'individu. Almudever (1998) comptait, toutefois, une caractéristique supplémentaire : la *prévisibilité*. Certaines transitions peuvent être anticipées et prévisibles. Cependant, il existe « des transitions plus brutales, liées à des événements imprévus qui peuvent introduire de véritables bouleversements dans la vie des personnes » (Almudever, 1998, p. 111), celles auxquelles nous nous intéressons.

Une méta-analyse de 242 publications à propos de l'état des carrières professionnelles actuelles soutient ces évolutions (Sullivan & Ariss, 2021). La globalisation et les avancées technologiques rendent les carrières plus complexes et surtout instables. Il en résulte qu'aujourd'hui, le nombre de transitions professionnelles a fortement augmenté et la prédiction montre que 50% de la génération millénaire² risque de subir une transition ou des changements professionnels.

Enfin, Chudzikowski et collègues (2009) se sont penchés sur les différentes causes de l'augmentation de ces transitions en comparant les réponses de cinq pays de l'OCDE (Autriche, Serbie, Espagne, Chine et Etats-Unis). Pour cette étude, des entretiens semi-structurés auprès de 10 professionnel.le.s de différents domaines (business, infirmier, ouvrier) ont été menés. Trois causes ont été mises en avant : première cause : les transitions peuvent répondre à une envie d'évolution, de développement personnel. On parle alors de *transitions « internally driven »* (la Chine est un bon contre-exemple : c'est le pays qui montre le plus de motivation externe à changer, plutôt qu'interne) ; deuxième cause : les chercheurs soulignent les carrières *protéennes* et le fait qu'aujourd'hui ce n'est plus l'entreprise qui gère la carrière de l'individu, mais bien ce dernier ; troisième cause : le *contexte institutionnel* et la dynamique du pays jouent un rôle dans l'augmentation des transitions : les pays ayant une économie aux changements moins dynamiques (tels que les Etats-Unis) auront

¹ Communication, art ; Agriculture, artisanat ; Hôtellerie, restauration ; BTP ; Transports, logistique ; Commerce ; Industrie ; Enseignement, santé, action sociale, culturelle et sportive ; Gestion, emplois administratifs de la fonction publique ; Information, télécommunication ; Banques, assurances

² 1981-1996 - [Génération sur le marché du travail | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](https://www.admin.ch/gov/et/themes/d05/0/1608766020001/00001/00001/fr/1608766020001.pdf)

tendance à mettre la responsabilité d'une transition professionnelle sur le dos de l'individu. C'est plutôt l'inverse qui est observé dans les pays où l'économie est dynamique.

Ainsi, l'augmentation relativement récente en nombre, fréquence et importance des transitions professionnelles permet d'appuyer sur la pertinence de les étudier.

1.3 Reconversions

Précédemment, nous avons abordé la question des transitions. Ces dernières peuvent prendre plusieurs formes. Parmi celles-ci, considérons les reconversions professionnelles. Après une courte définition de la thématique, nous aborderons différentes données empiriques nous permettant d'attester l'augmentation en fréquence de ce phénomène. Puis, nous traiterons de l'état actuel des recherches portant sur les reconversions professionnelles imposées par un enjeu de santé, sujet principal de ce mémoire.

Masdonati et collègues (2019) définissent une reconversion professionnelle comme « une transition vers un nouvel emploi qui éloigne l'individu d'une progression de carrière typique et attendue » (Masdonati, Franz & Abessolo, 2019, p.82). Cet événement marque le parcours professionnel d'un individu : il témoigne d'une rupture avec l'ancienne profession et permet de donner une nouvelle trajectoire à sa carrière professionnelle. De plus, il est souvent caractérisé par un retour à une formation.

Les recherches sur les reconversions professionnelles se cumulent ces dernières années, car c'est un phénomène en augmentation. Une simple recherche sur Google³ permet d'attester sa recrudescence : une ribambelle de sites internet informe le lecteur sur les différentes démarches permettant d'entamer une reconversion. Les dates de ces informations, 2017-2019, permettent de rendre compte de la récurrence du phénomène et de son expansion. Statistiquement, en 2019 en Suisse, 28,3% des personnes effectuant une transition professionnelle modifient leur branche économique et leur profession (OFS, 2019). De plus, le risque de chômage associé à la branche exercée a tendance à inciter l'individu à se montrer mobile et donc à quitter son emploi et domaine (Négroni, 2011).

Comme les transitions, il est possible de caractériser les reconversions professionnelles selon leur nature. Ce concept de reconversion peut se subdiviser en plusieurs types de reconversion. En ce sens, Fournier et collègues (2017), dans une étude qualitative menée avec 34 participant.e.s ayant fait et faisant l'expérience d'une carrière protéenne – non-linéaire, mettent en évidence quatre processus-types de reconversions, rendant compte de la complexité et variété de ce phénomène. Le *repositionnement stratégique* : la reconversion est nécessaire à cause d'un contexte professionnel précaire. Les personnes éprouvent généralement un faible sentiment de maîtrise ; elles trouvent que leur emploi est transformé avec le temps et subissent des conditions de travail précaires. Une reconversion leur permettrait de se repositionner sur le marché du travail, de trouver un emploi stable, ainsi que qualifié et régulier en termes d'horaires et de

³<https://www.google.com/search?client=firefox-b-e&q=nombre+reconversions+professionnelles+en+suisse>

salaires. La *requalification sociale* : le but est d'obtenir une meilleure valorisation du travail par autrui afin d'obtenir une image de soi plus positive. La population est majoritairement composée de personnes ayant effectué peu d'études et s'étant rapidement insérées sur le marché du travail. Une reconversion permettrait à ces personnes de prouver leur réelle valeur, de réaliser un projet professionnel et de développer une identité sociale plus positive. La *reconversion vocationnelle* : l'objectif est de trouver une profession qui permette un meilleur épanouissement professionnel à l'individu. La reconversion permettrait le développement d'une identité de travailleur.se plus proche des aspirations de l'individu. Enfin, le *repositionnement biographique* : la reconversion est impulsée par des événements de la vie personnelle de l'individu (décès, maladie, etc.). L'événement provoque une prise de conscience d'un décalage entre l'emploi avant la reconversion et les priorités de vie de l'individu.

Ces différentes formes dépendent souvent des raisons sous-tendant la reconversion. Une étude menée grâce à la participation de 219 étudiant.e.s, inscrit.e.s au DUFA en France (Diplôme Universitaire de Formation d'Adultes) en vue d'une reconversion professionnelle, a permis de souligner que les raisons d'une reconversion peuvent être diverses et variées : l'individu peut vouloir valider une expérience acquise, changer de profession à cause de conditions de travail difficiles, reprendre des études inachevées ou encore trouver un travail (Négroni, 2011). Elle peut également permettre de s'approprier un événement vécu, dans le cas où elle s'effectue à la suite d'un événement marquant. Masdonati, Fournier et Lahrizi (2017) soulignent les mêmes aspects grâce à une étude qualitative de 30 participant.e.s en reconversion professionnelle. Ils ajoutent l'importance d'exercer un métier décent et qui ait du sens pour l'individu.

Ainsi, l'envie de changer de métier peut survenir pour diverses raisons et il semble que cela concerne une partie non négligeable de la population suisse.

1.3.1 Reconversions imposées

Nous avons pu le voir : il existe différentes formes de reconversions professionnelles. Parmi celles-ci, se trouvent celles qui ont été *imposées* aux individus. Afin de différencier la notion de contrainte à la notion de volontariat, Négroni (2005) définit la reconversion volontaire par ce qu'elle n'est pas : elle est dite volontaire lorsqu'il n'y a pas d'obligation à l'effectuer, « lorsqu'elle n'est pas imposée par un licenciement direct » (Négroni, 2005, p.313) et lorsque l'individu a la possibilité de choisir, de décider et d'agir selon son bon-vouloir. Cela signifie donc qu'une reconversion professionnelle *imposée* ou *involontaire* a lieu dans le cas contraire, soit lorsque l'individu est contraint de l'effectuer. Ces contraintes peuvent être personnelles, environnementales ou contextuelles se traduisant par une retraite forcée, par une réentrée dans le monde professionnel, par un changement de circonstances personnelles ou encore à cause d'une évolution de l'environnement professionnel de l'individu (fusion d'entreprises, évolution technologique de la profession, etc.) (Fouad & Bynner, 2008). De plus, une reconversion involontaire est en principe caractérisée par un manque d'information : l'individu doit faire face à un manque de préparation et de renseignements sur les alternatives possibles. Fouad et Bynner (2008) utilisent le mot « barrières » pour illustrer ce manque d'informations et les divers

éléments pouvant constituer des obstacles supplémentaires à l'individu en reconversion imposée.

D'un point de vue empirique, nous pouvons attester d'une recrudescence des reconversions. L'aperçu de la situation du marché du travail des années 90 au début du XXI^{ème} siècle en Bulgarie, dépeint par Michonova (2008), permet d'illustrer le cas des reconversions involontaires, ici à cause d'enjeux économiques sociétaux. Michonova décrit une augmentation du nombre de personnes contraintes, pour des raisons existentielles, à se reconvertir, souvent pour un emploi inférieur (en termes de capacités intellectuelles ou revenus) au précédent ou à cause d'une « mobilité forcée ». Par ailleurs, les réformes politiques effectuées ont impacté la population bulgare de manière inéquitable : les personnes de niveau socio-économique faible sont celles qui ont été le plus fortement touchées par des reconversions involontaires. Certes, cette situation n'est pas entièrement comparable à celle de la Suisse (le type d'économie, le taux de chômage, le système politique et économique de manière globale, etc.). Toutefois, ceci permet de montrer que l'enjeu des reconversions est présent et n'a pas de frontière.

D'autres données témoignent de l'effet psychologique des reconversions involontaires sur l'individu. 40 artistes néerlandais.e.s, contraint.e.s à une reconversion pour des raisons économiques, ont été questionné.e.s lors d'entretiens semi-structurés (Hennekam & Bennett, 2016). Ces discussions ont permis de souligner le vécu d'un stress important. En effet, c'est l'identité de la personne qui est touchée, le métier d'artiste requérant un engagement émotionnel profond de la part de la personne (traduction personnelle, Hennekam & Benett, 2016, p.1115). Ainsi, ces éléments ont rendu la reconversion plus difficile à vivre.

Enfin, des données britanniques à propos de retraites forcées peuvent également illustrer les propos des reconversions imposées. Une étude menée sur la base de données issues de la British Household Panel Survey (BHPS) a permis de démontrer une différence importante entre des retraites volontaires et involontaires (Smith, 2006). Les conclusions de l'étude rapportent qu'une retraite non anticipée est associée à une baisse de dépenses : les dépenses alimentaires ne diminuent significativement que lorsque la retraite est involontaire, résultant d'une mauvaise santé ou d'un licenciement par exemple, et non lorsque la retraite est volontaire. Ceci laisse hypothétiser que la santé mentale de ces individus est impactée par leur situation.

Ces différentes études exposent, le plus souvent, l'impact négatif d'un bouleversement majeur, non souhaité et non anticipé. Il entraîne son lot de changements et d'adaptation de la part de l'individu.

1.3.2 Reconversions imposées par un enjeu de santé

Les reconversions professionnelles involontaires peuvent survenir à la suite d'une multitude de raisons. Nous nous sommes intéressés à celles imposées par un enjeu de santé, ce sujet étant encore peu investigué par la littérature scientifique.

Le monde de la sociologie s'intéresse toutefois à cette question des bifurcations. Des entretiens avec des individus contraints par un enjeu de santé à quitter leur emploi ont permis de souligner la multiplicité des événements pouvant imposer

une reconversion professionnelle (Hélaridot, 2006). L'enjeu de santé peut être issu de la santé *privée* de l'individu (p.ex surdité brusque, diabète, tumeur, etc.) ou provenir directement de la sphère *professionnelle* (p.ex difficultés physiques et psychiques dues au travail, accident de travail, problèmes de dos, etc.). Hélaridot note également que ces événements provoquent une rupture chez l'individu, car leur nature est impr visibile. Cependant, elle explique que « la question de la prévisibilité se scinde [...] en deux niveaux : l'événement lui-même était pr visibile, mais pas le moment où il allait se produire » (p.73). En effet, les participant.e.s expliquent qu'un ressenti de fatigue aurait pu être un signe d'alerte, que des maux de dos auraient dû être pris en considération préalablement, tout comme des facteurs de risques personnels. Enfin, cette étude, de manière assez inédite, fait aussi état d'une valence positive de la bifurcation non anticipée : il semble que presque toutes les personnes ayant expérimenté un enjeu de santé aient pu bénéficier de cette bifurcation, que ce soit pour quitter un emploi déplaisant ou, au contraire, se tourner vers d'autres opportunités plus en accord avec la personne qu'elles sont devenues.

Dans un tout autre contexte, les soldats professionnels représentent un bon exemple pour ce type de reconversion. Haynie et Shepherd (2011) ainsi que Kulkarni (2020), grâce à des entretiens semi-directifs menés avec d'anciens soldats blessés au combat et ne pouvant pas effectuer un retour à leur poste, ont pu noter un certain nombre d'éléments communs. Malgré l'existence de programmes permettant à l'individu de se réinsérer dans une nouvelle profession, les soldats gardent une nostalgie profonde de leur profession, tant pour l'activité en elle-même que pour la culture associée à la profession. L'accent est mis sur l'ajustement au nouveau rôle de l'individu. Haynie et Shepherd (2011) ajoutent que les personnes subissant un traumatisme ont un vécu diff rent de la situation. Elles doivent, en effet, gérer les aspects traumatiques liés à leur vécu en plus de la reconversion et donc se reconstruire. Toutefois, ceci leur permet de développer un environnement plus stable autour d'eux.

Il est donc possible de noter des divergences quant à la valence d'une reconversion imposée par un enjeu de santé. Certaines études rapportent un vécu positif quand d'autres dressent un portrait plus sombre. Par ailleurs, le manque de littérature scientifique en psychologie à ce sujet ne nous permet pas de statuer quant à la valence de ce type de reconversion ou encore quant aux différents vécus de ces situations.

1.4 Santé et travail

« Le travail c'est la santé » chantait Henri Salvador en 1965. Mais à vrai dire, peut-on encore claironner cela aujourd'hui ? Que se passe-t-il lorsque notre santé ne nous permet plus de mener à bien notre activité professionnelle ? Nous chercherons donc à définir ce que constitue un enjeu de santé, ainsi que son lien avec le domaine professionnel.

1.4.1 Les impacts d'un enjeu de santé sur le domaine professionnel

La santé peut se définir comme « un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou infirmité » (OMS, 1948). Un enjeu de santé signifie donc que la définition de l'OMS soit mise à mal ou du moins pas entièrement respectée. Toutefois, la santé de chacun.e dépend de plusieurs facteurs. L'Observatoire suisse de la santé (Obsan) dresse une liste d'indicateurs qui peuvent influencer la santé de tout un chacun et sur lesquels l'individu peut avoir une emprise (p.ex l'alimentation, les comportements sexuels, l'alcool, l'activité physique, etc.). La santé peut donc être altérée et mener à des maladies organiques diverses (cancer, problème de dos, diabète, etc.) ou à des maladies psychiques (dépression, burn-out, schizophrénie, etc.). C'est ainsi que nous définissons un enjeu de santé.

Quel est donc l'impact de ces problèmes de santé sur la sphère professionnelle d'un individu ? Barnay et Jusot (2018), à cet effet, mentionnent qu'un problème de santé, peut amener l'individu à changer de profession voire à quitter le monde professionnel. En revanche, les auteurs mentionnent qu'il est possible que l'enjeu de santé provoque une augmentation du bien-être grâce à l'octroi d'une plus grande importance aux loisirs. Les auteurs rendent attentifs au fait qu'« un mauvais état de santé initial est associé à un doublement du risque de sortie de l'emploi quatre ans plus tard, conduisant aussi bien au chômage qu'à l'inactivité » (p.54). Par ailleurs, plus l'arrêt maladie est long, plus l'individu risque de connaître un épisode de chômage ou d'inactivité.

D'autres études se sont intéressées à l'impact d'une maladie en particulier sur le domaine professionnel. Park et collègues (2007), par exemple, ont cherché à comprendre si le diagnostic d'un cancer pouvait influencer un statut professionnel. Les résultats montrent que 47% des personnes diagnostiquées ont perdu leur emploi dans les 72 mois qui ont suivi et 25.9% l'ont perdu dans l'année-même de l'annonce du diagnostic. Les femmes seraient apparemment plus impactées par ces pertes d'emploi et par la difficulté à retrouver un travail par la suite. Les auteurs mentionnent toutefois que les difficultés engendrées par le cancer dans la recherche d'un nouvel emploi varieront selon le type de cancer (une leucémie amènerait plus de difficultés que d'autres formes de cancer).

Une autre étude menée par Brahem et collègues (2016) illustre l'impact du diabète sur le domaine professionnel. La majorité des participant.e.s avaient un diabète de type 2, forme du diabète qui apparaît dans la deuxième moitié de la vie. Les conséquences professionnelles de cette maladie mises en évidence dans cette recherche sont : une augmentation d'absentéisme (surtout chez les individus ayant une profession requérant un effort physique), des accidents de travail et des complications dégénératives (qui peuvent justifier la reconversion).

Enfin, Kchir et collègues (2009) se sont intéressés à un type de rhumatisme inflammatoire chronique : la spondylarthrite ankylosante (SPA). L'étude menée

grâce à 103 patient.e.s atteint.e.s de SPA avait pour objectif d'« évaluer l'impact de cette affection sur l'activité professionnelle des patient.e.s » (Kchir et al., 2009, p.671). Les auteurs dressent une longue liste de facteurs de risque pouvant être corrélés au risque d'arrêt, tels que l'âge, le sexe, le niveau éducationnel. Ainsi, plus l'individu est âgé, plus rapidement il cessera son activité professionnelle ; les femmes seraient plus à même de vivre un arrêt précoce ; les personnes les plus instruites profiteraient d'une meilleure adaptation. La conclusion de l'étude rapporte que 20,6% des personnes cessent l'exercice de leur profession à cause de la maladie.

Ces éléments résument l'impact d'un enjeu de santé sur la carrière d'un individu. Lorsque la santé est altérée, il est possible d'en subir les conséquences par la suite. Toutefois, nous notons que beaucoup d'études portent sur l'impact de la maladie sur une profession et sur ses résultats, par exemple perte de l'emploi, difficulté à en retrouver, mais peu d'études se sont penchées sur le vécu et le ressenti des personnes vivant cette situation.

2. CADRE THÉORIQUE

Plusieurs variables en lien avec les transitions ont été étudiées. Parmi celles-ci, nous nous concentrerons sur le remaniement identitaire qui nous permettra d'aborder la question de la réappropriation de soi au sein d'une reconversion ; l'agentivité qui questionne la marge de contrôle à disposition de l'individu ; enfin, les ressources qui mettent en lumière ce qui peut supporter la personne en situation de reconversion.

2.1 L'identité

L'identité - ce « mot valise » comme le nomme Jean-Claude Kaufmann (2009) - est un concept très étudié et questionné au sein d'une multitude de branches telles que la psychologie, la sociologie ou encore l'anthropologie (Vignoles, 2011). Elle peut être décrite par des éléments divers et variés : un visage, le genre d'une personne, une carte d'identité, une signature et tant d'autres informations qui caractérisent un individu. Elle peut aussi être une source d'informations concernant les affiliations d'une personne à un groupe, permettant de donner des explications à propos de comportements émis (Dorais, 2004). L'identité est, en somme, une forme de description de soi.

