

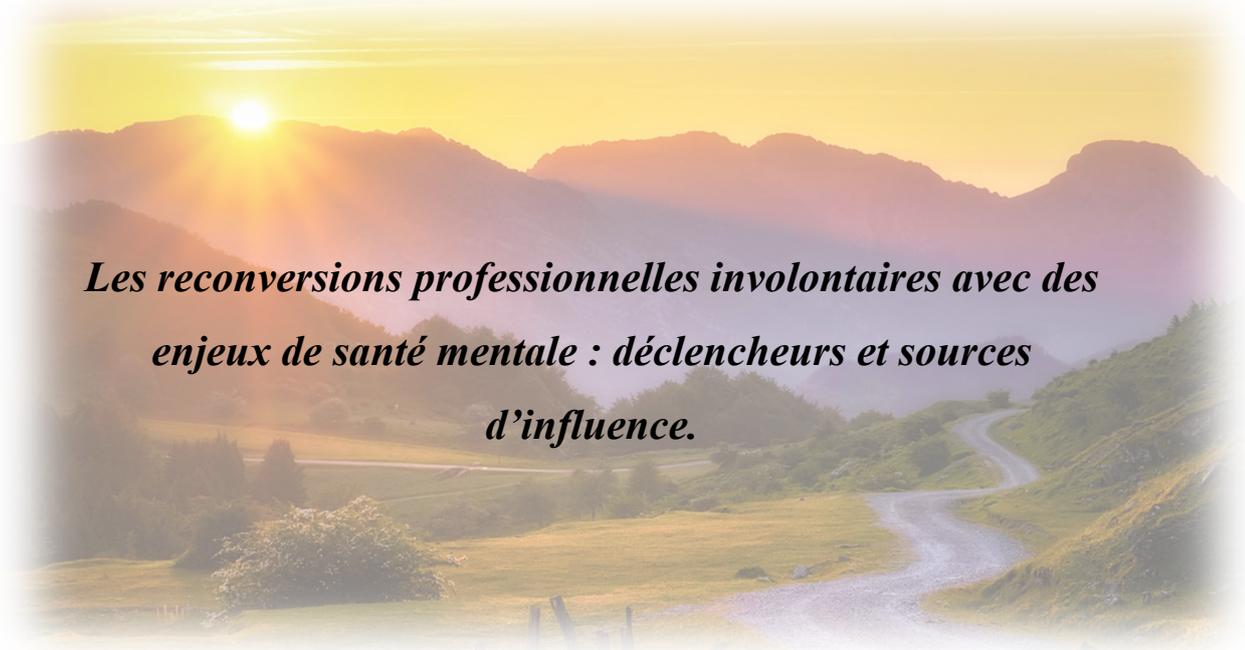


UNIL | Université de Lausanne

FACULTE DES SCIENCES SOCIALES ET POLITIQUES

INSTITUT DE PSYCHOLOGIE

Session d'été 2022



Les reconversions professionnelles involontaires avec des enjeux de santé mentale : déclencheurs et sources d'influence.

Mémoire de maîtrise universitaire ès Sciences en Psychologie, orientation psychologie du conseil et de l'orientation professionnelle.

Présenté par : Lucia LOGEAN

Sous la direction du Professeur Jonas MASDONATI

Experte : MER Sylvie FRANZ

Remerciements

Ce mémoire signe la fin de ma reconversion et le début d'un nouveau chemin dans un métier que j'ai choisi par vocation. J'adresse tous mes remerciements à Mme Sylvie Franz et à M. Jonas Masdonati qui m'ont encouragé et soutenue pendant ces études et ont accepté d'être respectivement l'experte et le directeur du présent travail. Un grand merci à Mme Eva Clot et à M. Federico Durante, pour les beaux apprentissages pendant le premier semestre de supervision.

Je remercie mon époux, Philippe Logean, ma reconversion n'aurait pas été possible sans son amour et sa capacité à comprendre mes projets les plus ambitieux. Le soutien de ma belle maman Elisabeth et de mes parents Giuseppe et Alessandra a été aussi d'une valeur inestimable.

Dans ce parcours d'études j'ai eu la chance de rencontrer des personnes brillantes et inspirantes. Tout d'abord ma chère amie et future collègue Laetitia Favereaux, ses encouragements et son soutien pendant ces six ans d'études ont été précieux et indispensables. Merci à Caroline Frésard pour toutes les discussions passionnées que nous avons eues autour de l'art, de la littérature et de la psychologie. J'aimerais aussi citer tous mes ami·e·s, également en reconversion, qui ont commencé le bachelor avec moi et qui ont continué dans d'autres chemins : Marcella Gamba, Djamileh Aminian, Lio Venturelli et Linn Zenoni. Un grand merci à Giulietta Martone et Mélanie Grégori avec qui j'ai partagé un semestre de supervision riche en échanges enrichissants. Je remercie Gilbert Elmiger et Laetitia Favereaux, qui ont eu la patience de lire ce mémoire.

Résumé

Les carrières contemporaines s'inscrivent dans un contexte global qui a subi des changements soudains et profonds, depuis la troisième révolution industrielle. Les reconversions involontaires font partie des transitions professionnelles qui marquent de plus en plus le parcours de vie des individus, pourtant elles n'ont pas encore fait l'objet d'études approfondies. Cette recherche se focalise d'abord sur la situation qui contribue à la détérioration de la santé mentale et ensuite sur les sources d'influences qui ont une incidence dans le processus de reconversion. Afin de répondre à ces questions, nous avons choisi comme cadre théorique le modèle des chocs de carrière d'Ackkermans et collègues (2018) pour la première partie et pour la deuxième la « Strength-based Inclusive Theory of Work » d'Owens et collaborateurs (2019). A travers une analyse thématique nous avons plongé dans le récit de dix personnes, qui ont participé volontairement au projet d'études sur les reconversions involontaires mené par Caroline Frésard et Jonas Masdonati. Cette analyse nous a permis de faire ressortir trois thèmes principaux, détaillés par plusieurs sous-thèmes : les déclencheurs des enjeux de santé mentale, les sources d'influence et les perspectives. L'impossibilité de trouver un emploi, la charge de travail disproportionnée et le harcèlement moral constituent les déclencheurs de la souffrance psychique. Les sources d'influences jouent des rôles différents, elles peuvent être ambivalentes, freiner ou faciliter les perspectives de reconversion. Ces transitions de carrière involontaires semblent nécessiter d'un accompagnement pluridisciplinaire et d'un dispositif institutionnel à créer, afin d'adresser les défis qui lui sont propres.

Mot clés : **transition professionnelle - reconversion involontaire - santé mentale - ressources – obstacles – choc de carrière**

Table des matières

1	Problématique	7
1.1	Les carrières contemporaines entre théories et métaphores.	7
1.2	Naviguer dans la complexité et garder le cap de la durabilité.....	9
1.3	Des transitions aux reconversions	11
1.3.1	Les transitions professionnelles	11
1.3.2	Les reconversions professionnelles.....	12
1.4	Le marché du travail en Suisse	15
1.5	La santé mentale	16
1.5.1	Les risques psychosociaux au travail	16
1.6	Objectifs de la recherche	19
2	Cadre théorique.....	20
2.1	Les chocs de carrière	20
2.2	La deuxième vague de la psychologie positive	22
2.2.1	The Strengths-Based Inclusive Theory of Work (S-BIT)	23
2.2.2	Le concept de travail	23
2.2.3	Le contexte	24
2.2.4	La promotion des caractéristiques personnelles positives et du fonctionnement optimal	24
2.2.5	Le travail satisfaisant.....	27
2.2.6	Les propositions théoriques de la S-BIT of Work.....	28
3	Méthodologie	30
3.1	Choix de la méthodologie.....	30
3.2	Participant·e·s et récolte des données.....	30
3.3	Guide d'entretien	32
3.4	Méthode d'analyse des données	33
4	Résultats.....	35

4.1	Les participant·e·s et leur parcours	37
4.1.1	Agathe : la sérendipité pour une deuxième vocation	37
4.1.2	Anna : transformer sa vocation	37
4.1.3	Chloé : réaliser un rêve avorté.....	38
4.1.4	Irina : retrouver une identité professionnelle	39
4.1.5	Olga : trouver la clé pour ouvrir des portes fermées à double tour 39	
4.1.6	Josefa : l'espoir face à la maladie.....	40
4.1.7	Paulo : entreprendre pour retrouver la liberté	40
4.1.8	Tierno : la sagesse qui redonne un sens à la vie.....	41
4.1.9	Véronique : être l'artiste de son équilibre de vie	42
4.1.10	William : à la recherche d'un nouvel envol	42
4.2	Les déclencheurs contextuels qui fragilisent la santé mentale.	43
4.2.1	L'impuissance devant le marché du travail.....	43
4.2.2	La charge insoutenable.....	44
4.2.3	Le harcèlement	46
4.3	Les sources d'influence dans la reconversion	47
4.3.1	Le miroir changeant du marché du travail	47
4.3.2	Les formations qui métamorphosent.....	49
4.3.3	Les institutions qui accompagnent	50
4.3.4	Le chaos de la pandémie	53
4.3.5	Le manque de ressources financières	55
4.3.6	Les facteurs personnels	55
4.3.7	L'entourage : entre soutien et solitude	59
4.4	Les perspectives.....	62
4.4.1	La joie de retrouver une vocation.....	62
4.4.2	Les projets incertains.....	63

4.4.3	Le compromis entre intérêts et opportunités	64
5	Discussion	66
5.1	Vue d'ensemble des résultats	66
5.2	Des chocs de carrière qui impactent la santé mentale	70
5.3	Les différentes sources d'influence et leur retentissement sur les projets 73	
5.3.1	La découverte d'une vocation	74
5.3.2	Les compromis entre intérêts et opportunités	75
5.3.3	Les projets incertains.....	78
5.4	Limites et perspectives	79
5.5	Implications pour la pratique.....	80
6	Conclusion	83
7	Références.....	84
8	Annexes.....	95
8.1	Annexe I	95

1 Problématique

L'objectif de ce premier chapitre est de présenter les caractéristiques des « carrières modernes » à travers une rétrospective des théories, qui en font émerger l'essence. Nous allons ensuite cerner graduellement la problématique des reconversions involontaires, qui s'inscrivent dans le domaine des transitions professionnelles. Dans les chapitres suivants nous ferons d'abord le point sur l'état du marché du travail en Suisse et après sur la santé mentale des travailleurs avec des statistiques à l'appui. En dernier, nous examinerons les principales sources de stress sur le lieu de travail qui peuvent impacter la santé mentale.

1.1 Les carrières contemporaines entre théories et métaphores.

*CARRIÈRE : DE L'ITALIEN « CARRAIA », CHEMIN POUR LES CHARS,
LA VOIE DANS LAQUELLE ON S'ENGAGE (LE ROBERT, 2021).*

Les années septante marquent le début de la troisième ère industrielle, ponctuée par l'essor de la technologie digitale et l'émergence d'une nouvelle économie, qui évoluera vers la globalisation, l'accélération et l'automatisation des systèmes (Schwab, 2017). Dans le prolongement de cette période, nous sommes actuellement dans l'époque de l'industrie 4.0 où les technologies, apparues à la fin du siècle dernier, fusionnent pour offrir des services de plus en plus complets et complexes (Schwab, 2017). Ce progrès technologique fulgurant modèle le monde du travail, qui doit s'adapter à ces nouvelles opportunités et contraintes. Les métiers peuvent apparaître, disparaître, être relocalisés : le leitmotiv est une transformation rapide et continue, où l'on se pose la question du remplacement de l'être humain par la machine dans certains secteurs (Hirschi, 2018).

Les principales perspectives théoriques en psychologie de l'orientation et du travail ont évolué à partir des années quatre-vingt, influencées par les changements que nous venons de citer (Wang & Wanberg, 2017). Les approches de l'adéquation personne-environnement, qui se trouvent à l'intersection entre la connaissance de soi, des métiers et le choix d'une profession, sont apparues dans un contexte où les carrières étaient majoritairement linéaires (Parsons, 1909). Ce paradigme change radicalement dans les deux dernières décennies du

siècle dernier : l'individu traverse sa carrière de manière autonome, car il ne peut plus compter sur des organisations qui assurent un cadre et un emploi stable (Wang & Wanberg, 2017). La littérature essaye d'illustrer les théories à travers un certain nombre de métaphores, pour décrire ce nouveau contexte.

Hall (1986, 2002) utilise l'image mythologique de Protée, dieu marin doté du pouvoir de métamorphose, pour créer le modèle des carrières protéennes (*protean careers*). L'individu est l'acteur principal de son parcours, à la recherche d'un développement constant ayant comme objectif la réussite psychologique (*psychological success*) (Hall, 1986). La carrière est perçue comme une série d'expériences, d'apprentissages, de transitions et de changements identitaires (Hall, 2002).

Au début des années nonante, Arthur a été inspiré par une conférence de Jack Welch, patron de General Electric, qui présentait le concept de « *boundaryless organizations* », soit l'idée de dépasser les limites et les frontières conventionnelles et entreprendre de manière libre et volontaire les actions nécessaires pour bien mener son travail (Arthur, 2014). En 1994, le modèle des carrières sans frontières (*boundaryless careers*) était conçu pour décrire des séquences d'opportunités qui vont dépasser les limites d'un seul cadre d'emploi (Defillippi & Arthur, 1994). Cette perspective prône l'indépendance de l'individu des contraintes organisationnelles, dans un parcours professionnel qui se caractérise par la perméabilité et l'autonomie vis-à-vis des dispositifs traditionnels, proposés par les entreprises.

Plus tard, Mainiero et Sullivan (2005) se sont inspirés de l'image du kaléidoscope, ce tube formé par des fragments mobiles de verre coloré, qui peuvent produire des combinaisons différentes en fonction de leur configuration. Cette approche tente d'expliquer comment l'individu dirige sa carrière en fonction de besoins d'authenticité, de défi et d'équilibre qui se manifestent plus ou moins intensément pendant le parcours professionnel. L'authenticité renvoie à la congruence entre soi et son emploi, le défi correspond à la motivation intrinsèque à participer à sa croissance personnelle et à celle de l'entreprise, l'équilibre fait référence à la qualité de vie et à la balance entre emploi et vie privée (Mainiero & Sullivan, 2005). Quand un paramètre change, les autres

bougent aussi, en offrant une nouvelle configuration de carrière, comme dans un kaléidoscope.

Nous remarquons que ces modèles se focalisent particulièrement sur l'individu, son agentivité, ses besoins, sa capacité à s'adapter à un contexte en perpétuelle transformation. À partir du XXI^e siècle, la recherche se focalise davantage sur le contexte et propose des perspectives plus holistiques. Par exemple Pryor et Bright se demandent « pourquoi les influences sur le développement de carrière seraient différentes de celles qui ont donné naissance à la vie ou qui façonnent notre cosmos ? » (Pryor & Bright, 2014, p.1). D'autres facteurs interconnectés sont alors pris en compte pour expliquer les parcours professionnels individuels : le lieu géographique, le contexte et sa complexité, la chance, soit tout ce qui n'est pas planifié et qui n'est pas sous le contrôle humain. Cette approche est alors nommée « la théorie du chaos des carrières ». Elle conçoit le monde en étant composé de systèmes dynamiques, qui peuvent changer de manière avantageuse ou pas pour l'individu (Pryor & Bright, 2003).

1.2 Naviguer dans la complexité et garder le cap de la durabilité

De quelle manière l'individu peut faire face aux défis d'un monde caractérisé par le changement soudain et la transformation rapide ? Plusieurs chercheurs européens et américains se sont réunis dans un groupe international de recherche, qui a donné naissance à l'approche du *Life Design* (Savickas et al., 2009). Le paradigme du *Life Design* prend en compte la complexité des parcours professionnels modernes, qui sont le résultat d'une évolution concomitante de plusieurs facteurs : l'individu et ses caractéristiques, le contexte, la société, la culture (Rossier, 2015). Cette approche invite à une réflexion sur « les soi possibles » et à la vie que l'on souhaite construire, dans une perspective d'adaptabilité et d'apprentissage tout au long de l'existence. Si on considère la métaphore du surfeur : l'individu navigue entre les vagues incertaines de la carrière, il y a des hauts et des bas, parfois des chocs, cependant l'adaptabilité et l'apprentissage continu représentent la planche qui lui permet de rester debout et de donner en partie la direction souhaitée, tout en profitant du paysage. Cette image du surfeur peut nous aider à introduire deux derniers modèles en relation avec notre recherche. En effet on peut se demander comment moduler ses efforts

dans le temps pour éviter l'épuisement et ne pas se laisser submerger par les chocs des vagues ?