Ces nombreuses caractéristiques rendent la définition de l'identité complexe. À la question « Qui êtes-vous ? », les réponses peuvent donc être multiples : il est possible de donner une réponse introspective personnelle (l'âge, la taille, le métier) ou une réponse objective, définie par un groupe de personnes auquel on appartient (le sexe, le genre, la nationalité). Ajoutons que l'identité n'est pas fixe dans le temps – elle se construit et évolue tout au long de la vie grâce aux interactions de l'individu avec son environnement.

Face à cette définition composite, Vignoles (2011) propose de diviser l'identité en plusieurs parties : l'identité *personnelle* qui sert à définir les aspects personnels d'un individu (par exemple, ses objectifs, valeurs, croyances, son estime personnelle, etc.) ; l'identité *relationnelle* qui permet de souligner son rôle vis-à-vis d'autrui (par exemple, un parent vis-à-vis d'un enfant) ; l'identité *collective* qui permet de souligner une appartenance sociale à un groupe (par exemple, l'appartenance politique d'un individu). Ceci montre bien que l'identité est un concept multiple et complexe. Toutefois, cette multiplicité permet à l'individu de s'adapter aux différentes situations rencontrées.

2.1.1 L'identité professionnelle

La profession d'un individu fait partie de son identité. Elle occupe une place fondamentale dans la vie de l'individu. D'ailleurs, à la demande « Présentez-vous en quelques mots », nombreux seront ceux qui citeront leur activité professionnelle. Ibarra (1999) tenait le même discours que Vignoles (2011) quant à l'identité professionnelle : elle serait composée d'éléments stables et propres à l'individu (attributs, croyances, valeurs, expériences de vie). Toutefois, auparavant, Ibarra posait une hypothèse supplémentaire concernant le domaine professionnel : l'identité professionnelle se formerait grâce aux différentes *feedbacks* et expériences professionnels rencontrés, telle que la reconnaissance par les pairs qui permet de se sentir inclus au sein d'un groupe

de travail. L'identité professionnelle permettrait donc à l'individu de s'accommoder à un nouveau contexte, notamment lors de changements professionnels. Cette adaptation à un nouveau rôle professionnel aurait lieu par le biais d'essais de possibles identités professionnelles : l'individu entamerait alors une négociation de son identité entre ses propres valeurs et les attentes de son nouveau rôle professionnel.

En somme, pour étudier l'identité au travail, il est important de tenir compte du fait que l'identité est un concept à composantes multiples et qu'elle permet ainsi de définir une personne sous différents angles. Par ailleurs, il est intéressant de noter qu'elle n'est pas figée, évolue dans le temps au fil des expériences et permet à l'individu une adaptation.

2.2 Agentivité

Le sentiment de contrôle, d'être acteur décisif de notre vie est rassurant pour l'individu. Bandura (2009) s'est attelé à théoriser la notion d'agentivité - *Agency* en anglais - qui désigne la capacité de l'individu à faire « en sorte que [les choses] arrivent par son action propre et de manière intentionnelle » (Bandura, 2009, p. 17). Il est donc possible d'agir de manière consciente afin de contrôler son environnement. Quatre concepts permettent de préciser quelles conditions sont nécessaires à l'exercice d'un contrôle : l'*intentionnalité* qui rappelle l'importance du caractère volontaire et délibéré de l'action ; la *pensée anticipatrice* qui motive l'individu à prévoir et préparer son action à l'avance ; l'*auto-réactivité* qui pousse l'individu à réguler et adapter les actions mises en place à une situation réelle ; l'*autoréflexion* qui permet à l'individu de prendre du recul, d'examiner son fonctionnement et de mener une métaréflexion, réflexion sur soi et ses actions.

2.2.1 L'agentivité et le monde professionnel

L'analyse des parcours professionnels actuels a permis de souligner la notion de *maîtrise du parcours* qui se rapproche de l'agentivité et du contrôle d'un individu (Fournier & al., 2016). Cette notion se découpe en trois dimensions distinctes : la *marge de liberté*, souvent mise à mal lors de transitions ou reconversions professionnelles imposées, permet à l'individu de se fixer des objectifs et d'être capable de réajuster ses attentes ; les *stratégies en contexte*, soit les stratégies qui sont utiles à l'individu et auxquelles il est possible de recourir en cas de besoin ; la *courbe évolutive du sentiment de maîtrise* du parcours professionnel qui indique le regard que porte l'individu sur son propre parcours professionnel.

Appliquée au domaine professionnel, l'agentivité permet au travailleur de prendre part activement à la construction de son parcours professionnel. Il peut ainsi décider de l'évolution et de la trajectoire de ce dernier. La notion de maîtrise du parcours se rallie à cette vision. Néanmoins, dans des situations imprévues et délicates, telles que des situations de reconversions professionnelles imposées, l'individu peut voir sa marge de manœuvre limitée. C'est ce qui constituera objet de ce travail.

2.3 Notion de ressources

Des carrières protéennes, une augmentation du nombre de bifurcations, de transitions professionnelles, de l'imprévisibilité et surtout de l'incertitude : de quoi déstabiliser les personnes de la vie active. Face à ce manque de stabilité et à ce stress engendrés par la situation vécue, l'individu doit pouvoir se raccrocher à une base sûre et solide pour ne pas se perdre soi-même.

« Ce qui peut améliorer une situation fâcheuse ». Ainsi peuvent être définies les ressources. Elles consistent en des objets, des états, des caractéristiques personnelles et des énergies importantes aux individus apportant une forme de soutien ou un appui à une personne en situation inconfortable (Hobfoll, 1988; ten Brummelhuis & Bakker, 2012 cité dans Drenzo, Greenhaus & Weer, 2015).

2.3.1 Les ressources et le monde professionnel

L'utilisation des ressources et soutiens permet à l'individu de s'adapter aux changements vécus. Mais l'adaptation en soi consiste en une ressource. Savickas (2005), à travers la *career construction theory*, explique que la construction d'une carrière professionnelle requiert une constante adaptation. Selon cette théorie, l'adaptabilité se compose en quatre dimensions : la *préoccupation*, qui se résume par la capacité de la personne à se projeter dans l'avenir ; la *maîtrise*, qui renvoie à la compétence de l'individu à planifier son avenir ; la *curiosité*, qui peut se traduire par l'exploration des possibilités ; enfin, la *confiance*, qui s'exprime par le sentiment d'efficacité personnelle ressenti par l'individu. L'adaptabilité de carrière se traduit donc par la capacité et la compétence de l'individu à faire face à une tournure imposée par la carrière professionnelle, aptitude d'autant plus utile dans le contexte professionnel actuel.

Cette ressource qu'est l'adaptation est également relevée par Hirschi (2012). Soulignant la nature actuelle du marché du travail, Hirschi appuie sur le fait que l'individu doive faire preuve d'auto-gestion de sa carrière. Il conceptualise cela par une augmentation du *self-directed career management* (SDCM). Quatre ressources de carrières sont mises en évidence : le *capital humain* qui concerne les attentes de performance pour une activité, telles que l'éducation, les aptitudes transférables, les aptitudes cognitives, etc. ; les *ressources sociales* telles que la volonté des individus à entretenir des relations, à développer un réseau afin de constituer un soutien social ; les *ressources psychologiques* qui se réfèrent aux traits et états de l'individu et permettent de caractériser la personnalité de l'individu ; enfin, les *ressources identitaires de carrière* qui caractérisent l'importance de la carrière, de l'emploi et du travail chez un individu. Ces ressources étant dépendantes les unes des autres, elles doivent être présentes chez l'individu afin d'avoir un SDCM réussi.

Il est possible de répertorier, de manière non exhaustive, les ressources en lien avec les carrières professionnelles (Drenzo, Greenhaus & Weer, 2015) : les relations, telles que le mentorat qui permet l'encouragement vers l'atteinte de buts ; le feedback à propos des performances en emploi et du potentiel de carrière ou le fait de recevoir des conseils de la part de la hiérarchie ; ou encore les ressources informelles, telles que le support de la famille et de la culture. Masdonati et Zittoun (2012) dressent également une liste de ressources à disposition de l'individu en situation de transition professionnelle : les dispositifs institutionnels, tels que des programmes de formation professionnelle et des offres de requalification ; le support de la part des psychologues

conseiller.ère.s en orientation (Masdonati & Zittoun, 2012 ; Hennequin, Condomines & Wielhorski, 2017). En outre, ces auteurs considèrent les personnes proches de l'individu en situation de transition professionnelle comme une ressource, car elles peuvent « offrir un soutien émotionnel (par le dialogue ou le partage d'expérience) » (Masdonati & Zittoun, 2012, p. 6). « Soi-même » peut être une ressource pour soi : l'individu peut se tourner vers lui-même, car il a vraisemblablement, par le passé, dû faire face à des difficultés diverses. Il peut alors s'inspirer des solutions qu'il a trouvées et les adapter à sa situation actuelle.

Toutes les ressources soulignées par les différentes théories illustrées ont un objectif commun : améliorer et alléger le vécu d'un individu. Les ressources, perçues comme telles par les individus, s'avèrent nécessaires et utiles et ce, d'autant plus dans une situation d'instabilité comme une reconversion professionnelle imprévue.

L'objectif de ce travail est donc d'essayer de percevoir comment un individu vit la contrainte d'une reconversion professionnelle. Cette question étant relativement vaste, trois points de vue nous intéressent :

1. Comprendre comment ces personnes expliquent, d'un point de vue identitaire, la reconversion.
2. De quel degré d'agentivité ces personnes font-elles état ?
3. Quelles sont les ressources sur lesquelles ces personnes peuvent s'appuyer ?

3. MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre expose le déroulement de notre étude. Dans une première partie, nous décrivons et identifions notre choix méthodologique. Ensuite, nous dresserons une brève description de la population ayant pris part à notre étude. De plus, nous précisons notre moyen de recrutement des participant.e.s et la procédure de récolte des données. Enfin, nous présenterons notre guide d'entretien et la procédure d'analyse utilisée dans le cadre de ce mémoire. Cette dernière partie servira à éclairer le chapitre suivant, les résultats.

3.1 Choix méthodologique

Le choix méthodologique a un lien direct avec la question de recherche. Pour ce travail, c'est l'approche *qualitative* qui a été retenue. Elle permet une vision d'ensemble de l'individu, de son contexte et de son histoire de vie. Nous avons ainsi accès aux ressentis vis-à-vis d'un sujet particulier, aux émotions ou à la perception d'une situation (Nerlich, 2004, cité dans Biggerstaff, 2012). Cette approche se prête tout particulièrement bien à notre question de recherche, car nous souhaitons questionner le ressenti personnel des individus en situation de transition professionnelle et leur interprétation de la situation vécue.

Parmi les diverses méthodes issues de la méthodologie qualitative, c'est l'entretien semi-structuré qui semblait le plus approprié. L'avantage de ce type d'entretien est qu'il laisse une certaine liberté au chercheur, ainsi qu'à l'interviewé.e et permet une richesse et variabilité d'un entretien à un autre selon la qualité de l'interaction (Blanchet & Gotman, 2007). Ce type apporte également une horizontalité entre l'interviewé.e et l'interviewer.euse, puisque ce dernier prend un positionnement naïf : il laisse l'interviewé.e lui apprendre des choses à son propos.

Afin de compléter les entretiens semi-structurés et d'apporter une touche innovante à notre travail, « une image vaut mille mots » a été le dicton nous permettant d'utiliser les méthodes visuelles. Cette méthode laisse l'individu exprimer certaines émotions qui pourraient être plus difficiles à exposer à l'écrit ou à l'oral (Steger et al., 2013). Cette utilisation permet aussi un rappel plus direct et franc d'une situation vécue, d'un événement, d'une période, etc. Nous avons retenu le « photo-elicitation » pour nos entretiens (Collier, 1957, Collier & Collier, 1986, cité dans Steger et al., 2013). L'interprétation d'une image se fait grâce aux informations données oralement par le/la participant.e, mais également grâce aux connaissances du chercheur.euse en charge (Prosser & Loxley, 2008). Dans ce travail, les méthodes visuelles sont utilisées pour questionner les identités professionnelles avant et après la reconversion professionnelle. En plus d'apporter un côté créatif et ludique à l'entretien, ces illustrations permettent une confrontation des deux identités et de noter s'il existe des tensions, continuités, ruptures.

3.2 Les participant.e.s

Pour notre recherche, nous nous sommes intéressés aux personnes ayant effectué une reconversion professionnelle à la suite d'un enjeu de santé. Ces personnes devaient toutes avoir vécu une transition. Comme l'indique le Tableau 1, la tranche d'âge des participant.e.s est relativement large, allant de 32 à 64 ans. Sur les neuf participant.e.s, six étaient des hommes et sept avaient terminé leur reconversion et exerçaient dans leur nouvelle profession. En effet, deux participantes (Madame M et Madame S) étaient encore en études les menant à leur nouvelle profession. Leur nouvelle voie à emprunter est donc déjà déterminée, mais il leur manque les années de pratique du nouveau métier. Toutefois, ces deux personnes ont déjà eu une expérience professionnelle (au minimum un stage) dans le domaine visé.

Tableau 1

Caractéristiques des participant.e.s

Participant	Âge	Profession initiale	Profession actuelle
Monsieur B	53	Vitrier	Chauffeur
Monsieur R	35	Cuisinier	Employé de commerce
Monsieur G	64	Plombier-installateur	Administrateur
Monsieur S	45	Menuisier-Ebéniste	Moniteur auto-école
Madame R	50	Infirmière	CAS en santé au travail
Madame M	32	Marketing-publicité	Future psychologue thérapeute
Monsieur J-L	32	Charpentier-bûcheron	Entraîneur sportif
Madame S	45	Aide-soignante	Future assistante socioéducative
Monsieur P	59	Directeur de PME	Administrateur

3.3 Procédure de récolte des données

Afin de recruter nos participant.e.s, nous avons utilisé le mode d'accès *indirect* (Blanchet & Gotman, 2013). Pour reprendre les termes de Blanchet et Gotman, nous avons principalement eu recours aux méthodes des *informateurs relais* et des *relais institutionnels*. L'utilisation de réseaux sociaux tels que Facebook, Instagram ou encore d'une affiche illustrant la recherche (affichée dans des endroits publics et des hôpitaux) a permis de recruter des personnes intéressées à participer à l'étude (Annexe 1).

Les participant.e.s prenaient ensuite contact par e-mail afin de recevoir des informations complémentaires sur l'étude, telles qu'une description du sujet étudié, des informations sur son déroulement, sa durée approximative, ainsi que son implication pour les participant.e.s. Dans cet e-mail figurait également une consigne à propos du contenu de l'entretien. Il était demandé aux participant.e.s d'apporter, lors de la rencontre, deux illustrations (photographies ou images). Une devait représenter l'identité professionnelle du/de la participant.e avant sa reconversion professionnelle et l'autre après. Il était bien mentionné que l'image ne devait pas forcément représenter l'activité de la profession exercée, mais bien l'image que l'individu s'en faisait et s'en fait. Enfin, dans un souci de

transparence, la question de l'anonymisation et de l'enregistrement des données y était déjà mentionnée (Annexe 2).

Une fois l'accord des participant.e.s reçu, un document explicatif plus détaillé ainsi qu'un formulaire de consentement leur étaient envoyés (Annexe 3 et 4). Une date d'entretien et un lieu de rencontre étaient fixés selon les préférences et la disponibilité du/de la participant.e. Le lieu devait être calme afin de permettre la mise en confiance du/de la participant.e et le bon enregistrement de l'entretien. Les entretiens ont pu se dérouler soit dans un café ou parc calmes, soit au domicile des participant.e.s.

Une fois sur les lieux, après un bref échange informel, nous passions aux remerciements concernant la participation à l'étude et rappelions l'importance de cette dernière. Venait ensuite une explication succincte du sujet étudié, des questions de recherches, puis une exposition du déroulement de l'entretien en passant brièvement en revue toutes les parties du guide d'entretien. Nous soulignons également que toutes les données seraient traitées de manière confidentielle. De plus, il était spécifié aux interviewé.e.s que la nature de l'enjeu de santé vécu nous était méconnue et qu'ils n'étaient en aucun cas obligés de la dévoiler. Si tel était leur souhait, alors nous pouvions convenir d'un nom tel que « enjeu de santé », « problème de santé », « maladie », « accident ». Enfin, nous mentionnions que si le/la participant.e ne souhaitait pas répondre à une question, il/elle était libre de refuser d'y répondre. Une fois toutes ces informations données, nous prenions le temps de demander à la personne si elle avait des questions. Nous commençons ensuite l'entretien et en même temps, l'enregistrement.

3.4 Protocole d'entretien

La conception du guide d'entretien s'est inspirée de l'étude de Masdonati, Boisvert et Lahrizi (2015) sur la réorientation de carrière et retour en formation professionnelle ou technique. Notre guide est découpé en trois parties, selon les questions de recherche : la première partie concerne les informations sociobiographiques du/de la participant.e utiles à l'étude. Elle permet également d'établir une confiance entre l'interviewé.e et l'interviewer ; la seconde partie se rapporte à la situation professionnelle du/de la participant.e. On y aborde la profession initiale, les conséquences de l'enjeu de santé sur cette dernière, ainsi que la reconversion. Pour aborder ce thème, nous avons utilisé les axes de compréhension de Masdonati (2017). Ils apportent un aperçu de la perception de l'individu de sa propre situation qui lui a été imposée par l'enjeu de santé vécu. Ces axes figuraient de manière indirecte dans l'entretien, sous forme de questions, telles que : *Dans quelle mesure aviez-vous l'impression de contrôler la situation ? ; Dans quelle mesure aviez-vous pu « anticiper » cela ? ; Parmi les mots suivants, lequel décrit le mieux votre perception de la situation : fatalité/destin, obligation/contrainte, opportunité/nouveauté ? ; Dans quelle mesure cette expérience vous a-t-elle changé.e, en tant que personne ? ; À quel point cette reconversion vous a-t-elle remis.e en question ?* La dernière partie porte sur l'identité, elle-même divisée en trois sous-parties : les ressources de l'individu, le vécu de l'après-maladie et enfin, l'identité en tant que telle. C'est dans ce dernier thème et plus précisément dans la sous-partie portant sur l'identité que nous avons utilisé les méthodes visuelles. Nous abordions l'identité professionnelle, sous-entendu deux identités, au travers de ces illustrations et grâce à des questions ouvertes telles que : *Parlez-nous des deux illustrations qui représentent votre identité professionnelle avant et après votre reconversion. Laquelle vous représente avant votre reconversion ? Pourquoi ? Quelles sont les différences entre ces deux images (et donc identités) ? Et les ressemblances entre ces deux images ?* (Annexe 5).

3.5 Procédure d'analyse

Partant de nos données brutes, nous avons donc eu recours à une méthode inductive. Afin d'effectuer l'analyse du contenu des entretiens, c'est l'*analyse thématique* qui a été retenue. Cette méthode permet d'identifier, d'analyser et de classer en thèmes (et catégories) les données récoltées (Braun et Clarke, 2006). Le texte est découpé, suite à des lectures répétées, en différentes thématiques mises en évidence en fonction de leur importance. Le fait de diviser un discours en thèmes est considéré comme une méthode essentialiste, car elle permet d'illustrer les expériences et la réalité des participant.e.s.

Pour nos analyses, nous avons procédé à une adaptation des étapes proposées par Braun et Clarke (2006). Ceci a donné lieu à une démarche en cinq étapes.

1.Familiarisation avec les données.

Connaitre ses données est un point fondamental dans tout travail de recherche. Pour nous familiariser avec les données, différentes sous-étapes ont eu lieu. Ainsi, nous avons commencé par mener les différents entretiens. Par la suite, et afin de pouvoir travailler sur leur contenu, nous avons procédé à une retranscription des entretiens. Nous avons ensuite effectué plusieurs lectures des entretiens retranscrits. Ces lectures se voulaient actives, car une prise de notes systématique avait été effectuée durant cette activité.

2.Génération de codes.

Les notes recueillies au point précédent ont servi à générer des codes. Ces codes sont une mise en évidence d'un contenu qui pourrait être utile, par la suite, à la formation de thèmes ou à l'analyse. Le but est d'identifier des structures, des sujets répétés dans les différents discours pour en former par la suite des thèmes.

Concrètement, lorsqu'une partie d'une retranscription d'un entretien nous évoquait quelque chose en lien avec nos questions de recherches, nous la citions et copions dans un tableau Word créé à cet effet.

3.Organisation des données en catégories, puis en thèmes.

À partir des codes générés à l'étape précédente, nous avons pu mettre en évidence des thèmes et catégories. Les codes sont analysés et interprétés : nous cherchons à poser une signification sur le code relevé. Cela permet un premier regroupement sous la forme d'une catégorie. Une seconde étape a ensuite eu lieu : nous regroupions les catégories en différents thèmes. L'important est de réfléchir aux relations entre les différents codes, catégories et thèmes pour arranger au mieux les informations. Nous avons veillé à ce que les thèmes et catégories soient cohérents vis-à-vis de notre sujet et des questions de recherche.

Pratiquement, nous avons complété le tableau précédent qui contenait déjà les codes dans une colonne. Nous y avons ajouté deux autres colonnes : une colonne comprenant des catégories, permettant une première interprétation des codes et une troisième colonne groupant ces catégories dans des thèmes plus larges (Annexe 6).

4.Description des thèmes et catégories.

Cette quatrième étape est celle de la description des résultats. L'objectif était ici de définir ce que sont et contiennent les thèmes et les catégories, mais également ce qu'ils ne sont pas. Cela permet de donner une explication du contenu du thème ou catégorie et de montrer en quoi ils sont importants pour l'analyse.

5.Rédaction du rapport.

L'ultime partie d'une analyse thématique de contenu est celle de la rédaction du rapport, soit une explication cohérente de toutes les données récoltées, des réponses qu'elles apportent aux questions préalablement posées ou même d'autres questions qu'elles peuvent engendrer. Cette dernière phase a donné lieu au chapitre suivant.

4. RÉSULTATS

Ce chapitre présente les différents thèmes (divisés en catégories, puis, certains, en sous-catégories) mis en lumière par notre analyse. Nous débuterons par les résultats à propos de l'impact du vécu de la reconversion, puis nous nous pencherons sur l'explication et la réappropriation identitaire de la reconversion professionnelle. Nous aborderons, ensuite, les résultats concernant l'agentivité et le contrôle dont les participant.e.s font état. Enfin, nous terminerons ce chapitre par une mise en évidence des différentes ressources mentionnées en entretien.

Vue d'ensemble

Dans le but de simplifier la compréhension des résultats, et par la suite la discussion de ceux-ci, voici une courte vue d'ensemble à propos de l'histoire de chaque participant.e.

- ❖ Monsieur B – Anciennement : Vitrier. Il explique avoir choisi sa première profession en fonction de la disponibilité des places d'apprentissage, mais avait pour souhait initial d'effectuer le CFC de menuisier. Monsieur B a subi un AVC qui l'a, par la suite, contraint à rechercher une profession qui soit moins physique et ne lui demande pas de lever la tête. Après un passage par l'AI et les EPI⁴, Monsieur B s'est reconverti comme chauffeur pour le transport de personnes et de matériel. Pour ce faire, il a dû passer le permis D1 lui permettant ainsi de conduire de gros véhicules. Son ressenti face à la reconversion est neutre : sa profession initiale ne lui manque pas.
- ❖ Monsieur R – Anciennement : Cuisinier. Depuis son enfance, Monsieur R rêvait de devenir cuisinier. C'est donc par passion qu'il a choisi cet apprentissage. Il a pu réaliser ce rêve quelques années durant. Ses deux accidents de la route ayant affecté gravement ses genoux, Monsieur R n'avait plus la possibilité de rester debout, en position stationnaire comme le requiert la profession de cuisinier. Il a donc effectué une maturité professionnelle d'employé de commerce dans le but de pouvoir exercer un métier lui permettant de rester assis. Ayant dû quitter son métier de rêve, Monsieur R ressent de la nostalgie aujourd'hui et se dit avoir été plus épanoui dans son métier initial qu'actuel, car il s'y identifiait plus fortement.
- ❖ Monsieur G – Anciennement : Plombier-installateur. La profession initiale de Monsieur G était très physique : il y avait beaucoup de port de charges dans des conditions météorologiques souvent difficiles. Il appréciait tout particulièrement cette dépense physique, cela lui permettait de se défouler. Monsieur G participait comme pompier volontaire à l'abattage d'un arbre lorsque ce dernier s'est abattu sur lui

⁴ EPI = Etablissements publics pour l'intégration – emplois en ateliers adaptés (<https://www.epi.ge.ch/les-epi/accueil/>)

le rendant ainsi paraplégique. Après de longs mois de rééducation et remise en forme, Monsieur G a pu retourner dans l'entreprise qui l'employait déjà avant son accident. Toutefois, son accident l'a contraint à rester en chaise roulante. Il a donc pu reprendre une activité d'administration qu'il effectuait déjà en partie durant les hivers au sein de son entreprise initiale, moments où les conditions météorologiques empêchaient le travail sur les chantiers. Monsieur G a su apprécier sa « nouvelle » carrière. Il confie ne pas accepter sa nouvelle condition physique, mais la tolérer.

- ❖ Monsieur S – Anciennement : Menuisier-Ebéniste. Travailler le bois étant une tradition familiale, Monsieur S a choisi d'exercer la profession de menuisier-ébéniste dans le but de rester dans cette lignée. Il appréciait particulièrement l'odeur et la tolérance des erreurs du bois. Son but avoué était de pouvoir enseigner par la suite dans son domaine. Le démontage complexe d'une vitrine lui a valu une section des tendons, nerfs et ligaments de la main droite. Après plus d'une année post-opératoire de rééducation, Monsieur S a réfléchi à un nouveau projet professionnel : il a choisi de combiner son envie d'enseigner et le fait d'aimer conduire. C'est ainsi qu'il s'est lancé dans l'aventure du métier indépendant de moniteur d'auto-école. Il apprécie sa profession actuelle, mais souligne à quel point elle est difficile en Suisse, tant la concurrence est importante.
- ❖ Madame R – Anciennement : Infirmière. Le choix de cette profession était une vocation pour Madame R. Elle a pu l'exercer durant plus de 20 ans. Toutefois, à la suite de nombreux problèmes à un genou, elle a subi une opération et s'en est suivie une rééducation de plus de deux ans et demi. À la suite de cela, elle a pris conscience que les contraintes physiques liées à la profession d'infirmière étaient trop importantes. Elle a donc effectué un CAS en santé au travail. Elle s'occupe à présent de faire de la prévention auprès du personnel soignant. Aujourd'hui, elle voit cette reconversion d'un œil positif, car elle a pu apprendre beaucoup de choses sur elle-même et à compter sur elle-même. Mais elle souligne tout de même la difficulté à retourner en formation, en travaillant à côté, avec une certaine charge familiale également.
- ❖ Madame L : Anciennement : Marketing-publicité. Madame L, après avoir suivi sa scolarité jusqu'au secondaire II en Suisse, est partie aux Etats-Unis et a effectué des études universitaires en publicité et arts, spécialisation marketing. Elle a pu y effectuer trois stages au sein d'entreprises renommées dans le milieu. Elle y appréciait particulièrement le fait de comprendre le consommateur pour mieux lui vendre un produit, l'esthétique de manière générale et le dynamisme du milieu. Malheureusement, elle se réveille tétraplégique à la suite d'un accident de la route. Par la suite, elle réussit toutefois à récupérer la mobilité. Après une longue bataille et grâce à une discussion avec une coach en réinsertion professionnelle, elle construit le projet d'études universitaires en psychologie. Elle arrive actuellement au terme de sa

formation et a d'ores et déjà pu effectuer un stage dans la profession de psychologue-thérapeute. Le dynamisme de son domaine précédant sa reconversion lui manque, mais elle est consciente que sa condition physique ne lui permettrait pas d'y retourner. Elle se réjouit à présent de pouvoir exercer sa nouvelle profession.

- ❖ Monsieur J-L : Anciennement : Charpentier-bûcheron. Grimper dans les arbres, prendre soin d'eux, les tailler, c'était le quotidien de Monsieur J-L avant son enjeu de santé. D'importants problèmes de dos liés à son travail d'élagage et à son sport ont contraint Monsieur J-L à entamer une reconversion professionnelle. Son importante carrière dans le tchoukball et son envie de transmettre sa passion sportive aux autres, de comprendre le fonctionnement physiologique de sportifs pour améliorer leurs performances l'ont motivé à initier le brevet fédéral d'entraîneur de performances sportives de Swiss Olympic. Il dit avoir tout autant de plaisir dans sa profession initiale qu'actuelle et se dit heureux de cette reconversion, malgré le fait que grimper aux arbres lui manque. De plus, il se dit fier d'avoir la possibilité de faire ces études, lui permettant de suivre des cours dispensés par des personnes réputées dans leur discipline.
- ❖ Madame S : Anciennement : Aide-soignante. Les soins, l'écoute et l'aide à autrui étaient une évidence pour Madame S. Elle s'en est rendue compte en s'occupant d'un membre de sa famille. C'est pourquoi elle a choisi la profession d'aide-soignante. Toutefois, en 2018 les médecins lui diagnostiquent un cancer. S'ensuit un long et lourd traitement. À cause du port de charge associé à la profession d'aide-soignante, Madame S est jugée inapte par les médecins. Elle prend alors conscience que l'impact de la maladie ne s'arrête pas à sa santé. Grâce à l'accompagnement par une coach, Madame S reconstruit un projet professionnel portant sur l'aide à autrui, dans l'humain et le social. Actuellement en stage pour la profession d'assistante socio-éducative, elle compte effectuer son CFC par la suite. Cette reconversion brutale, qu'elle qualifie de tsunami, lui a tout de même permis de prendre conscience de sa valeur, de ses limites personnelles et de l'importance à prendre soin de soi et pas uniquement d'autrui.
- ❖ Monsieur P : Anciennement : Directeur de PME. Le monde de l'agriculture est celui de Monsieur P. Il fut à la tête d'une entreprise de machines agricoles durant plus de 20 ans. Sa vie professionnelle se déroulait à toute allure. Il commençait à réfléchir à sa retraite au moment de son accident. L'impact fut total : impossibilité de parler, de marcher, de se souvenir. Aujourd'hui, ces facultés sont revenues, même si la mémoire lui joue toujours des tours. Il doit prendre note de ce qu'il doit faire pour ne rien oublier. D'un point de vue professionnel, il est aujourd'hui administrateur au sein de son ancienne entreprise. Il confie que les tâches qui pouvaient être faites en cinq minutes auparavant nécessitent bien plus de temps dorénavant. Monsieur P estime que cette

reconversion ne lui a rien apporté de positif, hormis le fait de plus prendre le temps pour les choses de la vie.

4.1 L'impact de la reconversion professionnelle

Notre question générale de recherche s'intéressant au vécu des participant.e.s ayant dû effectuer une reconversion, nous tâcherons dans un premier temps de faire part de l'expérience de la prise de conscience de la nécessité d'une reconversion ; par la suite, nous relaterons le vécu des participant.e.s durant cette période. La Figure 1 nous permet d'illustrer les différentes catégories et sous-catégories mises en évidence pour ce thème.

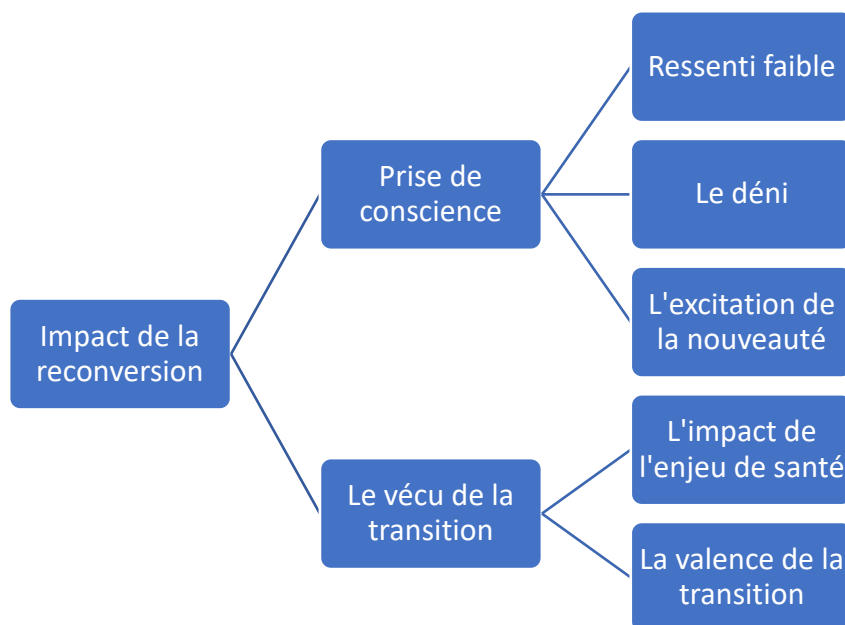


Figure 1. Synthèse des résultats obtenus concernant le vécu de la reconversion.

4.1.1 La prise de conscience de la nécessité d'une reconversion professionnelle
L'impact de l'enjeu de santé débordant sur la vie professionnelle du/de la participant.e, il est possible de se questionner quant à la valence et l'intensité du ressenti. Chacun.e ressent et vit les événements de vie de manière différente. Aussi, c'est pourquoi avons décidé de découper ce thème en catégories selon les ressentis exprimés par nos participant.e.s.

4.1.1.1 Un ressenti faible voire inexistant

Madame M, tout comme Monsieur J-L, racontent que pour eux, il n'y a pas eu de « douche froide ». Pour Madame M, sa vie professionnelle n'était pas sa priorité au moment de l'enjeu de santé. La survie et le rétablissement, eux, l'étaient.

« Alors, il n'y a pas eu de grosse douche froide où du jour au lendemain, tu te rends compte que c'est mort. Comme je t'ai dit, c'est les priorités. Petit à petit, tu récupères et puis ça vient un peu naturellement, quoi. Quand ton corps ne suit pas, tu ne te dis pas que tu vas aller courir une fashion week, quoi ! Quand tu boites, tu ne peux pas mettre de talons. »

Monsieur J-L, lui, explique que sa prise de conscience sur la nécessité de changement de profession a eu lieu lorsqu'il avait déjà une idée de quoi faire par la suite.

« ... Ce n'était pas trop l'enfer, dans le sens où au moment où je me suis vraiment dit : « il faut que je change », c'était déjà assez clair que j'allais partir dans le sport. Et de toute façon, c'était un truc que j'aimais bien ! »

4.1.1.2 Le déni

Prendre conscience que la profession qui nous fait vivre, au sens propre et figuré, ne pourra plus être exercée peut être difficile à entendre. Le plus souvent, les participant.e.s ont ressenti de la tristesse. Monsieur R confie qu'il avait de la peine à croire les médecins qui lui annonçaient qu'il ne pourrait plus exercer son métier de rêve, cuisinier, car ses genoux ne supporteraient pas. Il vit ce moment comme un deuil.

« Quand le médecin m'a dit ça, au départ, je n'arrivais pas à y croire évidemment. Je vais chez le médecin pour me faire soigner, mais au final on me dit comme quoi je ne peux plus exercer mon métier de rêve, quoi ! Ben en fait si je peux rapprocher ça d'autre chose, ce serait l'acceptation de la mort et tout ça... Oui, c'est ton métier qui vient de mourir en fait, donc c'est exactement ça, ouais ! »

Monsieur P, ancien chef de PME, avait tant de difficulté à croire les médecins à propos de l'impossibilité d'un retour à sa profession initiale, qu'il s'est rendu dans son entreprise dans l'optique de leur prouver le contraire. Il a malheureusement dû faire demi-tour.

« C'est assez simple. Six mois après mon accident, à B., ils ont commencé à me travailler là-dessus [au non-retour à son poste professionnel initial]. Évidemment en bon chef d'entreprise, j'ai éliminé la question. Je n'y ai pas cru. J'ai essayé d'y retourner. Et j'ai pris une claque... J'ai un administrateur plus compétent que les autres, qui m'a dit : « Ecoute, C., là c'est bon... Tu ne peux pas le faire ». Donc ça, ça a été un moment... Pfff ça n'a pas été facile ! »

4.1.1.3 L'excitation de la nouveauté

D'un autre côté, il y a ceux qui ont réussi à percevoir du positif dans ce changement imposé. Monsieur S parle d'« un mal pour un bien ».

« C'est peut-être bête ce que je vais te dire, mais... Moi je souhaitais, en fait, changer de métier. [...] Et indirectement... Oui, c'est pour ça que je t'ai dit que c'était un mal pour un bien. Indirectement... Ce morceau de verre est tombé au bon moment (rire). [...] Et ça m'a permis de me relancer, d'apprendre d'autres choses, de voir d'autres gens, de connaître un autre monde ! »

Madame S, elle, conjointement à un ressenti de tristesse, a pu entrevoir du positif dans cette situation complexe et peu joyeuse. Elle y a vu l'occasion d'un renouveau.

« Bah j'ai ressenti un peu de tristesse quand même. Mais en même temps, il y avait une excitation ! [...] Une certaine excitation, dans le sens où le métier que je faisais... Parfois il m'arrivait de me dire : « Est-ce que je vais faire ça

toute ma vie ? ». Donc je me dis que c'est un mal pour un bien. Parce que c'est vrai que 40 ans de carrière, c'est long. Et si on peut avoir la chance d'être dirigé et s'ouvrir à autre chose dans lequel on peut s'épanouir, bah ça peut être une super opportunité. »

Ainsi, nous pouvons noter qu'il y a des différences interindividuelles face à cette nécessité de reconversion.

4.1.2 Le vécu de la transition professionnelle

Ce thème nous permet de rendre compte du vécu de la transition entre la profession initiale et la profession actuelle. Les participant.e.s ont pu exprimer leur ressenti à propos cette longue période durant les entretiens.