Par exemple, Tomlinson (2018) propose la théorie des carrières flexibles : dans une perspective diachronique, tout au long de la vie, la carrière flexible et durable se trouve à l'intersection de trois acteurs principaux, l'individu, les entreprises et les institutions. Chacune de ces parties prenantes peut agir à son niveau dans la perspective l'une carrière modulable en fonction des préférences et de la phase de vie de chacun. L'objectif est de trouver un équilibre global, bénéfique pour les employés et l'entreprise. Les institutions représentent « les règles du jeu » en créant des politiques et des lois. Les entreprises peuvent édicter des chartes internes qui favorisent le travail flexible en fonction des étapes de la vie du collaborateur (formation, périodes éducatives ou d'assistance, retraite...). L'individu, de son côté, peut contribuer significativement à façonner l'environnement de travail en s'engageant dans le dialogue avec les parties prenantes de l'entreprise, à condition que cette dernière lui en donne l'opportunité (Tomlinson et al., 2018).

L'écologie et la durabilité sont des concepts qui guident les approches théoriques les plus récentes, qui visent à trouver un meilleur équilibre entre l'individu et son environnement, tout en préservant ses ressources et sa santé. Le modèle des carrières durables s'inscrit dans une perspective systémique qui met l'accent sur les sphères d'influence contextuelles, qui agissent sur le parcours professionnel des individus (De Vos et al., 2020). La bonne santé, le bonheur et la productivité sont les indicateurs clé de la carrière durable. Ces facteurs caractérisent non seulement l'individu, ils représentent le socle du bien-être familial, organisationnel et sociétal. La santé, physique et mentale, renvoie à l'idée que le travail devrait s'adapter aux capacités de chacun. Le bonheur correspond à la perception personnelle du succès et de la satisfaction pendant toute la carrière. La productivité comprend l'engagement, l'employabilité et le potentiel personnel (De Vos et al., 2020). La durabilité humaine tout comme celle de notre planète est l'affaire de tous, des organisations, de la société, des institutions et des individus.

Cette brève rétrospective nous montre qu'à partir des années quatre-vingt les approches théoriques cherchent à décrire le monde du travail qui est bouleversé par différents facteurs : l'avancée technologique, les pressions du marché, la globalisation. Il y a un changement dans le « contrat » entre les organisations et les employés, la carrière linéaire se transforme dans des transactions à plus court terme où il est attendu de l'individu qu'il soit proactif et attentif aux signaux de l'environnement (Nagy et al., 2019). Si les premières approches se sont focalisées sur l'individu et son pouvoir d'agir et décider, les modèles théoriques plus récents intègrent progressivement l'influence du contexte proximal et distal, l'importance des étapes de la vie et la recherche d'un équilibre respectueux des ressources de chacun.e.

1.3 Des transitions aux reconversions

1.3.1 Les transitions professionnelles

*« UN CHANGEMENT DE MÉTIER, DE SECTEUR, QUI IMPLIQUE UNE FORME DE RUPTURE AVEC UN MONDE QU'IL FAUT QUITTER, TOUT COMME LE LA VOYAGEUR, SE QUITTERAIT UNE DESTINATION EMPRUNTÉE AU DÉPART, ALORS QU'ELLE POURRAIT ÊTRE POURSUIVIE, POUR ALLER VERS UN NOUVEAU PAYS. »
(COCANDEAU-BELLANGER ET FONTENEAU, 2017)*

Les changements dans le monde du travail, décrits dans le chapitre précédent, ont favorisé l'apparition d'un nouveau contexte de carrière, dans lequel les transitions sont de plus en plus fréquentes, pouvant entraîner des discontinuités dans le parcours et en même temps des opportunités. Les parcours professionnels stables se raréfient et les employés sont plus susceptibles de changer de profession ou d'employeur au cours de leur vie (De Vos et al., 2021). Les individus se confrontent à des transformations et à des repositionnements. Ils explorent d'autres identités professionnelles possibles, parfois sans la possibilité d'endosser des nouveaux rôles, restant ainsi dans une zone d'ambiguïté (Daskalaki & Simosi, 2018).

Selon Masdonati et Zittoun (2012) il y aurait trois grandes catégories dans lesquelles nous pouvons subdiviser les transitions : le passage entre l'étape

formative et l'emploi, les changements divers pendant la période de travail et l'évolution finale du chemin professionnel vers la retraite. Ces processus de transition se caractérisent par des nouveaux apprentissages, des remodelages identitaires et la recherche du sens dans le parcours.

Heppner et Scott (2006) répertorient quatre types de transitions :

- Les **transitions internes** à l'entreprise, par exemple un changement de poste au sein de la même organisation ;
- La **mobilité ascendante**, soit une promotion, un meilleur poste, une transition verticale vers des responsabilités de management ;
- Les **(ré) insertions**, qui correspondent au passage école-emploi ou la réintégration dans le monde du travail ;
- Les **réorientations** et les **reconversions professionnelles**.

Cette dernière catégorie décrit des changements de parcours radicaux, occasionnés par des nombreuses raisons et qui se caractérisent par la cessation d'une activité et le commencement d'une nouvelle.

1.3.2 Les reconversions professionnelles

Les reconversions sont des transitions qui amènent l'individu à dévier d'un parcours professionnel linéaire (Carless & Arnup, 2011). Ces bifurcations, perçues comme telles par ceux et celles qui les expérimentent, s'accompagnent d'une métamorphose à différents degrés de son rôle dans le monde du travail et souvent, d'un changement d'employeur (Ibarra, 2006). L'individu se met en marche vers une nouvelle profession, qui requiert d'un côté l'acquisition de nouvelles habiletés à travers de nouveaux apprentissages et de l'autre l'abandon d'une partie de ses compétences acquises. Si la transition désigne plus généralement une condition intermédiaire entre deux points, la reconversion colore cette temporalité avec un « changement en autre chose » (Le Robert, 2021), une scission d'une situation professionnelle, une bifurcation biographique (Negroni, 2005).

La littérature nous offre plusieurs perspectives pour analyser les reconversions professionnelles. L'approche d'Ibarra (2006) propose une lecture structurée en

étapes pour mieux comprendre ces phénomènes, en se focalisant sur trois aspects : l'*input* (ce qui motive, les raisons), le *processus* (les différentes phases), l'*output* (le résultat). Chaque reconversion ne représente pas un processus linéaire. Il y a des variables modératrices qui viennent influencer cette transition complexe et qui la rendent unique. Nous pouvons citer par exemple l'âge perçu, le genre, le support social et institutionnel, les compétences transférables et l'accès aux formations.

Plus récemment, les études se sont concentrées sur les raisons qui poussent à la reconversion et à définir leur caractère choisi ou imposé. L'analyse des parcours professionnels de 34 travailleurs.euses au Québec a permis à Fournier et collaborateurs (2017) de mettre en évidence quatre configurations différentes des reconversions. Premièrement, des départs forcés en dehors du contrôle de la personne et marqués par la précarisation du métier (*repositionnement stratégique*). Deuxièmement, l'abandon d'un métier peu qualifié et précaire et la quête d'un rôle socialement et personnellement valorisé (*requalification sociale*). Troisièmement, le besoin de construire des aspirations liées à une nouvelle vocation en réponse à la désaffection du métier précédent (*reconversion vocationnelle*). Quatrièmement, les reconversions à la suite d'un évènement biographique extraprofessionnel (*repositionnement biographique*).

Du point de vue psychosocial, une compréhension des reconversions, qui se décline à travers quatre axes et deux dimensions, a été proposée par Masdonati, Franz et Abessolo (2019). Tout d'abord il y a la dimension d'*agentivité*, qui examine l'emprise de l'individu sur sa reconversion et lui permet de se positionner sur un continuum caractérisé à ses extrémités par deux axes. Le caractère imposé ou choisi d'un côté et la maîtrise ou le risque de l'autre. La deuxième dimension fait référence à la *signification* que l'individu attache à la reconversion avec le degré de continuité ou de discontinuité perçu par rapport à son parcours et les enjeux identitaires faibles ou fortes. Concernant le premier axe entre une reconversion volontaire et involontaire, les études se sont surtout focalisées sur ce caractère intentionnel et choisi. Les processus qui caractérisent une reconversion volontaire ou involontaire sont différents.

Denave (2015), qui s'est concentrée sur les reconversions choisies, détaille trois étapes qui marquent ces ruptures professionnelles. La première correspond au désengagement du métier lié à l'insatisfaction émergente. Pendant cette période apparaît un évènement déclencheur qui incite la personne au changement. L'individu entre ainsi dans cette période de transition que chacun vit de manière différente, en passant par une formation ou par des dispositifs institutionnels ou encore en quittant son emploi. La dernière phase est celle de l'insertion dans un emploi choisi, plus congruent aux aspirations personnelles (Denave, 2015). Un exemple est celui des cadres qui décident de changer de carrière au milieu de leur vie (Chevallier, 2017). Cette période serait favorable à la remise en question en fonction des expériences vécues dans la première partie de l'existence et le cap vers lequel on souhaite se diriger dans la deuxième. La recherche de sens dans sa profession deviendrait ainsi prioritaire et génératrice de nouveaux projets. Ces mouvements volontaires naissent d'un changement de perspective recherché, qui émerge grâce à une réflexion sur soi et sur des nouveaux défis à relever.