4.1.2.1 L'impact de l'enjeu de santé

L'impact d'un enjeu de santé, que ce soit une maladie ou un accident, menant à une reconversion professionnelle peut être important. L'impact concret se traduit par des changements tangibles dans le quotidien des individus. Pour certain.e.s participant.e.s, c'est le physique de l'individu qui ne suivait plus. Madame R n'était, par exemple, plus capable de porter :

« Si physiquement tu ne peux plus travailler dans les services, tu ne peux plus porter, tu n'as plus rien à y faire. Tu ne peux pas demander à tes collègues : « Ah bah là je ne peux pas, il faut que tu le fasses. Ah, mais là je ne peux pas faire-ci, parce que j'ai un problème à une jambe ». [...] Tu ne peux plus travailler dans les soins, il faut que tu l'acceptes. [...] Le chirurgien (qui était en fait le chef de clinique) m'a dit très clairement : « De toute façon, Mme R., il faut que vous vous disiez que soit vous faites le choix et sortez des soins, parce qu'il y a trop de pénibilité physique, soit dans quatre ans, la prothèse vous y avez droit ». »

Madame M explique que son accident de moto a physiquement changé sa vie : elle s'est réveillée tétraplégique. Son quotidien dynamique dans la mode s'est arrêté net pour se transformer en hospitalisation de longue durée :

« Mon accident [...] c'était un accident de moto tout bête. Mais je me suis réveillé tétraplégique... Donc paralysée avec uniquement la tête qui bougeait. Et en fait, on m'avait dit que je ne remarquerai pas... J'étais dans un hôpital de rééducation. Donc après, on m'a rapatriée en Suisse et là j'ai passé un an à l'hôpital. Donc rééducation et tout ça. Donc interruption totale de ce que je faisais. »

Certain.e.s participant.e.s ont spécifié l'intensité de l'impact. Monsieur J-L explique qu'il a vécu cela comme quelque chose de continu et diffus dans le temps. C'est petit à petit qu'il a pris conscience des changements qu'engendraient ses problèmes de dos. L'impact n'était pas uniquement sur sa vie professionnelle : sa vie sociale en a également pâti.

« C'est hyper dur ! Tu ne le vois pas venir... En fait, tu ne t'en rends pas compte. Ta vie sociale est détruite, mais sans que tu t'en rendes compte. [...] Tu ne vas plus passer du temps là-bas, parce qu'inconsciemment ça te fait

mal. Et tu te rends compte petit à petit (mais au bout d'un bon moment, hein) que tu ne vois plus tellement tes potes, qu'à l'entraînement tu n'as plus le même plaisir, tu as de la peine à y aller. »

Pour Monsieur P, l'impact a été intense et brusque. Il met l'accent sur l'impact total de son accident et sur le fait de se réveiller, du jour au lendemain, inapte, « incapable de rien ». Il mentionne également les conséquences sur sa mémoire à court terme.

« Total ! [...] Totalemment, parce que bah voilà : je me suis retrouvé du jour au lendemain, incapable de plus rien. À peine de parler. Pareil pour ma mémoire [perte de mémoire importante] [...] Mais sans ça, c'était une belle période de merde, hein ! J'ai perdu ma passion professionnelle, mais pas seulement ! J'ai failli perdre ma famille... »

Ainsi, un impact concret peut prendre différentes intensités.

Nous avons relevé jusqu'ici un impact de type concret qui s'est traduit par des changements tangibles dans la vie de l'individu. Un autre type d'impact est également souligné, toutefois moins spontanément, chez nos participant.e.s : l'impact émotionnel. En comparaison à l'impact concret et physique, il est moins mentionné et verbalisé.

L'accident de Monsieur G l'ayant contraint à rester en chaise roulante a eu un double impact. Un impact concret étant donné les mesures d'adaptation nécessaires ainsi qu'un impact émotionnel. Il raconte s'être effondré lorsqu'il s'est rendu compte que l'on devait le porter jusqu'à son bureau.

« Pis gentiment, bah j'ai dû batailler un peu au travail parce que euh... [...] Parce que ça fait 28 ans quand même ! Ce n'était encore pas dans les mœurs que d'engager du monde... Ils ne savaient encore pas ce qu'ils allaient faire de moi. J'étais au travail voir euh l'adaptation... Il fallait me porter pour aller dans mon bureau... Là ça s'est un peu effondré, quoi ! Mon moral était un peu ... [...] Non, et puis là ce n'était pas possible... Une fois pour aller voir, oui. Mais aller tous les jours, non... »

Madame R rapporte avoir ressenti de la souffrance lors de cette reconversion.

« Donc la reconversion c'est un fait, c'est lourd parce qu'il faut s'investir, parce qu'il faut faire une formation... Une formation quand on a 25 ou 30 ans, on a une dynamique de vie différente, on se projette dans quelque chose où on se dit que c'est intéressant, etc. Moi quand je l'ai faite j'avais 46 ans. Je peux vous dire que pour moi ça a été de la souffrance. Parce qu'il fallait, à la fois, que je travaille, même si j'étais en reconversion, il fallait que j'assume mon activité professionnelle en faisant des liens avec la formation, parce que quand on est dans les soins avec des patients, c'est pas du tout le même travail. »

L'impact de cet enjeu de santé peut parfois s'avérer si important qu'il pousse l'individu à mener des réflexions profondes voire se remettre en question sur des points divers et variés, tels que sa vision de la vie, sa confiance en soi, etc. Ces réflexions peuvent donc engendrer des changements chez l'individu.

La majorité des personnes interrogées (Monsieur G, Monsieur S, Madame R, Madame S et Monsieur P) expriment avoir vécu une remise en question ou du moins des changements personnels suite à leur reconversion.

Selon Monsieur S, la remise en question est obligatoire lorsque l'on traverse ce type d'événement. Cette remise en question, il l'a plutôt vécue comme une forme d'adaptation à sa situation.

« De remise en question, forcément, mais tu n'as pas le choix. Tu le vis, donc ça se met en place par la force des choses simplement. C'est soit tu l'affrontes, tu y vas, il se passe ce qui se passe, mais tu dois aller ; soit tu ne l'affrontes pas, mais là tu arrêtes tout et c'est terminé... »

Pour Madame R, cette remise en question lui a apporté une autre vision des choses : à présent, elle prend les événements de la vie d'une autre manière.

« Ça m'a permis de prendre les choses autrement. Mais pour moi, elle n'est pas du tout négative cette reconversion. Elle n'était pas voulue, mais elle n'est pas négative. Pas du tout. Alors je ne dis pas que si c'était à refaire, je referai tout pareil (rire). Mais oui et ça vous remet toujours en question, vous êtes toujours à vous dire : « Mais pourquoi... Peut-être que cette jambe n'aurait jamais eu besoin d'être opérée, peut-être que ça tiendra jusqu'à 60-70 ans, je n'en sais rien. ». Voilà. »

A contrario, une minorité des participant.e.s estime ne pas avoir vécu cette période de questionnement. Par exemple, Monsieur R qui prend les choses simplement comme elles viennent :

« Une remise en question... Non, pas vraiment. Moi, je suis un peu le carpe diem quoi, j'ai envie de dire ça s'est passé et puis... Puis voilà, il faut trouver un autre but. Je ne me suis pas remis en question, non. »

4.1.2.2 La valence de la transition professionnelle

Une transition professionnelle procure des émotions, sensations, sentiments. Ces ressentis peuvent varier d'une personne à une autre, mais ce qui ressort principalement, c'est un mélange de sentiments.

4.1.2.2.1 L'ambivalence

Pour la plupart des participant.e.s, il est compliqué de donner une valence unique à un processus qui a pris du temps et qui a fait passer l'individu par divers émotions et ressentis. Voici les différentes explications fournies par les participant.e.s.

Pour Madame M, c'est surtout la peur de ne pas y arriver, de ne pas savoir de quoi le futur sera fait qui a rendu cette transition difficile. Mais elle a pu également la percevoir comme libératrice dès lors où son nouveau projet professionnel était défini :

« Difficile et anxiogène. Et libératoire. [...] Difficile, parce que je n'étais pas sûre d'y arriver. Et quand on ne sait pas si on va y arriver, c'est assez anxiogène. Il y a une logique là-dedans. Et libératoire, parce que j'avais un projet et que j'avais décidé d'arrêter de faire à moitié ce que je faisais avant et tourner la page et me lancer dans un nouveau projet. »

Monsieur J-L choisit de qualifier sa transition comme difficile et libératoire, car sa profession initiale lui plaisait beaucoup, mais les douleurs physiques commençaient à lui peser.

« Ce n'est pas évident comme question... C'était difficile et libératoire. Je n'avais pas du tout envie de lâcher la forêt et l'élagage donc difficile moralement, mais en même temps c'était tellement libératoire physiquement... »

Monsieur R donne deux points de vue, car de lui-même il décrit cette période comme compliquée à vivre.

« Surtout que pendant tout le processus, on se dit : « Ce n'est pas de ma faute, ce n'est pas de ma faute », mais tu as l'impression qu'il y a tout qui s'acharne contre toi, quoi... En fait, donc tu as ton rêve d'enfance qui est perdu... Euh... On ne peut pas t'aider, c'est un peu compliqué ! J'ai trouvé cette période un peu compliquée...»

Toutefois, lorsqu'on lui pose la question de trouver un mot pour décrire sa transition professionnelle, il nous répond ceci :

« Libératrice ! »

4.2 Identification et réappropriation

Cette seconde partie restitue les différentes explications qu'ont pu fournir les participant.e.s concernant leur identité professionnelle menacée à cause de la reconversion professionnelle imposée. Les résultats en lien avec l'utilisation d'images ou photos sont incorporés aux différents thèmes de cette partie. La Figure 2 présente une vue d'ensemble des catégories et sous-catégories couvrant ce thème.

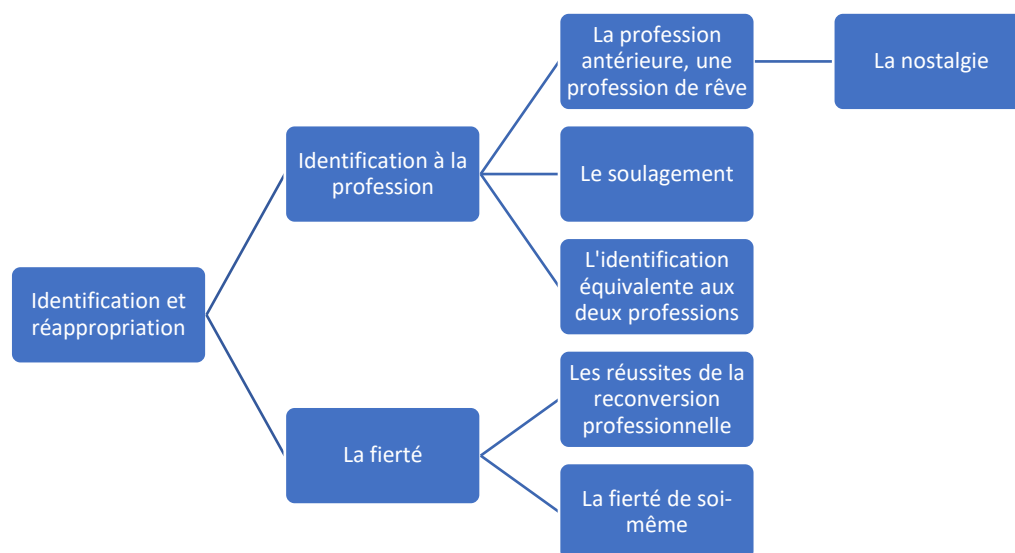


Figure 2. Synthèse des résultats obtenus pour l'identité.

4.2.1 L'identification à la profession

L'identification, soit à quel point on se sent investi dans notre rôle professionnel, varie selon les personnes. Nous avons demandé à nos participant.e.s de comparer leur identification de la profession initiale à la profession actuelle. Cela nous a permis de repérer deux types d'identifications : l'une allant dans le sens d'une plus grande identification à la profession initiale, l'autre dans celui de la profession actuelle. Par la suite, nous avons questionné les participant.e.s quant à une éventuelle nostalgie vis-à-vis de leur profession initiale.

4.2.1.1 La profession antérieure, une profession de rêve

Deux participants ont fait état d'une forte identification à leur ancienne profession, malgré la reconversion. Pour ces personnes, cette profession relevait alors d'une véritable passion. C'est le cas de Monsieur R qui a pu exercer son métier de rêve : cuisinier. Il compare cette première forte identification à celle de sa profession actuelle (employé de commerce) et montre l'asymétrie existante entre les deux.

« Alors à mes 16 ans, j'ai commencé un apprentissage de cuisinier. Chose que je voulais faire depuis tout petit. Ça me passionne la cuisine. [...] Bah c'est difficile, parce que moi je pense qu'il faut un certain temps d'expérience pour pouvoir s'identifier en tant qu'assistant administratif [profession

actuelle], par exemple. Il faut l'avoir prévu toute ta vie que tu voulais bosser dans un bureau. Chose qui s'est passé quand j'étais cuisinier. Moi, depuis tout petit, je savais ce que je voulais faire et je me suis très vite senti cuisinier, tu vois ? Là, ce n'était pas pareil... Je crois que je ne me suis pas senti assistant administratif. »

Le choix des deux images de Monsieur R montre bien un contraste entre ses deux professions :

« Dans la première, tu vois bien que j'ai un sourire de malade, je suis confiant, le regard perçant, c'est bon j'ai toute la vie devant moi. Dans la deuxième, c'est vrai qu'on dirait que je suis un peu plus pensif... »

Également, de manière non-explicite, Monsieur P, nous montre à travers l'ensemble de son discours que son identification à son poste actuel, administrateur de son ancienne entreprise, n'a rien à voir avec son poste précédent de directeur de PME. L'image choisie pour caractériser cette première profession rend compte de la fierté d'être directeur.

« Donc ça c'était mon image d'avant [un poisson passant d'un petit bocal à un grand aquarium] : de passer du bas vers le haut, du petit vers le grand. Donc voilà, même si ça paraît impossible, on le fait quand même. Comme le disait « je ne sais plus qui » : « Ils l'ont réussi, parce qu'ils ne savaient pas que c'était impossible » (rire). »

4.2.1.1.1 La nostalgie

En comparant ces deux professions, ces deux mondes, l'expression d'une nostalgie se fait entendre. Tou.te.s les participant.e.s, à une exception près, ont mentionné avoir ressenti un manque quant à leur profession initiale.

La forme du manque varie selon les personnes. Pour Monsieur R, c'est l'aspect social de la profession de cuisinier. Il parle d'une famille :

« Ce qui me manque aussi, c'est... Comme je t'ai dit : en fait, une brigade de cuisine, c'est une famille ! C'est-à-dire qu'on est souvent en train de s'engueuler, on se crie dessus, on se bouffe ! [...] Mais au final, on est une grande famille. »

Le choix de sa seconde image laisse d'ailleurs également transparaître une forme de nostalgie :

« Je laisse ma toque de cuisinier [Image 1 : participants d'un concours de cuisine] pour regarder vers un bureau [Image 2 : personne assise à un bureau face à un ordinateur]. »

Les propos de Madame S sont du même registre : elle parle de l'ambiance au sein de son ancienne équipe de travail :

« Mmh... Je dirai l'ambiance ! J'étais à l'aise ! Les collègues, l'ambiance... Ouais, le reste je pense que ça va venir. C'est des moments qui sont plus ou moins atteignables. Après, quand je serai bien là, je retrouverai peut-être ce côté que j'avais avec mes patients, avec mes mamies et papis. Ce côté affection, en fait. Ce côté-là, je pense que je le retrouverai quand même. »

Mais le manque peut aussi être en lien avec les activités propres à la profession initiale. Travaillant préalablement tous deux sur des chantiers, Monsieur G et Monsieur S le décrivent bien.

« Mais ce qui m'a manqué un peu, c'est le savoir, quoi. L'évolution du métier, parce que ça allait tellement vite au niveau des matériaux et tout que j'ai perdu un peu le fil. Donc ouais, l'évolution du matériau. Et puis [de] le travailler. »

« La chose qui me manque le plus, au jour d'aujourd'hui, c'est les odeurs de bois. [...] Ce qui me manque aussi, c'est l'ambiance des chantiers, parce que c'est vrai que c'était sympa. »

La seconde image, le quai d'une gare, désignée par Monsieur P illustre très bien cette nostalgie :

« Et puis l'autre image, c'est la gare CFF et je reste sur le quai... Le train part et je reste sur le quai... »

Ainsi, le manque ou la nostalgie à propos de la profession initiale peut s'exprimer et se ressentir à différents niveaux. Le manque peut s'exprimer par la perte d'une caractéristique intrinsèque, telle que l'exercice de la profession ou par la perte de liens sociaux avec les collègues de la profession initiale.

4.2.1.2 Le soulagement

A contrario, certaines caractéristiques intrinsèques à la profession initiale, perçues négativement par les participant.e.s, ne provoquent pas de sentiment de manque. Dans les deux témoignages qui suivent, ces aspects négatifs sont propres à l'entourage professionnel des participant.e.s.

Monsieur R ainsi que Monsieur S racontent :

« Mais la première, c'est ce que j'appellerai la « galonite aiguë ». C'est-à-dire que ceux qui ont du galon le montrent et ils font comme s'ils étaient les meilleurs. Ils ont un ego surdimensionné, alors qu'en fait... Bah, pas vraiment plus que les autres. C'est juste que peut-être ils ont un peu plus d'expérience, mais ça, je ne peux pas le supporter. [...] Et ceux qui s'approprient ton travail ! C'est quelque chose d'assez courant en cuisine. »

« Ce que je ne regrette pas du tout par contre, c'est les frontaliers. [...] Parce que le problème à G., c'est que dans le métier du bâtiment (non, mais je dirai surtout en Romandie), on ne valorise pas suffisamment le métier de l'industrie. »

4.2.1.3 L'identification équivalente aux deux professions

Pour d'autres participant.e.s, il n'a pas été aussi aisé de répondre. L'identification peut être tout aussi importante dans la première profession que dans l'actuelle, comme c'est le cas pour Monsieur B.

« Bah... C'est égal (silence). Je rends service aux gens dans les deux. »

Mais souvent, la réponse n'est pas aussi limpide. Madame R et Madame M mentionnent toutes deux une forme de complémentarité entre leurs deux professions. Elles se sentent aussi bien investies dans leur rôle actuel que dans le précédent. Madame R, infirmière de première profession et actuellement professionnelle en santé au travail, raconte :

« Moi je dirai que c'est plus une complémentarité. Je ne peux pas nier que si je n'avais pas fait tout le parcours que j'ai eu avant, il ne serait pas aussi riche aujourd'hui. Oui, c'est mon sentiment. »

Madame M, elle, est actuellement en formation (Bachelor) pour devenir psychologue. Elle estime ne pas s'identifier plus à sa profession initiale qu'à l'actuelle. Elle pense, cependant, que son vécu l'aidera à s'identifier à son futur rôle de psychologue.

« Alors, je ne me sens pas forcément plus à ma place... C'est dur à dire. Mais après, je pars du principe qu'avec le vécu que j'ai eu, je pourrai être une plus-value pour certaines personnes. Et je pense que je serai assez forte là-dedans. Même à l'hôpital, j'avais des gens qui venaient me parler. J'étais là : « Je m'en fous ». Enfin non, ce n'est pas que je ne m'en fous, mais là-bas, c'est un peu chacun sa merde. Mais je ne sais pas pourquoi, j'attirais les gens. Les gens venaient me parler. »

Ainsi, nous notons que le manque engendré par la perte de la profession initiale ne sera pas le même chez tout le monde. Certain.e.s notent ressentir du regret, de la nostalgie quand d'autres réussissent à s'identifier pleinement à leur nouvelle profession. Le manque et la nostalgie peuvent donc être considérés comme relatifs. Enfin, d'autres encore réussissent à s'identifier aux deux professions de manière équivalente.

4.2.2 La fierté

Tou.te.s les participant.e.s ont pu faire part, vers la fin des entretiens, de quelque chose dont ils/elles étaient fier.ère.s. Cette fierté s'est exprimée de manière différente pour chacun : certain.e.s ont mis l'accent sur le fait de s'être sorti.e.s de cette période compliquée de la reconversion ; d'autres sur le fait qu'ils/elles ont réussi une nouvelle formation ; ou encore d'avoir eu la possibilité et capacité de s'adapter à leur nouvelle vie. Nous avons divisé ce thème en deux catégories pour mieux rendre compte de ces éléments : les réussites liées à la reconversion et celles liées à soi-même.

4.2.2.1 Les réussites de la reconversion professionnelle

Cette fierté peut être en lien avec la nouvelle profession, comme Monsieur B qui est fier d'avoir réussi son permis D1 ou encore Madame M qui réussit dans ses études actuelles :

« Je suis fier ?... Bah d'avoir réussi le permis [D1] ? [...] J'ai dû refaire la théorie. Il faut se remettre à étudier. Ce n'est pas facile ! Pour refaire le permis. Donc la théorie et la pratique. On avait cinq cours à suivre. »

« Bah le travail, quoi ! Et je réussis dans ce que je fais. Là je ne pensais pas réussir à avoir un stage. En Bachelor je n'aurais jamais imaginé ça. Ça marche avec des connexions, c'est clair... »

Monsieur G, en chaise roulante depuis son enjeu de santé, est fier d'avoir réussi à s'adapter à cette nouvelle mobilité et à s'ouvrir à un nouveau monde :

« Bah de pouvoir m'adapter ! D'avoir pu... C'est un autre monde, hein ! De parler avec des directeurs, de parler avec des gens qui ont fait des études. Parce que je ne dis pas que ce n'est pas valorisant... Mais là, de discuter avec des directeurs généraux et des gens comme ça, quoi. Ils comprennent mieux que toi tout de suite de quoi tu as besoin. C'est une richesse aussi là-dedans. »

Il choisit d'ailleurs une image humoristique pour caractériser sa seconde profession :

« Bah j'ai trouvé sympa, parce que ça représente tout à fait ça [caricature humoristique d'employés de bureau]. C'était tellement décontracté dans le bureau ! Et puis voilà, sans arrêt on se lançait des piques. C'était toujours à la rigolade. On passait des bons moments, quoi ! »

Monsieur J-L et Monsieur P, dans leur reconversion professionnelle, sont fiers de ce qu'ils ont réussi à faire, à mettre sur pied :

« Que ça ait fonctionné. Ce n'était pas gagné d'avance. Ce n'est pas comme si j'avais fait une reconversion dans une boîte où tu es le 253^{ème} employé de la boîte. [...] Par contre, de créer un job... Ce que je fais actuellement, ça se faisait par 12'000 bénévoles. De pouvoir recentraliser et d'en faire un métier, ça c'est une sacrée fierté quand même. »

« ... (Soupir) Bah je suis fier de... [...] La première, que j'aie tenu quand même ! La famille a tenu en un morceau ! Ça, c'est la première chose ! La deuxième, c'est que j'aie pu trouver une solution, pas tout seul, pour mon entreprise. [...] Et puis, je suis assez fier d'avoir pris des décisions à des moments justes, malgré que j'aie de la peine à lier des problèmes complexes. »

Les dires de Monsieur P soulignent également une fierté concernant des agissements personnels qui ont facilité la transition. Ceci nous permet de faire la transition avec la catégorie suivante.

4.2.2.2 La fierté de soi-même

Les participant.e.s traversant des événements importants, notamment des problèmes de santé, doivent faire preuve de force et courage. Reconnaître l'énergie qui a été mise dans cette période renvoie ici à de la fierté. Lorsque nos participant.e.s ont été amené.e.s à regarder leur chemin parcouru, certain.e.s ont confié être fier.ère d'eux/elles-mêmes, de ce qu'ils/elles avaient accompli jusqu'ici.

Madame R est, par exemple, fière d'être enfin en mesure de s'écouter, de prendre soin de sa santé.

« Euh... Que je reste toujours attentive à me dire que la santé est hyper fragile. [...] À un moment, j'ai travaillé avec quelqu'un de très négatif, qui m'a beaucoup aidée sur le plan du savoir-être, sur le plan personnel. Là, j'ai compris que cette personne, je ne pourrai pas la changer, c'était quelqu'un qui était délétère pour ma santé psychique et il a fallu dire stop. Et maintenant, c'est quelque chose que j'arrive à faire ! J'arrive à me dire : « Non mais là, M., il faut que tu lâches ! Ça ne t'apportera rien ! Arrête ! Tu vas te faire du mal à toi. Au final, tu ne lui dois rien à cette personne ». »

Monsieur P mentionne également le fait d'avoir accepté de faire confiance aux médecins.

« Non, moi je suis assez fier d'avoir réussi à passer ce merdier. D'avoir fait confiance aux gens. J'ai fait confiance aux médecins. »

Monsieur S est plus général : il met l'accent sur le « simple » fait d'avoir réussi à s'en sortir et d'être en vie.

« D'avoir pu le faire. Simplement. D'être en vie ! [...] Ouais, juste d'y être arrivé, quoi. »

La fierté est donc relative à chacun.e : certain.e.s souligneront le fait d'avoir réussi leur reconversion, d'avoir pu retrouver un métier qui leur plaise quand d'autres mentionneront une fierté plus personnelle, en lien avec des apprentissages sur eux/elles-mêmes qu'ils ont pu faire.

4.3 Contrôle - agentivité

Dans cette troisième partie, nous exposerons les thèmes et catégories mis en évidence autour de l'agentivité et le contrôle dont les participant.e.s ont fait état lors de leur reconversion. Ces résultats sont synthétisés dans la Figure 3.

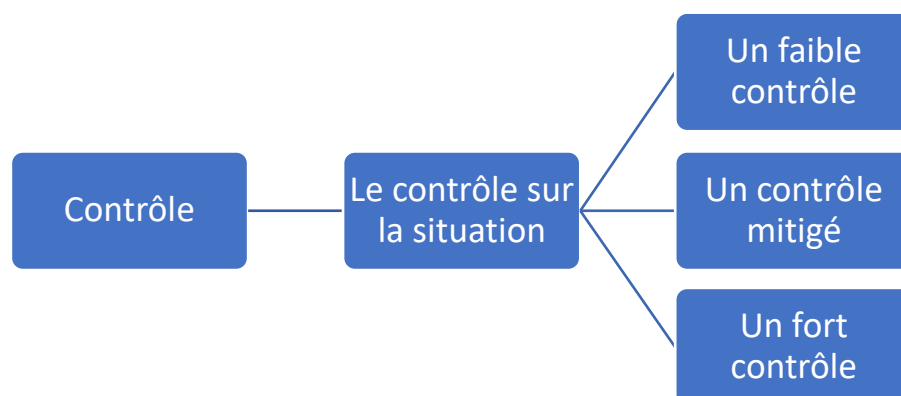


Figure 3. Synthèse des résultats obtenus pour le contrôle.

4.3.1 Le contrôle sur la situation

L'individu vivant une situation imposée voit souvent sa marge de contrôle réduite. Les réponses de nos participant.e.s ont pu être classées en trois catégories permettant de spécifier le degré de contrôle perçu : un contrôle faible, mitigé, élevé.

4.3.1.1 Un faible contrôle

Vivant une situation contrainte (par conséquent involontaire), certain.e.s participant.e.s n'estiment pas avoir pu jouir d'un grand contrôle sur la situation.

Monsieur S mentionne le destin. Il n'a pas choisi le moment de cette reconversion, ni même l'événement qui l'a provoquée (d'où le manque de contrôle), mais il souhaitait changer de profession. Il avait pour objectif de quitter sa profession de menuisier pour devenir enseignant à l'école des arts et métiers.

« J'aurais dit fatalité/destin [...] Dans ma tête j'étais déjà prêt à ce changement. »

Monsieur S n'a donc pas vécu ce manque de contrôle de manière négative, car en effet, le manque de contrôle n'est pas forcément perçu de manière négative.

Monsieur P, pour qui la reconversion fut un événement très lourd et compliqué, se classe également dans la catégorie d'une sensation faible de contrôle, mais sous une optique plus négative que Monsieur S. Il dit explicitement n'avoir jamais ressenti un quelconque sentiment de contrôle.

« Ah non non, alors là... Je ne l'ai jamais eu ce sentiment [sentiment de contrôle] ! »

4.3.1.2 Un contrôle mitigé

Pour la majorité des participant.e.s, cette perception du contrôle de la situation a évolué durant toute la période de transition.

Monsieur J-L hésite entre une sensation de contrôle élevé d'une part et faible de l'autre.

« Entre l'obligation et l'opportunité. Dans le sens où c'était une obligation physique. Physiquement, ce n'était plus possible de garder ce job. Et c'était une opportunité, car j'ai pu partir dans le monde du sport que j'aime. Donc pas du tout une fatalité, parce que, comme je t'ai dit, je peux continuer à grimper de temps à autre et abattre un arbre. Même si c'était vachement cool et que ça me plaisait de faire ça la journée et revenir le soir à la salle de sport. Mais c'est une belle opportunité. Comme je disais, c'est la première fois que je fais une haute école (rire). Ce n'est pas la même chose ! Ce sont des cours avec des gens qui ont des connaissances, mais monstrueuses, que je n'aurais jamais pu avoir si je n'avais pas fait cette voie. »

Madame M choisit également de ne pas catégoriser sa sensation de contrôle durant cette période. Pour elle, il y a eu un mélange de sentiments.

« C'est une contrainte, mais en même temps, pour essayer d'accepter ce qui se passe peut-être que si c'est une opportunité, une nouveauté, bah c'est quand même plus cool, quoi ! »

Madame S note également une forme d'évolution, avec le temps de ce sentiment de contrôle. Elle s'est sentie submergée dans un premier temps, puis avec la venue de sa coach, elle a pu reprendre ce contrôle qu'elle croyait perdu.

« Au tout début, bah non... Non, parce que ça remet tout en question. [...] Je me suis plutôt dit : « Oulala, ça a même un impact sur ma vie professionnelle ! Est-ce qu'un jour je pourrai reprendre... ». Donc ça a été encore un coup difficile. Voilà. Mais j'ai eu une coach extraordinaire ! Elle m'a beaucoup poussée aussi et elle a même fait des choses que je pense qu'elle n'aurait pas fait avec quelqu'un d'autre et j'ai pu ainsi reprendre un peu de contrôle. Donc elle s'est donnée, elle m'a bien motivée. »

4.3.1.3 Un fort contrôle

D'autres participant.e.s, comme Monsieur B ou encore Madame R, ont réussi à ressaisir le contrôle de cet événement inattendu et à lui donner une valence positive. Monsieur B a pu retrouver du contrôle lorsqu'il a choisi le domaine de ses stages au sein des EPI.

« Quand j'étais aux EPI, dans les sortes de stages, on pouvait choisir ce qu'on voulait et là j'ai contrôlé. »

De plus, la profession qu'il exerce actuellement (chauffeur) lui convient, il apprécie.

« Bah j'aime bien ce que je fais ! Après, il faut trouver une place qui me paie assez. »

Madame R, même si l'ensemble de l'entretien peut donner l'impression qu'elle perçoit cette reconversion négativement, décrit quelque chose de positif, qui peut toutefois aussi se placer sur un continuum, comme l'a énoncé Monsieur P auparavant.

« Une opportunité ! Et je pense que même au début c'est comme ça que je le voyais ! Sinon je ne l'aurais pas vécu comme ça. Alors les autres sensations, je les ai eues, hein ! Je ne vais pas dire le contraire ! On passe par des phases comme ça... »

Ainsi, nous notons que le contrôle ressenti diffère d'un individu à l'autre. La plupart des participant.e.s se placent plutôt dans une forme de contrôle mitigé, car ce n'est pas une sensation constante, ni catégorique.

4.4 Les ressources

Les participant.e.s, durant leur reconversion ont pu compter sur certains éléments faisant partie intégrante de leur vie pour s'en sortir. Nous tâcherons de rapporter, ici, les ressources mentionnées par les participant.e.s. Nous noterons également les aides qui n'ont pas été reçues, mais qui auraient été les bienvenues. La Figure 4 permet d'illustrer ces résultats.

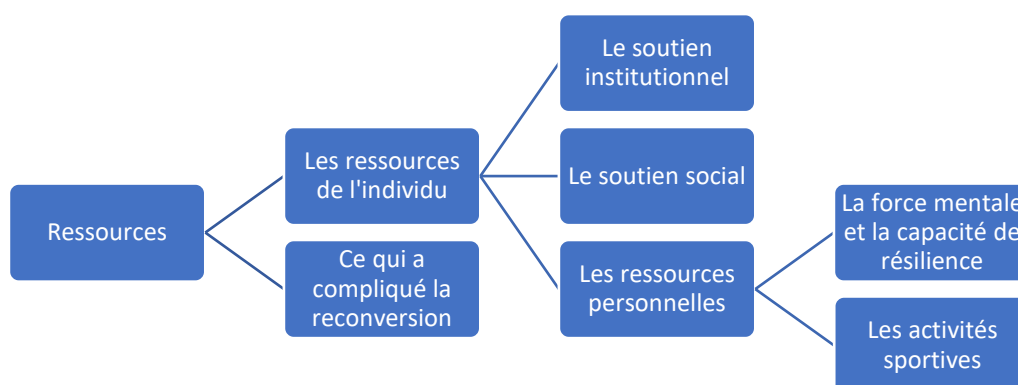


Figure 4. Synthèse des résultats obtenus pour les ressources.

4.4.1 Les ressources de l'individu

Différentes formes de ressources ont été notées par les participant.e.s. L'aide et le soutien reçu durant cette période se découpent en soutien institutionnel, soutien organisationnel et en ressources personnelles.

4.4.1.1 Le soutien institutionnel

Cette première forme de soutien se rapporte à toutes les institutions existantes et disponibles pour venir en aide à l'individu. Le soutien mentionné est principalement économique.

Monsieur J-L souligne l'importance, pour lui, du soutien économique de l'AI afin de mener à bien sa nouvelle formation. Il en va de même pour Madame R. Monsieur B mentionne également la présence de l'AI. L'assurance invalidité l'a par la suite placé aux EPI⁵, lui permettant ainsi de récupérer en mobilité tout en se concentrant sur une démarche d'orientation.

« Et ensuite, après, on a fait une demande à l'AI. Parce que j'étais au chômage jusqu'à... jusqu'à fin juin. Après c'est l'AI [...], qui m'a mis aux EPI. »

Pour Monsieur G, la SUVA, allant de pair avec l'AI, fait également partie des soutiens présents. Madame S, elle, parle de manière générale d'un soutien de la part des différentes institutions qui sont intervenues dans sa reconversion. Elle

⁵ Etablissements publics pour l'intégration (EPI)

dit avoir eu la chance d'avoir pu bénéficier d'un accompagnement et de son salaire initial grâce à un patron compréhensif.

« Alors, au niveau des ressources... Bah en fait, c'est quand, encore une fois, on a la chance (on n'a pas la chance d'être malade, hein) de pouvoir être accompagné sur du long terme quand même. Donc moi j'ai eu la chance de pouvoir bénéficier de mon salaire pendant deux ans d'absence quand même. Donc ce n'est pas négligeable. Ça fait un souci en moins, parce que voilà : qui dit problème de santé, si en plus on rajoute par-dessus des problèmes financiers... C'est dur de se relever ! »

Monsieur J-L, en discutant des conseillers de l'AI, nous confie percevoir ces derniers plus comme une aide administrative, son projet de reconversion professionnelle étant déjà clair dans sa tête.

« C'était un soutien... Beaucoup plus administratif, on va dire. Dans le sens où il m'a envoyé dans une école d'anglais et dans une école de langue [pour l'allemand]. [...] Donc administrativement, on m'a appris à faire des CV et ce genre de choses et de la gestion de l'argent, mais après, point de vue de la remise dans le travail, c'est particulier. »

Monsieur P relève également le soutien de la part d'un coach professionnel ayant pour habitude de travailler avec des personnes en situation de reconversion professionnelle.

« Il y a eu le coach qui est rentré en cours de route, bien après. Une année après. [...] Et comme il faisait dans ce genre de trucs : patron d'entreprise de plus de 50 ans qui se retrouve sur le carreau (c'est un des rares avec plein de questions d'accidents, mais il y en a d'autres si c'est des questions de restructuration, de licenciement, etc.). Et puis, il m'a beaucoup aidé à prendre du recul, il me mettait à disposition ses connaissances et on était deux pour faire le boulot, quoi ! »

Enfin, le soutien et bon travail de l'équipe de neurologie qui s'est occupée de Monsieur P est aussi mis en évidence et salué par ce dernier.

« Alors toute l'équipe de neuro là, à B. [...] Donc les neuros à B. ont fait un boulot merveilleux ! »

Enfin, Monsieur G souligne le soutien organisationnel de son entreprise (dans laquelle il est resté après sa reconversion). En effet, elle a accepté d'effectuer des transformations physiques du bureau, sur demande de la SUVA, afin que Monsieur G, en chaise roulante, puisse y accéder.

« Et puis, l'entreprise ! [...] Mmh... Oui, pis les transformations dans le bureau, tout ce qui était au travail, c'est la SUVA qui a pris en charge. »

4.4.1.2 Le soutien social

La majorité des participant.e.s a tenu à souligner l'importance de l'entourage, principalement familial, mais aussi amical, durant cette période englobant l'enjeu de santé et la reconversion professionnelle.

Monsieur P insiste sur l'importance de sa famille durant ce périple. Il la place en première ressource.

« Mais la première chose qui m’a fait tenir, c’est ma famille, hein ! Ça c’est clair et net ! Franchement, si je suis encore là, c’est [grâce à] la famille... ».

Tout comme Madame M.

« Ma famille était très présente lors de mon accident, donc ça permet d’éviter de broyer trop du noir. »

Madame S s’accorde aux dires précédents. Davantage, elle souligne la forte union présente au sein de sa famille. L’émotion la gagne en pensant à leur soutien.

« Alors, j’ai la chance de faire partie d’une famille très nombreuse. J’ai encore la chance d’avoir mon papa et ma maman et on est une fratrie de 10 enfants. [...] Et moi je suis la huitième ! Donc voilà, étant la huitième, j’ai sept grands-frères et grandes-sœurs devant moi et deux plus petites en tout. Et on a la chance d’être très unis. On est une famille très unie du coup, ça apporte beaucoup. Ils m’ont beaucoup porté pendant la maladie... (silence et pleurs). [...] C’est peut-être celui qui m’a le plus apporté. Voilà, pardon. »

Monsieur J-L ainsi Monsieur S que soulignent aussi la présence de l’entourage lors de l’enjeu de santé et se montrent reconnaissants envers le soutien fourni durant la reconversion professionnelle.

« Ah bah, mes proches, oui, étaient très contents que je me lance dans cette reconversion professionnelle ! Avec aussi, je pense, des angoisses et des inquiétudes, qu’ils ont préféré taire et ne pas m’en faire part, parce qu’ils savaient déjà ce que j’avais traversé pour enfin pouvoir recommencer cette reconversion professionnelle. Non, j’ai eu des gens qui m’ont quand même bien soutenu, que ce soit ma femme ou mes enfants. »

4.4.1.3 *Les ressources personnelles*

Certain.e.s participant.e.s mentionnent avoir pu puiser en eux-mêmes, dans leurs expériences de vie précédentes, afin de trouver un appui qui leur permette de mieux surpasser cette période tumultueuse.

Cette catégorie est divisée en sous-catégories, car il nous semble important de souligner les différentes sources de ressources personnelles qui ont été mentionnées par nos participant.e.s.

4.4.1.3.1 *La force mentale et la capacité de résilience*

Presque tout.e.s les participant.e.s rapportent que leur personnalité, leur mental ou manière de penser les a aidé.e.s à sortir de cette passe.