Les reconversions forcées et involontaires sont liées plutôt à des événements qui paraissent en dehors de la maîtrise de la personne, par exemple une maladie, un accident, un licenciement (Zacher, 2019) ou encore récemment la pandémie du Covid 19. Wordsworth et Nilakant (2021), par exemple, mettent en évidence que des chocs de carrière causés par des catastrophes naturelles, sont générateurs de transitions désirées et redoutées, comme dans le cas du tremblement de terre en Nouvelle Zelande de 2011.

Ces transitions involontaires peuvent être douloureuses lorsque la carrière interrompue est très valorisée par l'individu. C'est la situation décrite par Kulkarni (2020), qui relate les expériences de militaires en réhabilitation, forcés à quitter la profession à la suite d'accidents. Meerkins et collègues (2021) parlent de transitions imprévues (*unexpected transitions*) en tant que « changement dans l'accès d'une personne au travail, affectant la disponibilité, la stabilité et la qualité du travail » (Meerkins et al., 2021, p. 2). Ces événements se caractérisent par une perte de contrôle de la part de l'individu et dans certains cas l'obligation de quitter un travail à la suite d'épisodes de harcèlement et d'oppression. Les

auteurs (Meerkins et al., 2021) promeuvent l'accès pour tous à la formation continue comme moyen pour faire face à ces circonstances.

Cette revue de littérature nous montre que peu d'études pour le moment se sont focalisées sur les reconversions involontaires. L'objectif de notre recherche est de contribuer à la compréhension de ce phénomène qui touche des personnes faisant face à un enjeu de santé mentale. Nous nous sommes intéressés en premier lieu aux déclencheurs qui affaiblissent la santé psychique et deuxièmement aux facteurs qui influencent le processus et les perspectives de reconversion.

1.4 Le marché du travail en Suisse

Afin de mieux comprendre le contexte économique dans lequel apparaissent les reconversions involontaires, nous proposons d'abord un état des lieux général, suivi par des indicateurs qui concernent plus particulièrement l'objet de notre recherche.

La Confédération suisse est un pays situé au centre de l'Europe, constitué de 26 cantons. Il compte environ 8.7 millions d'habitants sur son territoire (Rausa, 2020). Du point de vue économique il se caractérise par un fort pouvoir d'achat et un terrain favorable à l'implantation des activités commerciales (Antonini, 2018). Le marché du travail en Suisse est qualifié de performant. Le taux d'activité des personnes de quinze ans et plus est de 68.4 %, arborant une différence significative par rapport à la moyenne européenne qui se situe à 57 % (Deplazes et al., 2021). Bien que la pandémie du Covid 19 ait enregistré une hausse du chômage et un recul important dans les secteurs de l'hôtellerie (-13.9 %) et des transports (-11.2 %), les prévisions d'évolution restent positives. Le baromètre de l'emploi au dernier trimestre 2021 décrit une augmentation des postes de travail dans le secteur tertiaire (2.2 %) suivi par le secondaire (0.9 %). Cette croissance globale est présente dans tous les cantons, avec 96 800 places vacantes. Cependant, les entreprises sont surtout en quête de personnel très qualifié, qui peut faire valoir des diplômes recherchés. D'ailleurs, les secteurs marqués par une forte augmentation des emplois sont l'informatique et l'industrie manufacturière spécialisée (OFS, 2022). D'après ces indicateurs, il

semble essentiel pour les personnes en recherche d'emploi et en reconversion d'être au bénéfice de qualifications attestées.

La main-d'œuvre étrangère est en nette augmentation depuis cinq ans et en même temps cette population paraît plus vulnérable et soumise aux fluctuations du marché. En effet, elle présente des taux de chômage plus élevés (7.9 %) que les actifs suisses (3.8 %) (Deplazes et al., 2021).

Du côté de la mobilité, en 2020, 12.3 % des personnes actives ont changé de travail, plus fréquemment chez les jeunes et sans différence entre hommes et femmes. Entre 2018 et 2019, une personne sur cinq a abandonné son emploi : 4.6 % ont été forcés à quitter leur poste à cause de problèmes de santé, de licenciements ou de la cessation de leur contrat (Masdonati et al., sous presse)

1.5 La santé mentale

La santé mentale fait partie des raisons qui forcent à la reconversion : dans la population générale, 15 % des personnes en Suisse ressentent une détresse psychologique moyenne ou élevée, les femmes étant plus impactées que les hommes (OFS, 2018). Le trouble psychique le plus répandu sur le sol helvétique est la dépression majeure, qui touche 9 % de la population. En 2017, 8 % des femmes et 4 % des hommes ont consulté pour des troubles psychiques et 64 millions de francs ont été dépensés pour des prestations de psychothérapie et de psychiatrie (Schuler et al., 2020). Du côté des ressources, 49 % de la population ressent beaucoup d'énergie et de vitalité, particulièrement ceux et celles qui sont à la retraite et 90 % des habitants en Suisse affirment avoir un bon soutien social (OFS, 2018).

1.5.1 Les risques psychosociaux au travail

Dans ce mémoire, nous nous intéressons aux facteurs contextuels et aux conditions de travail défavorables à la santé psychique. Ce chapitre expose les indicateurs statistiques liés aux risques psychosociaux et les décrit en s'appuyant sur la littérature relative à la santé au travail.

D'après le rapport du SECO (2016), si d'un côté les risques relatifs à la santé physique sont mieux maîtrisés en entreprise et restent stables, de l'autre les risques psychosociaux sont en augmentation. Selon l'Office fédéral de la statistique (2018) les risques psychosociaux, c'est-à-dire le stress lié au travail,

le burn-out, la surveillance, le mobbing et le harcèlement, sont en augmentation : on passe de 18 % en 2012 à 21 % en 2017. Cette croissance est plus marquée dans le groupe de personnes de moins de 30 ans et dans les domaines du social et de la santé.

Une autre étude du SECO montre que, en dix ans, il y a eu une augmentation de 30 % des personnes actives affirmant être souvent ou très souvent stressées au travail (SECO, 2010). D'après Promotion santé suisse (2020), près d'un tiers des personnes actives est épuisé sur le plan émotionnel. L'épuisement émotionnel est corrélé à un risque plus important de burn-out et à une santé plus fragile. Les employé·es ont l'impression que le rythme de travail s'est intensifié depuis 2016 et trois personnes sur dix ont plus de contraintes que de ressources dans leur emploi. La pandémie du Covid 19 a favorisé l'apparition de troubles anxieux et dépressifs, rencontrés particulièrement chez les infirmières, selon une étude dans les hôpitaux de la région alémanique (Weilenmann et al., 2021).

Le stress au travail est en constante augmentation en Suisse, avec des effets délétères sur la santé mentale. Nous allons passer en revue les causes principales qui sont répertoriées dans les études sur la santé au travail.

Au sujet des *stresseurs physiques* nous pouvons citer : les risques biologiques (expositions possibles à des agents nocifs comme les bactéries et les champignons, les insectes), les risques chimiques (produits de nettoyage, pesticides, vapeur, poussière), les risques biomécaniques (soulever des poids, utiliser en permanence le clavier de l'ordinateur, la température, les bruits constants) et les autres dangers (radiations, vibrations, températures extrêmes) (Schonfeld & Chang, 2021).

La *charge de travail* est une autre cause très présente. Elle peut être quantitative, soit l'obligation d'effectuer un certain volume de travail dans un temps limité ou qualitative quand l'employé·e ressent ne pas avoir les compétences ou les ressources adéquates pour effectuer le travail demandé (O'Driscoll & Roche, 2016). Dans une méta analyse, Bowling et collègues (2015) constatent que la charge de travail est liée fortement à l'épuisement émotionnel, mais aussi à la pression, à la fatigue et à la dépersonnalisation.

Parmi les stressseurs sociaux nous pouvons citer les *tâches illégitimes*, celles qui n'ont aucun lien avec le poste occupé par la personne. Semmer et collaborateurs (2019) présentent une nouvelle théorie du stress qu'ils appellent le SOS (Stress as Offense to Self). Il s'agit d'une menace du besoin essentiel de maintenir une identité positive. Les tâches illégitimes sont liées à : une basse estime de soi, le burn-out, les problèmes de sommeil, des sentiments de rancœur contre l'organisation, une performance diminuée et l'intention de démissionner (Semmer et al., 2019).