Monsieur R nous raconte comment sa curiosité et son envie d’apprendre de nouvelles choses l’ont aidé et poussé à s’ouvrir à de nouvelles choses, notamment une nouvelle formation.

« [...] Et ma curiosité ! Ouais ça c’est... Je suis quelqu’un de très très curieux, donc ça ne me dérange pas de découvrir de nouvelles choses. Voilà ! Quand j’ai un but, je m’investis plutôt à fond. Donc on va dire ma motivation ! Et aussi, bah je te dirais comme quoi il me fallait absolument un diplôme, quoi ! »

De même concernant Monsieur S, Monsieur J-L ou encore Madame R : ces personnes attribuent cette force interne à leur mental positif. Madame R, grâce à l'image caractérisant sa reconversion, nous décrit bien cette force :

« Et puis, la fleur de lotus, c'est rigolo, je trouve qu'elle me symbolise bien, parce qu'au final, ce sont des fleurs qui peuvent ne plus éclore pendant des années, pendant des centaines d'années. Et puis, si vous regardez, elles poussent que dans du « caca », puisqu'elles poussent dans la vase, et c'est une fleur magnifique. Et au final, moi je trouve qu'elle me symbolise bien. Avec tout ce que je vous ai raconté, j'ai eu beaucoup de difficultés, mais je m'en suis toujours sortie. »

D'autre part, cet enjeu de santé a permis à certain.e.s participant.e.s de se découvrir. Ainsi, Madame S raconte avoir pris conscience d'une force interne personnelle qu'elle ne se connaissait pas avant cela.

« Bah en fait, je me suis un peu découverte aussi, dans le sens où je ne savais pas trop comment j'allais réagir à tout ça. Et c'est vrai qu'au début ça a été très dur. Et puis je me suis quand même vite ressaisie et j'ai accepté et affronté. [...] Après, on m'a toujours dit que j'étais une battante avec du caractère donc... Ça, ça y contribue, effectivement. Mais je reconnais que la grande bataille, c'était mes enfants. Je refusais... Dans ma tête, je refusais de mourir pour ne pas laisser mes enfants ! Donc ça a été une grosse bataille, mais voilà ! »

Une ressource peut aussi se traduire par une forme d'impulsion, d'énergie qui nous pousse à avancer. Monsieur R nous explique que c'est le fait de s'être posé un objectif qui lui a permis de se relever.

« C'est-à-dire que quand j'ai su que je ne pouvais plus faire mon métier, je me suis fixé un but : c'était de trouver un autre métier dans la même veine. Et à force de se fixer des buts, de les atteindre, tu te rends compte comme quoi tu avances et ça m'a beaucoup aidé, ça aussi ! »

Madame M, elle, nous parle de résilience. Elle s'est découvert cette capacité, lui permettant ainsi d'avancer dans la vie.

« Et ressources internes, moi j'ai découvert que j'avais des capacités de résilience que je n'imaginai pas. Et en fin de compte, ça [les capacités de résilience] arrive au bon moment. [...] Mais il ne faut pas croire... Il y a des jours où on en a marre, hein ! [...] Mais j'ai eu de la chance dans mon malheur. »

4.4.1.3.2 *Les activités sportives*

Une autre forme de ressource possible peut être le sport qui est souvent perçu comme une activité permettant aux participant.e.s de se sentir mieux, de se libérer et d'évacuer. Monsieur B, dès que cela lui a été possible, est retourné à la salle de gym s'entraîner avec son ami, R.

Monsieur G, ayant toujours apprécié les sports d'équipe, a choisi d'intégrer une équipe de handisport de basketball.

« Et pis après, j'ai eu mon accident donc j'ai vite intégré aussi l'équipe [de basket handisport]. Je suis assez sport de balles en équipe. Donc ça m'a aussi motivé, ça ! ».

Enfin, Madame R parle de faire du vélo, d'être en nature, de bouger.

« Ce qui m'a ressourcée, c'était de pouvoir être dehors. D'être dehors, d'être dans les bois, m'asseoir au bord du lac, de marcher. Parce que je peux encore faire de la rando, du vélo. »

Ainsi, ce qui a été désigné comme ressources varie selon les participant.e.s. Certain.e.s mettent l'accent sur l'aide financière ou concrète de différentes institutions quand d'autres citent la présence importante de la famille ou d'ami.e.s.

4.4.2 Ce qui a compliqué la reconversion

Les participant.e.s ont été questionné.e.s sur ce qui a, selon eux, pu compliquer leur reconversion professionnelle. Un élément principal est ressorti : la question d'un retour aux études.

La reprise d'études est relevée comme un élément rendant la reconversion plus complexe. La notion de la différence d'âge avec les étudiant.e.s est soulignée par Monsieur S ainsi que Monsieur R. Elle peut provoquer une forme de malaise.

« Le seul truc, c'est que je me suis retrouvé à l'école. Les étudiants... C'était bizarre, quoi ! Je veux dire : moi j'étais avec des 16-19 ans. Ils m'appelaient « Papy », mais gentiment (rire) ! “Hey Papy”. En plus, je commençais à avoir une calvitie, alors... « Ça va papy ? ». Mais j'avais même des profs qui étaient plus jeunes que moi, quoi... [...] Bah, c'est simple, j'avais un professeur qui était dans mon unité de protection civile, c'est-à-dire que c'était un de mes soldats. »

Monsieur S met l'accent sur la difficulté à apprendre due à l'âge.

« Il me fallait retourner sur les bancs d'école, écouter des professeurs, à 30 ans. Tu n'apprends plus pareil que quand tu en as 20, hein ! Ceux qui ont 40, ça doit être encore plus dur... »

Madame R raconte l'aspect chronophage des études entreprises dans le cadre de son CAS en santé au travail. Elle relate les difficultés que cela pouvait amener en lien avec les tâches familiales.

« Et dans cette reconversion, j'avais beau leur expliquer, à ma fille et à mon mari (bon, plus à mon mari [...]), qu'il fallait que je travaille. J'avais des modules à travailler, à préparer. Chaque fin de modules, on devait rendre un travail. Des fois, je travaillais jusqu'à minuit-1h du matin. Et même quand j'essayais de prendre du temps de travail, ils ne me laissaient pas ! Ils étaient toujours derrière moi ! Ils étaient complètement dépendants, quoi ! C'était vraiment très compliqué. Donc ça me demandait une énergie phénoménale ! »

Madame S s'accorde aux dires de Madame R. Actuellement encore en reconversion professionnelle, elle craint que cela ne lui prenne trop de temps et

qu'elle ne puisse plus profiter de ses enfants aussi librement. Elle fait également part de ses doutes quant à sa capacité à réussir à étudier.

« Je suis plus stressée pour l'école, le côté théorique. [...] Voilà. C'est plus ce côté-là, parce que j'ai quand même des enfants, une vie de famille. « Est-ce que je serai à la hauteur ? » ; « Est-ce que j'aurai le temps pour le scolaire ? », parce que voilà... C'est plus ces questions-là qui me préoccupent en ce moment ! »

Nous avons pu le percevoir : différents éléments ont pu compliquer la reconversion, elle-même imposée. Ces difficultés pouvaient relever de l'ordre du fonctionnement personnel ou encore d'un retour aux études. Les adaptations requises aux participant.e.s pouvaient parfois également s'avérer importantes.

Après cette présentation des résultats, nous tâcherons, au chapitre suivant, de les discuter à la lumière de notre problématique et cadre théoriques.

5. DISCUSSION

Le chapitre précédent a permis de mettre en lumière le vécu d'une reconversion professionnelle involontaire et la réappropriation identitaire des participant.e.s ayant vécu une reconversion ; également, il était question de faire état du contrôle dont fait preuve l'individu dans une situation de reconversion imposée ; enfin, notre ultime but était de noter les ressources à disposition de l'individu durant cette période. À présent, il est question d'interpréter ces résultats à la lumière de notre problématique et de notre cadre théorique ainsi que de la littérature scientifique existante à ce sujet. Finalement, en fin de chapitre, nous ferons part des implications de cette recherche pour la pratique, des limites de notre étude ainsi que des perspectives futures de recherche soulevée grâce à ce travail.

5.1 L'impact de la reconversion professionnelle

Les dires de nos participant.e.s s'accordent en partie avec la littérature : le vécu d'une situation imposée provoquant d'importants changements est rarement positivement perçu. Toutefois, nos résultats permettent d'attester qu'une partie des individus tirent du positif de ce vécu.

5.1.1 La prise de conscience de la nécessité d'une reconversion professionnelle

La littérature l'atteste : le nombre de transitions et reconversions professionnelles est en augmentation. Toutefois, le fait que cette expérience concerne de plus en plus de personnes ne signifie pas que nous y sommes mieux préparés. Michonova (2008), tout comme Hennekam et Bennett (2015), mettaient en évidence la souffrance de la population dans cette situation de reconversion imposée. Nous retrouvons ce sentiment dans le récit d'une partie de nos participant.e.s : certain.e.s ont ressenti de la tristesse, car ils/elles étaient contraint.e.s de quitter une profession qui leur plaisait et ce de manière abrupte et non réfléchi, tel est le cas concernant Monsieur R qui doit quitter son métier de rêve, la cuisine.

À l'opposé, nos résultats permettent de noter un résultat divergent de la littérature : un ressenti positif est relevé chez certain.e.s de nos participant.e.s. En effet, cette perspective de nouveautés peut être perçue comme réjouissante et excitante. L'exemple de Monsieur S qui avait pour objectif de se reconvertir, même sans son accident, le démontre bien. Cette émotion est toutefois moins soulignée dans les recherches portant sur des reconversions involontaires. Cet aspect permet d'apporter une note de positivité à ces événements vécus et recensés dans la littérature de manière essentiellement négative, tels que le montrent les exemples de Michonova (2008) et de Hennekam et Bennett (2015).

5.1.2 Le vécu de la transition professionnelle

Le vécu de cette transition peut prendre deux formes, selon les récits de nos participant.e.s. Premièrement, une forme dite concrète, notamment par le fait que l'individu se voit imposer une nouvelle condition physique, comme c'est le cas pour notre participant en chaise roulante depuis son accident. Mais l'impact peut également prendre une forme émotionnelle ou psychologique. Cela se traduirait par des pensées négatives, de la souffrance, un passage par l'étape du

deuil, comme le décrit Monsieur R. L'étude portant sur des artistes contraint.e.s de se reconverter fait état de ce vécu psychologique négatif (Hennekam & Bennett, 2015).

De plus, la littérature note que la remise en question va souvent de pair avec ce type de reconversion (Wentzel & Zittoun, 2011 ; Balleux & Perez-Roux, 2013). Nos résultats s'accordent avec ceci : la majorité de nos participant.e.s ont vécu une période de remise en question. Toutefois celle-ci n'est pas forcément connotée négativement.

Enfin, cette étude nous permet d'affirmer qu'il est peu réaliste de donner une valence dichotomique, positive ou négative, à une transition professionnelle. En effet, se déroulant sur une période de durée plus ou moins longue, elle a dans la plupart des cas été perçue négativement au départ et par la suite s'est avérée « libératrice ». Monsieur R parle d'ailleurs de « processus » dans le but d'accentuer les différents ressentis selon la période vécue. La transition, même imposée, peut donc aussi offrir la possibilité à l'individu de se renouveler et de voir les choses différemment.

5.2 Identification – réappropriation

De manière générale, notre recherche permet de confirmer que l'identité est en constante évolution. Elle se module en fonction des changements et événements vécus par l'individu. Ce changement se traduit souvent par une adaptation de la part de l'individu. Aussi, il est possible que cette période soit accompagnée d'un deuil, à nouveau, de l'ancienne identité, mais pas nécessairement.

5.2.1 L'identification à la profession

Le niveau d'identification à une profession varie d'une personne à une autre. Plus l'identification est importante, plus l'acceptation d'une reconversion imposée est difficile. La passion pour une profession peut rendre le départ de celle-ci compliqué et lourd psychologiquement. C'est un sentiment de deuil qui a été mis en avant par plusieurs de nos participant.e.s. Ce sentiment est d'ailleurs retrouvé dans différentes études, telles que celles de Haynie et Shepherd (2011) ou encore Kulkarni (2020), toutes deux en lien avec des soldats contraints d'effectuer une reconversion professionnelle. Cette profession requiert une grande identification : un mode de vie et fonctionnement particuliers y sont instaurés. C'est en somme toute une culture que ces individus sont forcés de quitter. Également, il est possible de faire le rapprochement avec l'étude portant sur des artistes contraint.e.s à la reconversion (Hennekam & Bennett, 2015). L'identification et l'imprégnation sont à nouveau fortes dans ce type de profession : c'est la passion qui guide l'individu vers ce domaine. C'est ce sentiment que nous retrouvons et qui est confirmé dans notre étude, par exemple chez le participant dont le métier de cuisinier constituait une véritable passion, voire une vocation. Pour d'autres, au contraire, l'acceptation s'est faite plus facilement, comme c'est le cas pour notre participant anciennement vitrier, aujourd'hui chauffeur. Nous pourrions ainsi dire que, paradoxalement, la non-identification à un métier protégerait d'un travail complexe de deuil lorsque l'on est contraint de le quitter.

5.2.2 La fierté

Surmonter cette situation difficile apporte une certaine fierté à l'individu. S'en être sorti, d'un point de vue santé, avoir réussi à reprendre des études (dans la plupart des cas) et avoir mené à bien cette reconversion demande de l'énergie et des efforts à l'individu. Le regard rétrospectif initié par nos entretiens semble avoir permis aux participant.e.s interrogé.e.s de prendre conscience de tout ce parcours accompli. Bien que cet aspect n'ait pas été étudié jusque-là, on peut supposer que cette fierté envers le chemin parcouru ait un impact fort sur l'identité des personnes rencontrées.

5.2.3 Les méthodes visuelles et l'identité

À mi-chemin entre nos résultats en lien avec l'identité et l'identification et ceux portant sur le vécu de la reconversion, l'utilisation des méthodes visuelles nous permet d'apporter différentes informations sur l'identité des individus. Les participant.e.s ont pu souligner et préciser les changements vécus, le tout de manière imagée. Le « photo-elicitation » (Collier, 1957, Collier & Collier, 1986, cité dans Steger et al., 2013) a donc permis d'enrichir la partie portant sur l'identité professionnelle, à savoir comment les participant.e.s décrivent leur identité professionnelle antérieure comparée à l'actuelle. Les deux images pouvaient montrer un changement ou du moins une évolution. Cette évolution pouvait prendre une valence positive, neutre, et parfois, négative, comme c'est le cas de Monsieur P qui nous montre l'image du quai de gare, vide. Toutefois, pour la majorité des participant.e.s l'évolution est plutôt positive, comme c'est le cas de Madame R qui illustre sa première profession par une caricature d'infirmière et sa profession actuelle par un nénuphar. De plus, et ce de manière générale dans l'entretien, cette méthode a permis de transmettre des émotions de l'interviewé.e à l'interviewer, lors des descriptions riches des images.

5.3 Contrôle - agentivité

À nouveau, notre recherche permet de confirmer ce ressenti de manque de contrôle vécu par les individus en situation de reconversion imposée. Toutefois, il est difficile voire réducteur de catégoriser une période de durée plus ou moins longue par un manque de contrôle et des émotions négatives, comme nous pourrions l'imaginer. En effet, différentes émotions sont perçues durant ce laps de temps. L'impression de contrôler la situation évolue, elle, aussi en fonction de l'étape dans laquelle se trouve l'individu.

5.3.1 Le degré de contrôle de la situation

Fouad et Bynner (2008) nommaient « barrière » ce manque d'informations qui caractérise une reconversion imposée. Barrières ressenties et expérimentées par quelques-uns de nos participant.e.s. En outre, Fournier et collègues (2017) soulignaient le faible sentiment de maîtrise éprouvé par les participant.e.s lors de ces transitions imposées. Toutefois, nous notons que chez une partie de nos participant.e.s, la position est plus nuancée : la majorité des participant.e.s se trouve dans un sentiment mitigé : d'une part, il y a l'obligation imposée par l'enjeu de santé, d'autre part, il y a une vision plus positive de l'avenir grâce à l'opportunité de renouveau, comme nous l'a bien décrit Madame S ; d'autres (une minorité) ont vécu cette reconversion comme une opportunité.

Ainsi, nous notons que l'utilisation du modèle des axes de compréhension permettant de polariser les reconversions professionnelles en fatalité/destin, obligation/contrainte, opportunité/nouveauté (Masdonati, 2017) peut s'avérer réductrice. En effet, pour revenir à ce sentiment mitigé discuté précédemment, il semble que les participant.e.s aient traversé différentes phases, mais surtout différents temps, accompagnés de valences multiples voire parfois opposées, comme ont pu le décrire Monsieur J-L, Madame M et Madame S. Ainsi, catégoriser une période ne serait pas représentatif du vécu, car la sensation de contrôle durant cette période peut évoluer. La dimension temporelle semble donc manquer à ce modèle. Elle permettrait probablement de mieux rendre compte du contrôle dont disposent les individus et de son évolution au fil du temps.

5.4 Ressources

La littérature fait état d'un certain nombre de ressources à disposition de l'individu en reconversion. Notre étude permet de confirmer une part des ressources soulignées par le modèle de Hirschi (2012) portant sur les ressources de carrière. Toutefois, ce modèle n'est pas complètement vérifié par notre étude. N'ayant pas été conçu dans le but d'expliquer les ressources sous-tendant une reconversion professionnelle involontaire, il se peut qu'il ne soit simplement pas adapté pour ce cas précis et spécifique.

5.4.1 Les ressources à disposition de l'individu

Le modèle SDCM de Hirschi (2012) mentionnait quatre types de ressource. Les deux premières composantes issues de ce modèle sont les ressources personnelles et les ressources psychologiques de l'individu. Nos participant.e.s ont pu confirmer l'importance de ces dernières.

Les ressources sociales, mentionnées par la majorité de nos participant.e.s, se traduisent par la présence et le soutien, durant cette période de transition, de la part des proches. Le soutien émotionnel offert par l'entourage s'est avéré important et bénéfique comme le témoignent Monsieur P et Monsieur S, qui sans le soutien familial dont ils ont disposé durant cette période ne seraient probablement pas là où ils en sont aujourd'hui.

La seconde composante du modèle de Hirschi (2012), également mentionnée par Masdonati et Zittoun (2012) et confirmée par nos données, est celle des ressources psychologiques de l'individu. Plusieurs participant.e.s ont souligné qu'un mental fort, une bonne philosophie de vie ainsi qu'une capacité de résilience les avaient aidés à vivre cette transition imposée. « Soi-même » peut devenir un appui et un soutien pour l'individu. Savickas (2005) se base d'ailleurs sur les ressources personnelles de l'individu pour la théorie de l'adaptation : c'est l'individu, capable de s'adapter qui réussit à s'aider lui-même. Toutefois, il est probable que cette capacité d'adaptation était déjà en possession des participant.e.s avant cet événement, mais qu'ils/elles n'avaient tout simplement pas eu l'occasion d'y faire recours.

Deux autres composantes constituent le modèle de Hirschi (2012), à savoir le capital humain et les ressources identitaires de carrière. Toutefois, ces dernières ne sont pas mentionnées par nos participant.e.s. probablement, parce qu'elle ne

se prêtent pas, ou du moins pas entièrement, aux transitions involontaires. En effet, durant cette période de changements, les participant.e.s n'étaient pas en mesure d'avoir des attentes de performance qui définissent la composante du capital humain, car ils/elles étaient soit en plein travail de réorientation, soit en recherche d'emploi, soit venaient tout juste d'intégrer un nouveau rôle au sein d'une entreprise. De même, les ressources identitaires de carrières, définies comme les intérêts et capacités professionnels et la conscience de soi en tant que travailleur, ont été délaissées. La reconversion leur étant imposée, les participant.e.s n'ont pu tenir compte de ces éléments que partiellement, comme c'est le cas de Monsieur S, passé de menuisier-ébéniste à professeur auto-école. C'est même principalement cette ressource identitaire de carrière qui est impactée comme a pu le décrire Monsieur P qui a très mal vécu son passage de directeur de PME à administrateur de cette PME. Ainsi, le cas des reconversions involontaires ne permet pas de vérifier ce modèle et donc d'obtenir un SDCM réussi.

Le soutien institutionnel a également été retenu comme ressource de la part de certain.e.s participant.e.s. Cité par Masdonati et Zittoun (2012), ce soutien a pris la forme, dans notre étude, des institutions suisses liées à la santé telles que l'AI, la SUVA. Bien qu'elles n'aient pas été jugées indispensables par certain.e.s participant.e.s, ce qui est le cas de Monsieur J-L qui raconte que l'AI l'a plus aidé d'un point de vue administratif, elles ont permis à d'autres de faire le point sur leur situation, comme Monsieur P lors de sa rencontre avec le job coach.

Par ailleurs, deux autres ressources ont pu être mises en lumière. Elles ne se retrouvent pas directement dans les théories citées : ce sont les activités sportives ainsi que les ressources financières. À cheval entre les ressources sociales issues du modèle de Hirschi (2012) et les ressources personnelles citées par Masdonati et Zittoun (2012), elles méritent toutefois d'être soulignées, car elles ont été citées spontanément par les participant.e.s et leur ont permis de faciliter le processus de reconversion.

5.4.2 Ce qui a compliqué la reconversion

Notre étude nous a permis d'aborder les éléments qui, selon nos participant.e.s, ont pu compliquer leur reconversion. Ayant pour la majorité dû effectuer un retour aux études, cette étape a été relevée comme contraignante et difficile. En effet, les craintes portaient principalement sur l'âge des participant.e.s et leur capacité à apprendre de nouvelles choses, la différence d'âge avec les autres étudiant.e.s ou encore la peur de ne pas réussir à mener à bien cette formation. Ceci a constitué un facteur de stress pour plus d'un.e participant.e, comme le mentionne Madame R pour qui ce retour aux études s'est avéré lourd et difficile, tout comme Monsieur S.

5.5 Implications pour la pratique

Bien que ce travail ait été mené à une échelle réduite et dans le cadre d'un mémoire de master, nous avons tout de même pu noter quelques éléments intéressants pour la pratique du psychologue conseiller en orientation (psyCOSP).

Ce travail permet de mettre en lumière une thématique rarement rencontrée dans le cadre de consultations d'orientation. Hormis si l'on exerce au sein d'institutions telles que la SUVA ou l'AI, les psyCOSP sont peu sensibilisés à ce type de situations, à savoir des reconversions professionnelles contraintes par un enjeu de santé. Cette étude permet donc une première approche du sujet et pourrait susciter une curiosité pour ce thème.

En outre, l'étude de ce sujet permet de sensibiliser les psyCOSP à l'impact du vécu d'une reconversion imposée. Le psyCOSP, face à une situation de reconversion involontaire, doit pouvoir prendre en compte l'aspect psychologique associé à l'enjeu de santé vécu, les nouvelles contraintes physiques ou de santé et les possibilités professionnelles, parfois réduites, s'offrant à l'individu.

Finalement, l'utilisation des méthodes visuelles s'est avéré un moyen efficace pour aborder le sujet de l'identité et de la perception de soi en tant que professionnel.le. Bien qu'elle ait été utilisée dans un but de recherche, cette méthodologie pourrait tout à fait être exploitée en entretien avec des personnes en reconversion professionnelle involontaire. Cela permet à l'individu d'avoir un élément sur lequel appuyer son discours et ainsi s'ouvrir peut-être plus facilement.

5.6 Limites et perspectives

Notre recherche, s'inscrivant dans un contexte très précis et spécifique, comporte un certain nombre de limites. Ces dernières sont en lien avec la méthodologie.

Plusieurs critiques sont possibles, toutes dans le but de permettre une meilleure comparaison des résultats : tout d'abord, il serait intéressant de mener cette étude en ayant un échantillon plus équilibré entre les hommes et les femmes. Nous disposons de trois femmes pour six hommes. Avoir une population homogène permettrait de comparer s'il y a des différences entre les sexes. Ensuite, l'âge des participant.e.s pourrait être contrôlé. En effet, la tranche d'âge de notre population est relativement large (de 32 ans à 64 ans). Se concentrer sur une tranche d'âge plus restreinte permettrait probablement également une meilleure comparaison des individus. En outre, soulignons que les lieux d'entretien ont varié. Effectivement, les participant.e.s pouvaient choisir le lieu de rencontre ou encore la modalité de l'entretien (visioconférence ou en présentiel). Les environnements pouvaient donc être plus ou moins bruyants ou intimes, ce qui a pu jouer un rôle sur le degré de confiance de l'individu. Un lieu identique pour tou.te.s serait idéal.

En outre, l'utilisation des méthodes visuelles, élément innovant de notre étude, devrait être revisitée. Après réflexion, il semblerait plus utile d'utiliser les éléments imagés au début des entretiens, afin d'ouvrir le dialogue et mettre peut-

être plus à l'aise les participant.e.s, plutôt qu'à la fin comme nous l'avons fait. De plus, nous avons demandé à nos participant.e.s de choisir deux images, une représentant leur identité professionnelle de la profession initiale et une autre pour la profession actuelle. Il y avait donc un sous-entendu que l'identité ne devait pas être la même. Or, il est possible que l'individu n'observe pas de changement dans son identité professionnelle, malgré sa reconversion. Toutefois, nous percevons que cette utilisation permet une meilleure ouverture des individus interrogés. Ces méthodes visuelles peuvent donc constituer un bon outil pour ouvrir le dialogue et l'approfondir.

D'autres critiques pourraient probablement être soulignées, mais celles-ci nous sont apparues comme les plus pertinentes.

Parallèlement aux limites, cette étude nous a permis de noter différents éléments qui pourraient constituer des perspectives d'étude pour l'avenir. Pour commencer, il pourrait être intéressant de travailler en collaboration avec les institutions, telles que l'AI, la SUVA ou le chômage. Cela permettrait aux chercheur.se.s d'avoir accès à un grand nombre d'informations et ces organismes pourraient profiter d'une étude portant sur leur institution. Cela permettrait peut-être d'obtenir des pistes concrètes pour la pratique. Toutefois, nous sommes conscient.e.s que cette collaboration pourrait comporter un certain nombre de limites également.

Un autre élément intéressant à propos de perspectives futures porte sur l'utilisation des méthodes visuelles. Peut-être serait-il plus judicieux de rendre la consigne plus vague sur le nombre d'images à apporter dans l'intérêt de ne pas sous-entendre qu'il existe deux identités professionnelles.

Par ailleurs, cette étude a permis de faire mûrir de nouvelles idées ou questions de recherche, le sujet des reconversions professionnelles involontaires à cause d'un enjeu de santé étant encore trop peu étudié. Premièrement, il serait intéressant de préciser ce que signifie l'enjeu de santé en se concentrant, par exemple, sur les maladies psychiques liées au monde professionnel, telle que le burn-out. En effet, cette maladie, d'autant plus d'actualité dans le contexte sanitaire actuel, était déjà en augmentation en période pré-covid 19 (OFS, 2019). Il pourrait donc être d'autant plus utile de se questionner sur le vécu d'une reconversion à cause d'une maladie psychique liée à la pandémie actuelle. Deuxièmement, de manière plus générale, il pourrait être judicieux de se questionner sur l'effet d'un handicap sur la vie professionnelle et personnelle d'un individu. Enfin, une recherche quantitative permettrait de s'inscrire en complémentarité avec la présente étude dans le but d'obtenir des informations sur la représentativité de cette population contrainte à une reconversion professionnelle vis-à-vis de la population exerçant une activité professionnelle.

6. CONCLUSION

L'objectif de ce travail visait à faire état des recherches à propos des reconversions professionnelles involontaires liées à un enjeu de santé. Ainsi, nous avons pu investiguer ces reconversions professionnelles sous trois thèmes différents : le changement d'identité professionnelle ; le degré de contrôle de l'individu en situation de reconversion involontaire ; et les ressources à disposition. Pour ce faire, nous avons mené neuf entretiens semi-directifs avec des personnes, six hommes et trois femmes, ayant vécu ou vivant une reconversion professionnelle imposée par un enjeu de santé. De plus, nous avons basé notre travail sur la théorie de l'identité, expliquée par Vignoles (2011), mais également sur celle de l'agentivité (Bandura, 2009) et de la notion de ressources de Hirschi (2012).

Il en ressort des analyses de ces entretiens que l'identité professionnelle de l'individu est souvent bousculée par les événements de vie imposés. L'utilisation des méthodes visuelles a, par ailleurs, permis aux individus interrogés de s'ouvrir et d'apporter des informations complémentaires à leur récit. En ce qui concerne l'agentivité de l'individu, nous notons que le contrôle est souvent perçu comme faible, que du stress est souvent de mise, mais qu'un sentiment d'excitation face à la nouvelle perspective de vie peut aussi être noté. Pour finir, les ressources mentionnées par nos participant.e.s montrent l'importance de la famille et de l'entourage proche pour l'individu. Les ressources psychologiques propres à chaque individu sont également grandement soulignées.

Toujours est-il que le sujet des reconversions professionnelles imposées reste encore passablement méconnu. Beaucoup d'éléments à propos de ces reconversions restent à explorer. Ceci étant dit, ce travail nous ayant permis d'apporter une touche de positivité sur ce sujet complexe, nous souhaitons le terminer sur cette citation que nous a donnée Monsieur S à propos de sa reconversion, qu'il estime réussie malgré son caractère involontaire, et de la vie : « On a deux vies. La deuxième commence quand on réalise qu'on n'en a qu'une » (Confucius, 551 av. J.-C. – 479 av. J.-C.).

7. BIBLIOGRAPHIE

- Akkermans, J., Seibert, S. E., & Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1503>
- Almudever, B. (1998). Relations interpersonnelles et soutien social en situations de transition psychosociale. In A. Baubion-Broye (Ed.), *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (pp. 111-132). Toulouse, France: Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.broye.1998.01.0111>
- Aubin-Auger, I., Mercier, A., Baumann, L., Lehr-Drylewicz, A. M., Imbert, P., & Letrilliart, L. (2008). Introduction à la recherche qualitative. *Exercer*, 84(19), 142-5.
- Balleux, A., & Perez-Roux, T. (2011). Transitions professionnelles et recompositions identitaires dans les métiers de l'enseignement et de l'éducation. Editorial. *Recherches en éducation*, 11, 5-14. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01715836/document>
- Bandura, A. (2009). La théorie sociale cognitive : une perspective agentique [1]. In : P. Carré (Ed.), *Traité de psychologie de la motivation: Théories et pratiques* (pp. 15-45). Paris: Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.carre.2009.01.0015>
- Beech, N. (2011). Liminality and the practices of identity reconstruction. *Human Relations*, 64(2), 285–302. <https://doi.org/10.1177/00187267110371235>
- Biggerstaff, D. (2012). Qualitative research methods in psychology. *Psychology: selected papers*, 175-206. Repéré à <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1038.328&rep=rep1&type=pdf>
- Blanchet, A., & Gotman, A. (2007). *L'entretien*. Paris, France: Armand Colin.
- Boutinet, J. P. (2014). Actualité des transitions dans les parcours de vie adulte. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 43(4), 1-11. <https://doi.org/10.4000/osp.4463>
- Brahem, A., Selmi, I., Boughattas, W., Gaddour, A., Maoua, M., Kalboussi, H., ... & Mrizak, N. (2016). Impact du diabète sur l'activité professionnelle: résultats d'une enquête réalisée dans un centre hospitalier à Sousse, Tunisie. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 77(6), 982-989. <https://doi.org/10.1016/j.admp.2016.04.002>

- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Chudzikowski, K., Demel, B., Mayrhofer, W., Briscoe, J. P., Unite, J., Bogićević Milikić, B., ... & Zikic, J. (2009). Career transitions and their causes: A country-comparative perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 825-849. <https://doi.org/10.1348/096317909X474786>
- Collier Jr, J. (1957). Photography in anthropology: A report on two experiments. *American anthropologist*, 59(5), 843-859. <https://doi.org/10.1525/aa.1957.59.5.02a00100>
- Conroy, S. A., & O'Leary-Kelly, A. M. (2013). Letting go and moving on: Work-related identity loss and recovery. *Academy of Management Review*, 39(1), 67-87. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0396>
- Del Rio Carral, M. (2014). Focusing on “a day in the life”: An activity-based method for the qualitative analysis of psychological phenomena. *Qualitative Research in Psychology*, 11(3), 298-315. <https://doi.org/10.1080/14780887.2014.902525>
- Direnzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work–life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 538-560. <https://doi.org/10.1002/job.1996>
- Dorais, L. J. (2004). La construction de l'identité. In Pu Laval (Eds.), *Discours et constructions identitaires* (pp.1-11). Université de Laval, Canada : Les Presses de l'Université de Laval.
- Eurostat – Data Explorer. (2021). Durée de vie au travail, données annuelles (data file). Repéré à https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_dwl_a&lang=fr
- Flamand, J. (2016). Les transitions professionnelles, révélatrices d'un marché du travail à deux vitesses. *La note d'analyse*, 50, 1-8. Repéré à <https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/na-50-transitions-professionnelles-web.pdf>
- Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241-251. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.241>
- Fournier, G., Gauthier, C., Perron, F., Masdonati, J., Zimmermann, H., & Lachance, L. (2017). Processus de reconversion professionnelle de travailleur.euse.s inscrit.es dans des parcours professionnels marqués par la mobilité: entre le deuil du métier et le désir de réinvestir sa vie autrement. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 46(3). <https://doi.org/10.4000/osp.5465>

- Fournier, G., 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. *Éducation et vie au travail: Perspectives contemporaines sur les parcours de vie professionnelle, Tome 2*, 93-143.
- Gomensoro, A., Meyer, T., Hupka-Brunner, S., Jann, B., Müller, B., Oesch, D. F., ... & Scharenberg, K. (2017). *Situation professionnelle à l'âge de trente ans - Mise à jour des résultats de l'étude longitudinale TREE* (Research Report). Repéré à https://boris.unibe.ch/146441/1/Gomensoro_etal_2017_Employment_at_age_30_TREE_results_update_FR_ger.pdf
- Haynie, J. M., & Shepherd, D. (2011). Toward a theory of discontinuous career transition: Investigating career transitions necessitated by traumatic life events. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 501–524. <https://doi.org/10.1037/a0021450>
- Hélaridot, V. (2006). Parcours professionnels et histoires de santé : une analyse sous l'angle des bifurcations. *Cahiers internationaux de sociologie*, 120(1), 59-83. <https://doi.org/10.3917/cis.120.0059>
- Hennekam, S., & Bennett, D. (2016). Involuntary career transition and identity within the artist population. *Personnel Review*, 45 (6), 1114-1131. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2015-0020>
- Hennequin, E., Condomines, B., & Wielhorski, N. (2017). Career transition consultants' perceived roles. *Career Development International*, 22 (6), 683-702. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2016-0156>
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: An integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>
- Ibarra, H. (2005). *Identity transitions: Possible selves, liminality and the dynamics of career change* (Research Report No. 2005/51). Repéré à https://flora.insead.edu/fichiersti_wp/inseadwp2005/2005-51.pdf
- Ibarra, H., & Obodaru, O. (2016). Betwixt and between identities: Liminal experience in contemporary careers. *Research in Organizational Behavior*, 36, 47-64. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.11.003>
- Kaufmann, J. (2009). L'identité. In Joyce Aïn éd., *Identités* (pp. 55-63). Toulouse, France: Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.ain.2009.01.0055>
- Kchir, M. M., Ghannouchi, M. M., Hamdi, W., Azzouz, D., Kochbati, S., Saadellaoui, K., ... & Zouari, M. B. (2009). Impact de la spondylarthrite ankylosante sur l'activité professionnelle. *Revue du rhumatisme*, 76(7), 668-672. <https://doi.org/10.1016/j.rhum.2008.08.010>

- Kulkarni, M. (2020). Holding on to let go: Identity work in discontinuous and involuntary career transitions. *Human Relations*, 73(10), 1415-1438. <https://doi.org/10.1177/0018726719871087>
- Ligue suisse contre le rhumatisme. (s.d.). Maladie de Bechterew. Repéré à <https://www.ligues-rhumatisme.ch/rhumatismes-de-a-a-z/maladie-de-bechterew>
- Marc, E. (2016). La construction identitaire de l'individu. In Halpern, C. Editor., *Identité(s): L'individu, le groupe, la société* (pp. 28-36). Auxerre, France: Editions Sciences Humaines. <https://doi.org/10.3917/sh.halpe.2016.01.0028>
- Masdonati, J., & Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles: Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 41(2). <https://doi.org/10.4000/osp.3776>
- Masdonati, J., Fournier, G., & Boisvert, S. (2014). *Le goût du travail: l'évolution du rapport au travail des jeunes adultes en phase de transition école-emploi*. Université Laval, Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail. Repéré à https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_AD424AC9E5A5.P001/REF.pdf
- Masdonati, J., Franz, S., & Abessolo, M. (2019). Comprendre et accompagner les reconversions professionnelles. In J. Masdonati, K. Massoudi & J. Rossier (Eds.), *Repères pour l'orientation* (pp. 79-110). Lausanne, Suisse: Antipodes. DOI: 10.32551/ANTIPODES.11551
- Michonova, R. (2008). Stratégies de reconversions professionnelles et modalités d'adaptation aux changements socio-économiques: Le cas de la Bulgarie. *Autrepart*, 48(4), 129-140. <https://doi.org/10.3917/autr.048.0129>
- Négroni, C. (2005). La reconversion professionnelle volontaire: d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique. *Cahiers internationaux de sociologie*, 119(2), 311-331. <https://doi.org/10.3917/cis.119.0311>
- Négroni, C. (2011). Les parcours d'insertion à l'épreuve du travail sur soi. Reprise des études et reconversion professionnelle. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 42(2), 143-158. <https://doi.org/10.4000/rsa.734>
- Observatoire suisse de la santé (s.d.). Facteurs d'influence sur la santé. Repéré à <https://www.obsan.admin.ch/fr/themes-de-sante/facteurs-dinfluence-sur-la-sante>