Les *conflits* interpersonnels peuvent aussi occasionner du stress et une baisse de performance, particulièrement les conflits sur les processus, soit le désaccord sur les responsabilités et les rôles de chacun et les conflits relationnels qui renvoient aux tensions et aux animosités entre les employés·ées (de Wit et al., 2013).

Les *incivilités*, soit des comportements ambigus et subtils avec l'intention de nuire à la cible, font partie aussi des stressseurs présents sur la place de travail. Porath et Pearson (2013), dans une étude effectuée aux États-Unis, montrent que 98 % des employés ont fait l'expérience au moins une fois dans leur carrière d'incivilités. De plus, sur une semaine, 50 % des employés ont été traités avec rudesse (Porath & Pearson, 2013). Des exemples d'incivilités peuvent être : interrompre quelqu'un qui est en train de parler, ignorer la personne et l'exclure des camaraderies entre collègues, emprunter des objets sans demander ou encore montrer peu d'intérêt pour les opinions de quelqu'un.

Le *harcèlement et l'intimidation* sont aussi des sources de stress. Selon une étude qualitative de Brodski (1976), il y a cinq types de harcèlement au travail : les injures, faire porter le chapeau, le harcèlement sexuel, la pression et l'abus physique. Le harcèlement peut être dirigé envers une personne à travers des remarques insultantes et intimidantes. Il peut être également orienté sur le travail, en imposant des délais intenable, une charge de travail impossible à absorber ou du micromanagement (Brodsky, 1976). Selon le SECO, en Suisse sept personnes sur cent font l'expérience du harcèlement au travail (SECO, 2002) et 30 % des personnes actives affirment être objet de comportements potentiellement importuns dans la sphère professionnelle (SECO, 2016).

1.6 Objectifs de la recherche

Les changements de carrière sont devenus de plus en plus fréquents et font partie du paysage du monde du travail contemporain. Les raisons qui amorcent les reconversions involontaires sont diverses et souvent entremêlées, elles sont orientées par des facteurs individuels et contextuels. La santé mentale fait partie des motifs qui peuvent nécessiter un changement de profession (Zacher, 2019). La revue de littérature sur les reconversions involontaires montre que peu de recherches existent à ce sujet. Dans la continuité des études qui approchent le parcours professionnel de manière holistique, nous nous sommes intéressés aux témoignages de dix personnes en reconversion, qui vivent des enjeux de santé mentale. Premièrement nous nous sommes demandé quels sont les facteurs qui contribuent à la dégradation de la santé psychique. Ensuite, notre deuxième interrogation porte sur le rôle des sources d'influence dans la reconversion et la manière dont elles modèlent cette transition.

Les questions de recherche que nous proposons sont les suivantes :

- 1) Quels sont les déclencheurs menant à une reconversion, qui fragilisent la santé mentale ?
- 2) Quelles sont les sources d'influence pendant la reconversion ? De quelle manière elles agissent sur les perspectives de carrière ?

2 Cadre théorique

« LA CARRIÈRE EST DE PLUS EN PLUS CONSIDÉRÉE COMME UNE SÉRIE DE CHOIX QUE LES INDIVIDUS FONT TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS, PLUTÔT QU'UN CHOIX UNIQUE EFFECTUÉ AU DÉBUT. » (FOUAD & BYNNER, 2008)

Les reconversions professionnelles ont été étudiées à partir de différentes perspectives. Par exemple, Thibauville et collaborateurs (2017) proposent une analyse du point de vue du rôle des émotions pendant le processus. D'autre part, Perez-Roux et Balleux (2014) se sont interrogés sur les remaniements identitaires qui accompagnent ces périodes de changement. Dans cette même voie, Cocandeau-Bellanger et Fonteneau (2017) ont analysé l'impact sur l'identité professionnelle engendré par la reconversion.

Pour le moment, aucune recherche n'a encore mobilisé la théorie des « chocs de carrière » (Akkermans et al., 2018) pour mieux comprendre l'impact des événements imprévus menant à une reconversion forcée et à une dégradation de la santé mentale. Cette perspective nous a paru intéressante pour approfondir les aspects peu contrôlables par les individus et qui créent un terrain propice aux reconversions imposées. Ensuite, nous avons fait appel à la psychologie positive pour investiguer les conséquences sur le parcours professionnel de ces chocs de carrière. La « Strengths-based Inclusive Theory of Work » (Owens et al., 2019) nous a semblé pertinente pour analyser les rôles des sources d'influences. Cette approche récente semble féconde, car elle propose d'examiner la fonction des facteurs contextuels et personnels en vue d'atteindre un travail satisfaisant à la lumière de plusieurs propositions théoriques. Dans les chapitres suivants, nous allons détailler ces deux approches.

2.1 Les chocs de carrière

« CAREER DEVELOPMENT IS ABOUT MUCH MORE THAN INDIVIDUAL AGENCY. » (AKKERMANS ET AL., 2018)

La complexité des carrières modernes a mené à une augmentation des événements imprévisibles qui peuvent impacter les parcours professionnels. Le choc de carrière se définit comme « un événement perturbateur et extraordinaire qui est, au moins dans une certaine mesure, causé par des facteurs hors du contrôle de la personne et qui déclenche un processus de réflexion délibéré concernant sa carrière » (Akkermans et al., 2018, p.3). Cet événement peut être tant positif que négatif. Les auteurs soulignent l'importance de comprendre le rôle de ces situations déstabilisantes, car elles provoquent un changement de direction dans le parcours professionnel. Par exemple, dans les reconversions involontaires, un licenciement, un problème de santé, la pandémie du Covid 19 obligent les individus à se confronter à une transformation parfois assez radicale. Les auteurs (Akkermans et al., 2018) proposent d'analyser ces événements à travers cinq dimensions pour mieux en faire émerger les caractéristiques.

Premièrement, il y a la *fréquence* de l'évènement. D'une manière générale, l'occurrence semble faible tout au long d'une carrière, bien que certains chocs, comme le harcèlement, puissent apparaître plus fréquemment. Deuxièmement, le degré de *prédictibilité* et le *contrôle* de la situation ont un impact plus ou moins fort sur la carrière : un licenciement abrupt par exemple a un retentissement plus négatif qu'une fin de contrat annoncée à l'avance. En troisième lieu, il y a la *valence* perçue par l'individu de la circonstance. Par exemple, arrêter de travailler quand on est épuisé·e peut représenter un soulagement et une crainte en même temps. Cette dimension dépend de l'appréciation individuelle. Quatrièmement, la *durée* est un attribut très important : une situation qui se prolonge entraînera des effets négatifs plus forts qu'un choc bref. En dernier lieu, la cinquième dimension est la *source* du choc qui peut être organisationnelle, interpersonnelle, géopolitique, familiale... Il y a des chocs qui impactent davantage l'individu, comme le décès d'un proche, et ceux qui se répercutent sur toute la société, par exemple, la pandémie du Covid 19 (Akkermans et al., 2020).

Les auteurs (Akkermans et al., 2018) invitent les chercheurs à examiner ces situations perturbatrices à travers cinq dimensions que nous venons d'illustrer, afin de formuler des hypothèses sur leur impact dans les perspectives de carrière.

2.2 La deuxième vague de la psychologie positive

« LA PSYCHOLOGIE POSITIVE ÉTUDIE LES INDIVIDUS EN BONNE SANTÉ POUR MIEUX COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT HUMAIN ET SE FOCALISE SUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES POUR FAVORISER LA GESTION DES DIFFICULTÉS ET L'ÉPANOUISSEMENT DE LA PERSONNE. » (SHANKLAND, 2019)

La psychologie positive est une approche apparue au début du XXI^e siècle grâce aux travaux de Martin Seligman et Christopher Peterson, qui ont répertorié vingt-quatre forces de caractères et six vertus qui caractérisent les êtres humains (Peterson & Seligman, 2004). Seligman ayant étudié pendant plusieurs années le phénomène de « l'impuissance acquise », un sentiment de manque de contrôle général dans la vie, il décida de changer l'angle de son approche. Il quitta l'étude de la psychopathologie pour s'intéresser aux mécanismes de résilience des personnes qui font face aux adversités. L'idée d'étudier les facteurs de protection de la santé mentale a marqué les débuts de cette approche (Shankland, 2019). Les études se sont donc focalisées sur les processus et les conditions qui favorisent l'épanouissement, le bien-être et le fonctionnement optimal des individus et de leurs contextes (Gable & Haidt, 2005). Ces concepts renvoient au fait de vivre une vie qui a du sens, dans la perspective d'une évolution personnelle destinée à favoriser une existence durable, du point de vue de la santé mentale et physique (Shankland, 2019).