- Office fédéral de la santé publique (2019). Maladies de A à Z. Repéré à <https://www.bag.admin.ch/bag/fr/home/krankheiten/krankheiten-im-ueberblick.html>
- Office fédéral de la statistique (2019). Enquête suisse sur la population active (ESPA) 1991-2018. Repéré à <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/actifs-occupes/mobilite-professionnelle.assetdetail.9967939.html>
- Office fédéral de la statistique (2019). Le stress et les risques psychosociaux ont augmenté dans le monde professionnel en 2017. Repéré à <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/sante/etat-sante/psychique.assetdetail.9366232.html>
- Office fédéral de la statistique (2020). Enquête suisse sur la population active (ESPA) – La mobilité professionnelle en Suisse. Repéré à <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/actifs-occupes/mobilite-professionnelle.assetdetail.14667017.html>
- Office fédéral de la statistique (2020). Mobilité professionnelle : près de 20% des personnes actives occupées ont quitté leur emploi entre 2018 et 2019. Repéré à <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/actifs-occupes/mobilite-professionnelle.assetdetail.14667034.html>
- Organisation mondiale de la Santé (s.d.). L'OMS demeure fermement attachée aux principes énoncés dans le préambule de sa Constitution. Repéré à <https://www.who.int/fr/about/who-we-are/constitution>
- Park, J. H., Park, E. C., Park, J. H., Kim, S. G., & Lee, S. Y. (2008). Job loss and re-employment of cancer patients in Korean employees: a nationwide retrospective cohort study. *Journal of Clinical Oncology*, 26 (8), 1302-1309. DOI: 10.1200/JCO.2007.14.2984
- Principaux troubles psychiques. (s.d.). Repéré à <https://www.santepsy.ch/fr/pages/tout-au-long-de-la-vie/principaux-troubles-psychiques-85>
- Prosser, J., & Loxley, A. (2008). *Introducing visual methods* (Report No. NCRM/010). Repéré à ESRC National Centre for Research Methods Review Paper <http://eprints.ncrm.ac.uk/420/1/MethodsReviewPaperNCRM-010.pdf>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>

- Savickas, M. L., Van Esbroeck, R., & Herr, E. L. (2005). The internationalization of educational and vocational guidance. *The Career Development Quarterly*, 54(1), 77-85. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00143.x>
- Site du diabète suisse. (s.d.). Repéré à : <https://www.diabetesschweiz.ch/fr/page-daccueil.html>
- Smith, S. (2006). The retirement-consumption puzzle and involuntary early retirement: evidence from the british household panel survey. *The Economic Journal*, 116(510), C130-C148.
- Steger, M. F., Shim, Y., Rush, B. R., Brueske, L. A., Shin, J. Y., & Merriman, L. A. (2013). The mind's eye: A photographic method for understanding meaning in people's lives. *The Journal of Positive Psychology*, 8(6), 530-542. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.830760>
- Sullivan, S. E., & Al Ariss, A. (2021). Making sense of different perspectives on career transitions: A review and agenda for future research. *Human Resource Management Review*, 31(1), 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100727>
- SUVA. (s.d.). Le burn-out – une maladie professionnelle ? Repéré à <https://www.suva.ch/fr-ch/la-suva/100-ans-suva/maladies-professionnelles/troubles-de-la-sante-associes-au-travail>
- Szakolczai, A. (2009). Liminality and experience: Structuring transitory situations and transformative events. *International Political Anthropology*, 2(1), 141-172.
- Thibauville, S., Castel, D., & Valléry, G. (2017). Les émotions en contexte de reconversion professionnelle: revue de questions et pistes de recherche. *Les reconversions professionnelles : processus psychologiques contextes et dispositifs d'accompagnement*, 46(3). <https://doi.org/10.4000/osp.5496>
- Vignoles, V. L., Schwartz, S. J., & Luyckx, K. (2011). Introduction: Toward an integrative view of identity. In: Schwartz S., Luyckx K., & Vignoles V. (Eds.), *Handbook of identity theory and research* (pp. 1-27). Springer, New York, NY. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9_1
- Wentzel, B., & Zittoun, T. (2011). Parcours de transition professionnelle. In Wentzel, B (Eds.), *L'insertion professionnelle des enseignants: regards croisés et perspective internationale*, 169-189.

8. ANNEXES

Annexe 1 – Affiche de présentation du Mémoire

Recherche sur les Reconversions professionnelles involontaires

- Vous avez vécu un **enjeu de santé** (maladie, accident, etc.) ?  
- Les conséquences de cet enjeu vous ont obligé à vous **reconvertir professionnellement** ?  

- Vous avez envie d'en **discuter et d'aider** une étudiante dans sa recherche pour son mémoire de Master ? 

Actuellement en Master en psychologie du conseil et de l'orientation et dans le cadre de mon mémoire de master, je m'intéresse à ces reconversions professionnelles involontaires, soit celles que nous n'avons par définition pas choisies.

Si vous êtes intéressé.e ou désirez des informations complémentaires sur le sujet, n'hésitez pas à me contacter à cette adresse : maurane.belgeri@unil.ch.

Au plaisir de vous rencontrer et d'échanger avec vous.

Maurane Belgeri

Annexe 2 - Exemple de mail type envoyé aux participant.e.s

« Bonjour,

Tout d'abord un grand merci d'avoir pris le temps et le soin de lire notre annonce.

Voici quelques informations complémentaires concernant mon mémoire : Je m'intéresse à la question des **transitions professionnelles involontaires**, soit à ces changements professionnels que l'on n'a pas choisis. Je souhaite mieux comprendre le vécu d'une reconversion involontaire professionnelle **suite à un enjeu de santé** (maladie, accident, etc.).

Plus particulièrement, il m'intéresse de comprendre comment les personnes *se réapproprient la reconversion* ; de comprendre à quel point les personnes qui n'ont apparemment pas le contrôle de la situation peuvent voir cette reconversion comme *positive ou négative* ; enfin il me semble important de questionner quelles sont les *ressources* à disposition des personnes vivant cette situation. Je ne demande pas au/à la participant.e de me donner la nature de son enjeu, libre à lui de m'en parler ou pas !

En ce qui concerne les informations plus pratiques : pour la durée, il faut prévoir environ deux heures d'entretien (probablement un peu moins) et l'entretien sera enregistré afin que je puisse le retranscrire, mais tout sera bien entendu anonymisé et détruit d'ici septembre 2021. Dans la mesure du possible, l'entretien devrait se faire dans un lieu calme.

Une dernière chose : afin de rendre plus ludique et concret une partie de l'entretien (mais aussi à des fins de recherche) je demande aux participant.e.s d'amener 2 illustrations (photos, images, peintures, ce que vous voulez qui soit visuel) : une représentant votre identité professionnelle AVANT la reconversion et une APRES la reconversion. Les images ne doivent pas nécessairement représenter l'activité du métier (p.ex un mécanicien qui montrerait un moteur de voiture ou des outils), mais plutôt l'image que l'individu s'en fait. Je vous donne un exemple : admettons que mon métier, avant ma reconversion, était chirurgienne aux urgences pédiatriques. Je pourrai prendre comme image l'image de « Wonder woman », car je sauve des vies ! Admettons qu'aujourd'hui, après reconversion, je sois enseignante en primaire (que je me représente comme permettant une transmission de savoir), je pourrais prendre une image d'un livre vierge (même si le cerveau d'un enfant n'est pas vierge) accompagné de pinceaux de couleurs (représentant p.ex les différentes branches que j'enseignerais).

Si avec ces informations vous êtes partant de faire l'entretien, alors nous fixerons un moment et je vous enverrai avant un formulaire de consentement à signer (pour l'autorisation de l'enregistrement et de votre participation)!

Je reste bien entendu à votre entière disposition pour toute question et me réjouis de vous rencontrer !

Meilleurs messages,

Maurane Belgeri »

**NOTICE D’INFORMATION AUX PARTICIPANT.E.S À UN
PROJET DE RECHERCHE**
Un exemplaire de cette notice d’information doit vous être remis

Titre du projet : Les Reconversions professionnelles involontaires

Cette recherche est menée dans le cadre du Mémoire « Les reconversions professionnelles involontaires à la suite d’un enjeu de santé », sous la responsabilité de **Jonas Masdonati** (Professeur associé).

Comment contacter la responsable :	Email : jonas.masdonati@unil.ch Téléphone : 021 692 31 64 (bureau)
Institution / Adresse professionnelle :	Université de Lausanne, Institut de psychologie, Centre de recherche en psychologie du conseil et de l’orientation (CEPCO), bâtiment Géopolis, UNIL-MOULINE, 1015 Lausanne
Nom de l’étudiant-chercheur :	Maurane Belgeri

Nous aimerions vous inviter à participer à cette recherche.

Détails du projet :

Cette recherche s’inscrit dans le cadre du Mémoire « Les reconversions professionnelles involontaires à la suite d’un enjeu de santé ».

Objectifs de la recherche :

Dans ce mémoire, l’intérêt est porté sur la question des transitions professionnelles involontaires, soit à ces changements professionnels que l’on n’a pas choisis. Le but est de mieux comprendre le vécu d’une reconversion involontaire professionnelle suite à un enjeu de santé (maladie, accident, etc.). Plus particulièrement, l’intérêt est de comprendre comment les personnes se réapproprient la reconversion ; de comprendre à quel point les personnes qui n’ont apparemment pas le contrôle de la situation peuvent voir cette reconversion comme positive ou négative ; enfin il semble important de questionner quelles sont les ressources à disposition des personnes vivant cette situation.

Qui est invité à participer ?

Les critères d’inclusion sont décrits ci-dessous :

- Avoir plus de 18 ans
- Avoir vécu une reconversion professionnelle à la suite d’un enjeu de santé

- Que la reconversion professionnelle effectuée n'ait pas été ni anticipée, ni souhaitée

Méthode(s) utilisées dans l'étude :

Afin de mener à bien cette étude, cette recherche se déroulera sous forme d'entretien semi-structuré visant à recueillir l'expérience du/de la participant.e concernant la reconversion professionnelle involontaire vécue. L'entretien durera entre 1-2 heures dans un lieu calme permettant l'enregistrement de l'entretien. Le/La participant.e doit apporter deux supports visuels (illustration, photographie, peinture, etc.) : un illustrant son identité professionnelle avant la reconversion et un autre illustrant son identité professionnelle après la reconversion. Ces supports permettront d'alimenter la discussion.

Ce qu'implique votre participation à l'étude :

La participation à cette étude est libre et volontaire. La décision de participer ou non au projet vous revient. Le fait de ne pas participer ne vous désavantagera pas. En tant que participant.e, vous avez le droit de vous retirer du projet à tout moment, sans aucune conséquence pour vous.

Quels sont les bénéfices/avantages potentiels (le cas échéant) de participer à l'étude ?

Il n'y aura pas de bénéfice direct pour vous en participant à cette étude. Cependant, par votre participation, vous contribuez à la compréhension et au développement des connaissances du vécu d'une reconversion professionnelle involontaire, ainsi que de la réappropriation identitaire de cette dernière.

Quels sont les risques/inconvénients potentiels (le cas échéant) de participer à l'étude ?

Nous estimons que vous n'encourrez aucun risque à participer à cette recherche. Cependant, il pourrait arriver que vous vous sentiez mal à l'aise d'aborder un certain sujet ou que vous trouviez le temps d'entretien long.

Rémunération des participants :

Aucune rémunération ne sera proposée en échange de la participation à cette recherche.

Anonymat et confidentialité des données de l'étude :

Toutes les données (à savoir l'enregistrement de l'entretien, ainsi que le contenu de l'entretien) récoltées et traitées dans le cadre de cette étude sont confidentielles, seront anonymisées et conservées de manière sécurisée, conformément à la Loi fédérale sur la protection des données (RS 235.1) et la Loi relative à la recherche sur l'être humain (RO 2013 3215). Les données originales (l'enregistrement et son contenu) seront sous la responsabilité de Madame Maurane Belgeri, avec l'obligation de stricte confidentialité. Maurane

Belgeri s'engage à détruire ces données au plus tard en septembre 2021, une fois le mémoire terminé.

Ce que votre consentement signifie :

En signant la déclaration de consentement, cela signifie que vous acceptez de participer à cette étude de manière volontaire. Votre signature déclare également que vous acceptez l'intégralité des informations de ce document.

Avez-vous d'autres questions ?

Vous êtes invité.e à nous demander toute clarification nécessaire ou toute information complémentaire.

En cas de doute, tout comme en cas de malaise lié à votre participation à cette étude, nous vous invitons à contacter directement la personne responsable de la recherche, Jonas Masdonati.

**FORMULAIRE DE CONSENTEMENT ÉCLAIRÉ POUR
PARTICIPANT.E À UN PROJET DE RECHERCHE**

Merci de remplir ce formulaire après avoir lu la notice d'information aux participants et avoir reçu des explications au sujet du projet de recherche

Nom de la recherche dans le cadre du Mémoire :

« Les reconversions
professionnelles involontaires à la
suite d'un enjeu de santé »

Nom de la responsable de la recherche :

MASDONATI Jonas (Professeur
associé)

Institution / Adresse professionnelle :

Université de Lausanne, Institut de
psychologie, Centre de recherche
en psychologie du conseil et de
l'orientation (CEPCO), bâtiment
Géopolis, UNIL-MOULINE,

1015 Lausanne

Nom de l'étudiant-chercheur :

BELGERI Maurane

Nom du participant (nom et prénom) :

.....

Déclarations du/de la participant.e :

Je certifie :

- Que la recherche ci-dessus m'a été expliquée à mon entière satisfaction, ainsi que les objectifs, le déroulement de l'étude et les avantages et inconvénients possibles et j'accepte d'y participer de manière volontaire.
- Comprendre que je peux décider à tout moment de ne plus participer au projet de recherche sans donner de raisons et sans aucune conséquence pour moi. Dans ce cas, il suffit de communiquer ma décision à la chercheuse.

- Avoir lu la notice d'information aux participant.e.s, en accepter le contenu et avoir reçu une copie de la notice d'information et du formulaire de consentement éclairé.
- Avoir été informé.e que toutes les données traitées dans le cadre du projet de recherche seront collectées et sauvegardées de manière sécurisée et anonyme et seront détruites au plus tard en septembre 2021.
- Accepter que les données originales sont sous la responsabilité de la personne responsable de la recherche, soumise à une obligation de stricte confidentialité.
- En cas de doute, tout comme en cas de malaise lié à ma participation à cette étude, je vais contacter la personne responsable de la recherche directement.

Une copie de ce formulaire est pour vous.

Signature :

Date :

Guide d’entretien

Question générale

Quel est le vécu d’une reconversion professionnelle à la suite d’un enjeu de santé (maladie, accident ou handicap) ?

Questions spécifiques

- Comment ces personnes expliquent, d’un point de vue identitaire, la reconversion ?
- De quel degré d’agentivité (ou de volition professionnelle) ces personnes font-elles état ?
- Quelles sont les ressources sur lesquelles ces personnes peuvent compter durant leur reconversion ?

Dans le cadre de ce mémoire, nous nous intéressons à la question des transitions professionnelles involontaires, soit à ces changements professionnels que l’on n’a pas choisis. Nous souhaitons mieux comprendre le vécu d’une reconversion professionnelle suite à un enjeu de santé. Plus particulièrement, il nous intéresse de comprendre comment les personnes se réapproprient la reconversion ; de comprendre à quel point les personnes qui n’ont apparemment pas le contrôle de la situation peuvent voir cette reconversion comme positive ou négative ; enfin, il nous semble important de nous questionner sur quelles sont les ressources à disposition des personnes vivant cette situation.

Questions principales

Sous-questions

Thème : Informations sociobiographiques	
Premièrement, nous allons vous poser quelques questions générales sur vous, votre famille, votre situation conjugale.	
Avec qui habitez-vous ?	Avec un.e conjoint.e : Que fait-il/elle dans la vie ? (Occupation et niveau d’étude)
	Chez parents : Que font-ils dans la vie ? (Occupation et niveau d’étude)
Quel est votre plus haut niveau de scolarité atteint ?	Pourriez-vous me raconter brièvement votre parcours scolaire ?

Thème : Situation professionnelle	
Nous allons à présent nous intéresser à votre situation professionnelle. Dans cette partie de l'interview, nous discuterons de votre précédente profession, de l'annonce de la maladie, des conséquences de la maladie sur cette ancienne profession et enfin de votre nouvelle profession.	
<i>Sous-thème 1 : Profession initiale (avant l'événement)</i>	
Pouvez-vous nous parler de votre profession avant l'événement ?	Combien de temps y avez-vous travaillé ? Quel est votre parcours au sein de cette entreprise ou dans cet emploi ? Parlez-nous de cette profession : Comment avez-vous choisi ce métier ? Qu'est-ce qui vous y plaisait particulièrement ? Qu'est-ce qui, au contraire, vous déplaisait ? Sans l'enjeu de santé, que seriez-vous devenu professionnellement ?
<i>Sous-thème 2 : Conséquences de l'enjeu de santé sur la profession</i>	
De quelle manière l'enjeu de santé a-t-il impacté votre vie en général ? Quel a été l'impact concret de l'enjeu de santé sur votre vie professionnelle ?	Comment votre quotidien a-t-il changé ?
Qu'avez-vous ressenti au moment de la prise de conscience de la nécessité de quitter votre profession du fait de cet enjeu de santé ?	Et après, une fois que l'information a été digérée ? Et que ressentez-vous maintenant, en regardant en arrière ?
Qu'est-ce qui vous manque aujourd'hui de cette ancienne profession ?	Et qu'est-ce qui ne vous manque (surtout) pas ?
Dans quelle mesure aviez-vous l'impression de contrôler la situation ? Dans quelle mesure aviez-vous pu « anticiper » cela ?	Parmi les mots suivants, lequel décrit le mieux votre perception de la situation : Fatalité/destin, obligation/contrainte, opportunité/nouveauté ⁶ .

⁶ Cf. Axes de compréhension, Masdonati et al. (2019)

<i>Sous-thème 3 : Reconversion (nouvelle profession)</i>	
Pouvez-vous nous décrire votre nouvelle profession/emploi (suivant la situation) ?	Depuis quand y travaillez-vous ? Que faites-vous, en gros ?
Comment avez-vous effectué ce choix de nouvelle profession ?	Quelles étaient vos différentes possibilités ? Si vous en aviez plusieurs, pourquoi avoir choisi celle-là ? Quel lien percevez-vous entre votre ancienne et votre nouvelle profession ?
Dans quelle mesure vous identifiez-vous à cette nouvelle profession ?	Vous correspond-t-elle ? Comparativement à votre ancienne profession ?

Thème : Identité

Nous entamons à présent l'ultime partie de cette interview durant laquelle nous aborderons les ressources dont vous avez pu disposer face à cet événement majeur, votre vision d'après-maladie, ainsi que votre identité et sa reconstruction.

Sous-thème 1 : Ressources

Qu'est-ce qui vous a aidé à surmonter cet événement ?	<ul style="list-style-type: none">- Soutien social (entourage) ?- Soutien économique ?- Soutien professionnel ? (employeur patron)- Soutien externe ? (médecins ? COSP ?)- Ressources internes, personnelles ?
---	--

Qu'est-ce qui, avec le recul, aurait pu vous aider à mieux surpasser cette période de transition ?

Sous-thème 2 : L'après maladie

Que retenez-vous de cette période ?

Sous-thème 3 : L'identité

Parlez-nous des deux illustrations qui représentent votre identité professionnelle avant et après votre reconversion.	Laquelle vous représente avant votre reconversion ? Pourquoi ? Quelles sont les différences entre ces deux images (et donc identités) ? Au contraire, quelles sont les ressemblances entre ces deux identités ? Qu'est-ce qui reste de la personne que vous étiez avant la reconversion ? Qu'est-ce qui manque à présent de l'ancienne personne à la nouvelle ? De quoi êtes-vous fier dans ce changement involontaire ?
---	--

(Dans quelle mesure cette expérience vous a-t-elle changé.e, en tant que personne ?) À quel point cette reconversion vous a-t-elle remise en question ?	S'il y a remise en question : positive ou négative ? ⁷
--	---

⁷ Cf. Axes de compréhension, Masdonati et al. (2019)

Annexe 6 – Tableau thèmes-catégories

Ce tableau figure dans un document séparé pour des raisons de longueur de document.