La psychologie positive a été également critiquée par une supposée polarisation entre ce qui est positif et négatif et le déni des difficultés. La deuxième vague a apporté des définitions plus précises et nuancées de cette approche. En effet, on ne parle plus de « positif ou négatif » mais du rôle qu'un phénomène peut avoir dans un contexte particulier (Lomas & Ivztan, 2016). Les forces de caractère ne sont pas « positives » en soi, leur valence s'exprime en fonction du contexte. Par exemple un excès d'optimisme pourrait amener à avoir des attentes irréalistes (Pausik et al., 2021). La « Strength-based Inclusive Theory of Work » (Owens et al., 2019) se situe dans cette deuxième vague qui s'intéresse à l'expression des ressources personnelles dans un contexte particulier pour faire face aux obstacles.

2.2.1 The Strengths-Based Inclusive Theory of Work (S-BIT)

Ce cadre théorique a été détaillé par trois articles parus récemment dans « The counseling psychologist ». Ils se focalisent sur le concept de travail satisfaisant (Allan et al., 2019) et sur les interventions visant un fonctionnement optimal face aux défis de carrière (Owens et al., 2019). L'objectif de la première contribution est de créer un cadre théorique flexible et adaptable en fonction de la culture et du contexte, qui soit inclusif de tous les groupes, y compris ceux qui sont discriminés et marginalisés. Tout d'abord, pour saisir la nature dynamique et changeante du monde du travail, les auteurs soulignent l'importance de l'influence mutuelle entre quatre variables : les ressources et les obstacles, le contexte de travail soutenant (*promotive work context*), les forces personnelles (*positive individual characteristics*), le travail satisfaisant (*fullfilling work*) (Figure 1).

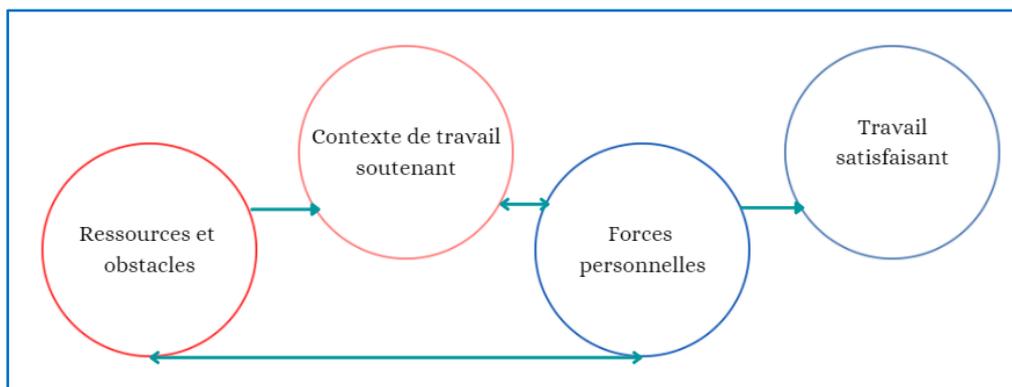


Figure 1. Les quatre variables (traduction personnelle du schéma présent dans Owens et al., 2019, p. 5)

Ensuite, Owens et collègues (2019) présentent les quatre postulats fondamentaux : le travail, le contexte, la promotion des forces individuelles et le travail satisfaisant. Ces postulats guident les différentes propositions théoriques que nous allons détailler dans les prochains paragraphes.

2.2.2 Le concept de travail

Le mot « travail » peut se définir de plusieurs manières : chaque individu a sa propre conception du travail en tant que rôle, fonction et importance dans sa vie. Ce concept doit rester flexible afin de décrire un large éventail d'activités : études, emploi rémunéré et non rémunéré (par exemple bénévolat, soins aux enfants et aux personnes âgées), transitions et chômage.

2.2.3 Le contexte

Le contexte est un facteur fondamental à considérer pour approcher de manière holistique la situation de la personne. Le contexte est aussi un concept vaste, comme celui du travail et comprend la culture, l'environnement, la société et les étapes du parcours professionnel.

L'identité sociale et individuelle se forme dans la culture d'origine : ethnique, genre, orientation sexuelle, nationalité, statut socio-économique et religion. Chaque cadre et le lieu de vie offrent plus ou moins de ressources en termes de formations, de soutien social, d'institutions, d'opportunités de travail, qui contribuent au capital humain. Selon les auteurs (Owens et al., 2019), il est intéressant d'examiner l'intersection entre le travail et les identités culturelles, ainsi que les soutiens disponibles pour la personne. La société influence l'individu, sa culture et l'environnement. Par exemple chaque société valorise certaines professions plus que d'autres, sur la base des valeurs qui la fondent.

2.2.4 La promotion des caractéristiques personnelles positives et du fonctionnement optimal

Les caractéristiques positives citées par Owens et collègues (2019) sont : les forces de caractère dont fait partie l'espoir, le pouvoir d'agir et l'adaptabilité de carrière. Ces ressources internes peuvent être mobilisées au service des transitions professionnelles pour rechercher du travail, pour se reconvertir ou s'engager dans une formation.

2.2.4.1 Les forces personnelles

“BASIC BUILDING BLOCKS OF A FLOURISHING LIFE” (SELIGMAN, 2012)

Les compétences et les caractéristiques positives qui soutiennent l'épanouissement et le fonctionnement optimal de l'individu définissent le concept général de « forces personnelles » (Owens et al., 2018). Dans l'objectif de créer un langage universellement compris, qui identifie les meilleures qualités humaines, Seligman et Peterson ont mené une étude avec cinquante-cinq chercheurs au début des années 2000, qui a duré trois ans. En 2004, ces auteurs

ont publié une classification qui se compose de six vertus : sagesse, courage, humanité, justice, modération, transcendance et de vingt-quatre forces qui les définissent (Tableau 1) (Niemiec, 2017).

Tableau 1. Les vingt-quatre forces de caractère et les vertus associées (VIA Institute, 2022).

FORCES DE CARACTÈRE	VERTUS ASSOCIÉES
Assiduité, et persévérance	Courage
Courage et vaillance	Courage
Honnêteté, intégrité, et sincérité	Courage
Vitalité	Courage
Gentillesse et générosité	Humanité
Intelligence sociale	Humanité
Capacité d'aimer et d'être aimé·e	Humanité
Citoyenneté, travail d'équipe	Justice
Leadership (capacité à diriger)	Justice
Impartialité, équité, et justice	Justice
Modestie et humilité	Modération
Précaution, prudence, et discrétion	Modération
Maîtrise de soi et autorégulation	Modération
Pardon	Modération
Créativité	Sagesse
Amour de l'étude, de l'apprentissage	Sagesse
Curiosité et intérêt accordé au monde	Sagesse
Discernement	Sagesse
Perspective	Sagesse
Espoir, optimisme	Transcendance
Humour et enjouement	Transcendance
Reconnaissance de la beauté	Transcendance
Gratitude	Transcendance
Spiritualité, but dans la vie, et foi	Transcendance

Afin de proposer une perspective plus équilibrée de l'être humain, le corpus d'études de Seligman et Peterson peut être défini comme un manuel de la santé mentale, tout comme le DSM répertorie les pathologies psychiques (Massoudi et al., 2019).

Beaucoup d'études se sont basées sur cette classification pour faire ressortir le rôle des forces de caractère. Nous pouvons citer à titre d'exemple une étude menée en Suisse avec 945 participants, qui s'est intéressée aux liens entre forces de caractère et bien-être subjectif. L'espoir, la vitalité et l'humour sont les trois qualités qui sont le plus en corrélation avec le bien-être tout au long de la vie (Martínez-Martí & Ruch, 2014).

« HOPE IS MORE THAN A FEEL-GOOD EMOTION » (NIEMIEC &
MCGRATH, 2019)

Parmi les vingt-quatre forces de caractère, notre cadre théorique (Owens et al., 2019) met l'accent sur l'espoir, une force ancrée dans le présent et le futur. En effet, elle se caractérise par des attentes positives et la focalisation sur ce qui peut arriver de mieux dans l'avenir. L'espoir englobe également la motivation et la pensée stratégique, qui permettent d'envisager de plusieurs manières la réalisation d'objectifs désirables (Niemi, 2017). Cette capacité à générer des nouvelles idées peut être de grande aide pour affronter les défis et les obstacles pendant une transition de carrière (Owens et al., 2019). L'espoir est positivement corrélé avec l'engagement, la performance et la santé mentale (Wandeler et al., 2016) et négativement avec le burn-out et le stress (Reichard et al., 2013).

2.2.4.2 *Le pouvoir d'agir*

« NOTRE ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL ET COLLECTIF PASSE PAR
LA POSSIBILITÉ CONCRÈTE D'AGIR SUR CE QUI EST IMPORTANT
POUR NOUS. » (LE BOSSÉ & LAMPRON, 2016)

La notion de pouvoir d'agir (*empowerment*) est née dans les mouvements sociaux qui promeuvent les droits civiques et l'égalité, afin que des groupes qui n'ont pas accès à des ressources nécessaires à leur épanouissement puissent agir concrètement pour les obtenir (Balcazar et al., 1994). Le pouvoir d'agir correspondrait « au passage d'un sentiment d'impuissance à l'égard d'une réalité donnée à une possibilité réelle d'influencer le cours des événements importants

pour une personne » (Le Bossé et al., 2019, p.302). Cette compétence semble précieuse dans un environnement professionnel en constante mutation, car elle fait appel à la détermination de la personne à influencer le contexte et les obstacles qui peuvent se présenter. Agir se trouve au croisement entre l'action et la réflexion. Il est important de tirer des enseignements du passé et d'analyser la situation, pour mieux affronter les défis présents et futurs et ainsi créer sa propre stratégie d'action (Le Bossé & Lampron, 2016).

2.2.4.3 L'adaptabilité de carrière

Le concept d'adaptabilité de carrière se réfère à la capacité des individus à mettre en œuvre des attitudes et des compétences qui permettent de répondre de manière flexible aux aléas du monde professionnel (Owens et al., 2019). L'adaptabilité est le résultat de l'articulation de quatre dimensions. L'individu construit sa carrière en s'intéressant d'abord à son avenir professionnel (*concern*) et en essayant d'accroître le contrôle sur sa direction (*control*). Il s'engage dans une exploration active de soi, des opportunités contextuelles et des scénarii d'avenir possibles (*curiosity*) tout en renforçant sa confiance à affronter les défis (*confidence*) (Savickas, 2005). L'adaptabilité de carrière est une force qui permet aux individus de naviguer avec plus d'aisance dans les eaux troubles de l'incertitude qui caractérisent les transitions de carrière. Par exemple, dans une étude réalisée en Suisse avec plus de 2000 participants actifs dans le monde du travail et sans emploi, l'adaptabilité de carrière est positivement corrélée avec le bien-être général et professionnel (Maggiori et al., 2013).

2.2.5 Le travail satisfaisant

L'aboutissement de la S-BIT of work est le « travail satisfaisant » (*fulfilling work*), qui renvoie à une expérience subjective de bien-être dans le cadre professionnel. Cette perception se compose d'un vécu positif et agréable où l'individu entrevoit des possibilités de développement personnel et l'opportunité de se sentir socialement utile. Il en résulte un engagement dans son activité et un sentiment de cohérence (Allan et al., 2019). Le travail satisfaisant est un objectif profitable à un vaste groupe de personnes. Selon les auteurs, tous les individus souhaitent atteindre un travail satisfaisant, indépendamment de leur occupation et de leur statut socio-économique. Cependant chaque culture a une interprétation différente du concept de travail satisfaisant et des émotions

agréables qui sont liées. Par exemple, dans les cultures collectivistes, comme au Japon et en Chine, les affects positifs sont liés à une basse activation. La tranquillité et le calme sont très valorisés. Dans les cultures individualistes, les affects agréables sont associés à une forte activation émotionnelle comme l'excitation et la joie. Le concept de travail satisfaisant doit rester flexible et être analysé à la lumière de la culture de la personne.

À partir des postulats que nous venons de détailler, à savoir le concept de travail, le contexte, la promotion des forces personnelles et le travail satisfaisant, les auteurs proposent quatre hypothèses théoriques (Owens et al., 2019).

2.2.6 Les propositions théoriques de la S-BIT of Work

2.2.6.1 *Obstacles et ressources*

Les individus qui ont du soutien dans leur contexte et peu de barrières ont plus d'opportunités d'atteindre des environnements de travail attrayants et alignés avec leurs valeurs. Les obstacles sont représentés par des entraves à l'accès aux ressources et aux opportunités et les inégalités du système. L'accès aux ressources est influencé par le statut socio-économique. Par exemple, le manque de moyens financiers engendre moins d'opportunités en termes d'éducation. La marginalisation restreint de manière importante l'ouverture à un réseau de connaissances et à des mentors, porteurs d'opportunités et de soutien. La classe sociale représente également une influence importante. L'entrée dans des structures de formation universitaire semble moins aisée pour les personnes avec un statut social inférieur.

2.2.6.2 *Contexte de travail soutenant et travail satisfaisant*

Les individus qui bénéficient d'un contexte de travail favorable font plus souvent l'expérience du travail satisfaisant. Dans ce cadre, les employés ont un support et sont valorisés indépendamment de leurs caractéristiques personnelles. Par exemple, dans les organisations qui ont un règlement spécifique qui protège les personnes LGBTI+, les individus font plus souvent l'expérience du travail satisfaisant et s'engagent davantage. Au contraire, la discrimination perçue est négativement corrélée avec le travail satisfaisant et l'engagement. L'alignement entre les valeurs de la personne et ceux de l'entreprise explique une grande partie de la variance du travail satisfaisant.

2.2.6.3 Soutien contextuel et forces personnelles

Le soutien contextuel favorise l'expression des caractéristiques individuelles positives. Cette hypothèse fait référence à toutes les ressources disponibles pour l'individu, y compris le cadre de travail, qui facilitent l'épanouissement et le fonctionnement optimal. Notre cadre théorique (Owens et al., 2019) se focalise particulièrement sur l'espoir, l'adaptabilité de carrière, le pouvoir d'agir et les forces de caractère personnelles pour plusieurs raisons. Tout d'abord, elles sont pertinentes pour un large éventail de personnes, ensuite, elles sont appropriées aux contextes professionnels. De plus elles bénéficient d'un solide corpus de recherche en psychologie positive et de l'orientation.

2.2.6.4 Utilisation des forces personnelles

Mettre en acte les caractéristiques positives aiderait à maximiser les ressources contextuelles et à affronter les barrières, ainsi qu'à influencer positivement le contexte professionnel et faciliter l'expérience d'un travail satisfaisant. Cette dernière proposition théorique souligne la capacité de l'individu à agir sur son contexte et sur les barrières qu'il rencontre grâce aux caractéristiques positives, soit l'espoir, l'adaptabilité de carrière, le pouvoir d'agir et les forces de caractère personnelles. Ce « cocktail » de traits positifs permettrait de mieux tirer profit des ressources disponibles et par ricochet d'envisager différentes stratégies pour dépasser les obstacles.

3 Méthodologie

3.1 Choix de la méthodologie

Cette recherche se focalise sur le processus de reconversion involontaire à travers des témoignages des personnes qui sont affectées par des problèmes de santé mentale. La méthode qualitative, qui se base sur l'analyse des processus se manifestant dans des observations uniques et contextuelles, nous a paru la plus pertinente.

Plusieurs méthodes qualitatives existent et elles peuvent être catégorisées de manière générale en deux groupes : celles qui émergent d'une posture théorique précise et d'autres qui sont plus indépendantes et flexibles. L'analyse thématique dont nous avons fait le choix pour ce mémoire s'insère dans ce deuxième groupe (Braun & Clarke, 2006). Nous allons essayer de saisir le vécu de personnes qui sont aux prises avec une reconversion involontaire à travers l'analyse de leur récit, recueilli pendant des entretiens.

3.2 Participant·e·s et récolte des données

Ce mémoire s'inscrit dans le cadre d'une étude financée par le Fond National Suisse (Subside FNS no 100019_192429) sur les reconversions involontaires, démarrée en 2020. La recherche a été approuvée par le comité d'éthique de la faculté des SSP de l'UNIL (C_SSP_052021_00003). Cinquante-deux personnes, qui vivent cette transition professionnelle, prennent part à cette recherche. Les raisons de ces reconversions involontaires sont les problèmes de santé physique et/ou psychique, la migration et le chômage. Les personnes ont participé sur une base volontaire et ont été recrutées dans des centres de réinsertion professionnelle en Suisse romande. Elles ont signé un formulaire de consentement, qui les a informées du traitement des données et de la possibilité de se rétracter à tout moment. Leurs témoignages ont été recueillis par les chercheurs participant au projet à travers d'entretiens semi-structurés enregistrés en vidéoconférence. Les étudiants qui réalisent leur travail de mémoire sur les reconversions professionnelles involontaires ont aidé l'équipe de recherche à transcrire fidèlement ces entretiens.

Nous avons eu ainsi un large échantillon de données à disposition. Les critères d'inclusion de notre recherche étaient de faire état de problèmes de santé mentale

en tant que cause principale de la reconversion. Dix participants répondaient à ces critères (Tableau 2). La pertinence de cet échantillon a été discutée avec Madame Caroline Frésard, doctorante FNS et Monsieur Jonas Masdonati, directeur de ce mémoire et de l'étude sur les reconversions involontaires.

Tableau 2. Description des participant·e·s

Participant·e	Age	Nationalité	Enjeu de santé mentale	Profession avant la reconversion	Projet de reconversion
Agathe	44	Suisse / Europe	Burn-out	Spécialiste en biologie	Enseignante
Anna	45	Europe de l'Est	Dépression	Infirmière	Infirmière de liaison
Chloé	31	Suisse	Burn-out	Cheffe de projet	Informaticienne
Irina	42	Europe de l'Est	Dépression	Économiste	Aide-comptable
Olga	30	Europe de l'Est	Dépression	Infirmière	Assistante dentaire
Josefa	31	Europe du Sud	Burn-out	Gouvernante	Assistante administrative
Paulo	49	Europe du Sud	Dépression	Concierge	Pas de projet défini
Tierno	32	Afrique	Dépression	Responsable de projets humanitaires	Secrétaire médical
Véronique	40	Suisse	Burn-out	Coiffeuse	Assistante administrative
William	43	Suisse / Europe	Burn-out	Cadre dans le tourisme	Pas de projet défini

Notes : Les informations spécifiques ont été anonymisées, telle que la nationalité ou légèrement changées, tels que l'âge.

L'échantillon se compose de trois hommes et de sept femmes âgées de 32 à 49 ans. L'âge moyen est de 40,8 ans. Les deux problèmes de santé mentale, relatés par les participants, sont la dépression et le burn-out. Afin de garantir la confidentialité, des noms d'emprunt ont été adoptés. Les lieux de vie, les noms des entreprises et des personnes citées ont été également anonymisés dans les transcriptions. L'identité des participant·e·s est connue uniquement par les chercheurs responsables de l'étude.

3.3 Guide d'entretien

Le guide d'entretien a été développé par les responsables de l'étude : Jonas Masdonati, Anouk Jasmine Albien et Caroline Fresard (Annexe 1). Il s'agit d'un entretien semi-structuré dont le fil rouge est assuré par des questions qui permettent de recueillir les informations suivantes :

- Les données sociodémographiques (section 1) ;
- Le parcours professionnel avant la reconversion (section 2) ;
- L'expérience et le vécu de la reconversion (section 3) ;
- L'influence de la reconversion sur l'identité de la personne (section 4) ;
- Les ressources et les obstacles face à la reconversion (section 5) ;
- Les représentations subjectives du travail (section 6) ;
- Le rapport à la formation qui peut mener à un nouveau métier (section 7).

Les parties de l'entretien qui seront analysées en détail, correspondent aux questions liées à l'expérience et au vécu de la reconversion et aux ressources et obstacles (Tableau 3).

Tableau 3. Extrait des questions de l'entretien

QUESTION	THEME
1. Pouvez-vous me raconter ce qui vous a amené.e à en être là, aujourd'hui (professionnellement) ?	3.1 Expérience
2. Au fond, quelles sont les raisons de votre reconversion professionnelle ?	3.1 Expérience
3. Comment la situation pandémique a-t-elle influencé le processus de reconversion ?	3.1 Expérience
4. Dans quelle mesure avez-vous l'impression d'avoir pu choisir cette reconversion ?	3.1 Expérience (choc de carrière)
5. Dans quelle mesure vous attendiez-vous à cette reconversion ?	3.1 Expérience (choc de carrière)
6. Quelle est la probabilité que vous puissiez revenir à votre occupation précédente ?	3.1 Expérience (choc de carrière)
1. Qu'est-ce qui vous aide à faire face à cette situation (aux défis de la reconversion) ?	5.1 Ressources
2. De quoi auriez-vous ou auriez-vous eu besoin pour vous aider dans cette reconversion ?	5.1 Ressources
3. Qu'est-ce qui vous fait obstacle ?	5.2 Obstacles

3.4 Méthode d'analyse des données

Dans le cadre de cette recherche, nous avons décidé d'utiliser l'analyse thématique (Braun & Clarke, 2021). Cette méthode nous semble adaptée pour faire émerger les thèmes qui caractérisent les données. Sa flexibilité et son ouverture à une approche inductive ou déductive nous ont paru appropriées aux objectifs de cette recherche. Nous avons opté pour une approche inductive, proche des données et de la réalité vécue par les personnes. Dans un deuxième temps nous avons regardé si les propositions du cadre théorique des « chocs de carrière » (Akkermans et al., 2018) et de la « S-BIT of work » (Owens et al., 2019) apparaissaient dans les thèmes.

L'analyse thématique a été effectuée à l'aide du logiciel MAXQDA de Cleverbridge en suivant les six étapes préconisées par Braun et Clarke (2021). Pour terminer cette introduction, nous souhaitons aussi préciser le fait d'être une personne en reconversion professionnelle, tout comme nos participant·e·s. Dans mon parcours, j'ai vécu deux reconversions, la première, involontaire, d'enseignante d'italien à informaticienne et la deuxième, volontaire, de manager à bientôt psychologue.

Nous allons détailler ci-dessous les étapes qui composent l'analyse que nous avons effectuée.

Étape 1 : se familiariser avec les données. Tout d'abord nous avons participé à la transcription de deux entretiens sur les dix, ce qui permet de se plonger profondément dans le récit. Ensuite nous avons lu plusieurs fois l'entièreté des données, soit les transcriptions des dix entretiens. Pendant la lecture nous avons pris des notes générales et effectué un résumé pour présenter le parcours de chaque personne. À ce stade, nous avons examiné les premiers patterns communs qui semblaient émerger de tous les témoignages.

Étape 2 : générer les premiers codes. Avec l'aide du logiciel MAXQDA nous avons balisé des portions du texte en assignant des mots-clés pour caractériser les phénomènes à étudier. Nous avons essayé de retrouver autant de codes que possible afin d'avoir une vision large.

Étape 3 : rechercher les thèmes. Nous avons exporté les codes à partir du logiciel MAXQDA et traité de nouveau ces données avec Excel pour les regrouper dans des thèmes et sous-thèmes plus généraux. Par la suite nous avons réalisé avec le logiciel Canva différentes cartes heuristiques pour cartographier les thèmes et avoir une vue d'ensemble.

Étape 4 : revue des thèmes. À cette étape nous sommes revenus à la lecture des entretiens pour nous assurer de la cohérence entre thèmes et données. Ensuite nous avons examiné leur récurrence dans le set de données. Nous avons fusionné et renommé plusieurs thèmes pour qu'ils soient uniques et représentatifs. Une nouvelle carte heuristique a été créée pour apprécier l'articulation entre les thèmes et elle a fait l'objet de plusieurs discussions avec notre Directeur de mémoire.

Étape 5 : définir et nommer les thèmes. Nous avons créé une liste définitive des thèmes et des sous-thèmes et nous avons dessiné un nouvel arbre thématique qui a été présenté à notre Directeur de mémoire pour s'assurer de la pertinence de chaque définition.

Étape 6 : écrire le rapport. Nous avons rédigé le rapport de manière narrative afin de décrire les thèmes qui synthétisent les données. Des extraits courts et saillants des entretiens ont permis d'illustrer l'analyse effectuée, d'étayer sa logique et sa mise en relation avec le cadre théorique. Le rapport est présenté dans le prochain chapitre de ce travail.

4 Résultats

L'analyse thématique a permis d'identifier trois thèmes principaux et des sous-thèmes qui les nuancent (Figure 2). Le premier thème fait référence aux déclencheurs qui ont contribué, à un moment donné du parcours de la personne, à la fragilisation de la santé mentale. Nous avons fait le choix de regrouper les obstacles et les ressources dans un unique thème qui détaille les sources d'influence dans la reconversion. En accord avec la littérature (Masdonati et al., sous presse; Motulsky, 2010), nous avons constaté que le même facteur peut représenter une entrave, une aide ou jouer un rôle ambivalent. Ces deux premiers thèmes ont des catégories ouvertes, chaque participant pouvant être inclus dans plusieurs sous-thèmes. Le dernier thème concerne les perspectives d'évolution des participant·e·s au moment de l'entretien. Chaque personne se retrouve exclusivement dans un sous-thème. Dans les chapitres qui suivent nous allons d'abord présenter le parcours des participant·e·s et ensuite nous expliquerons les thèmes en les illustrant avec des extraits des entretiens.

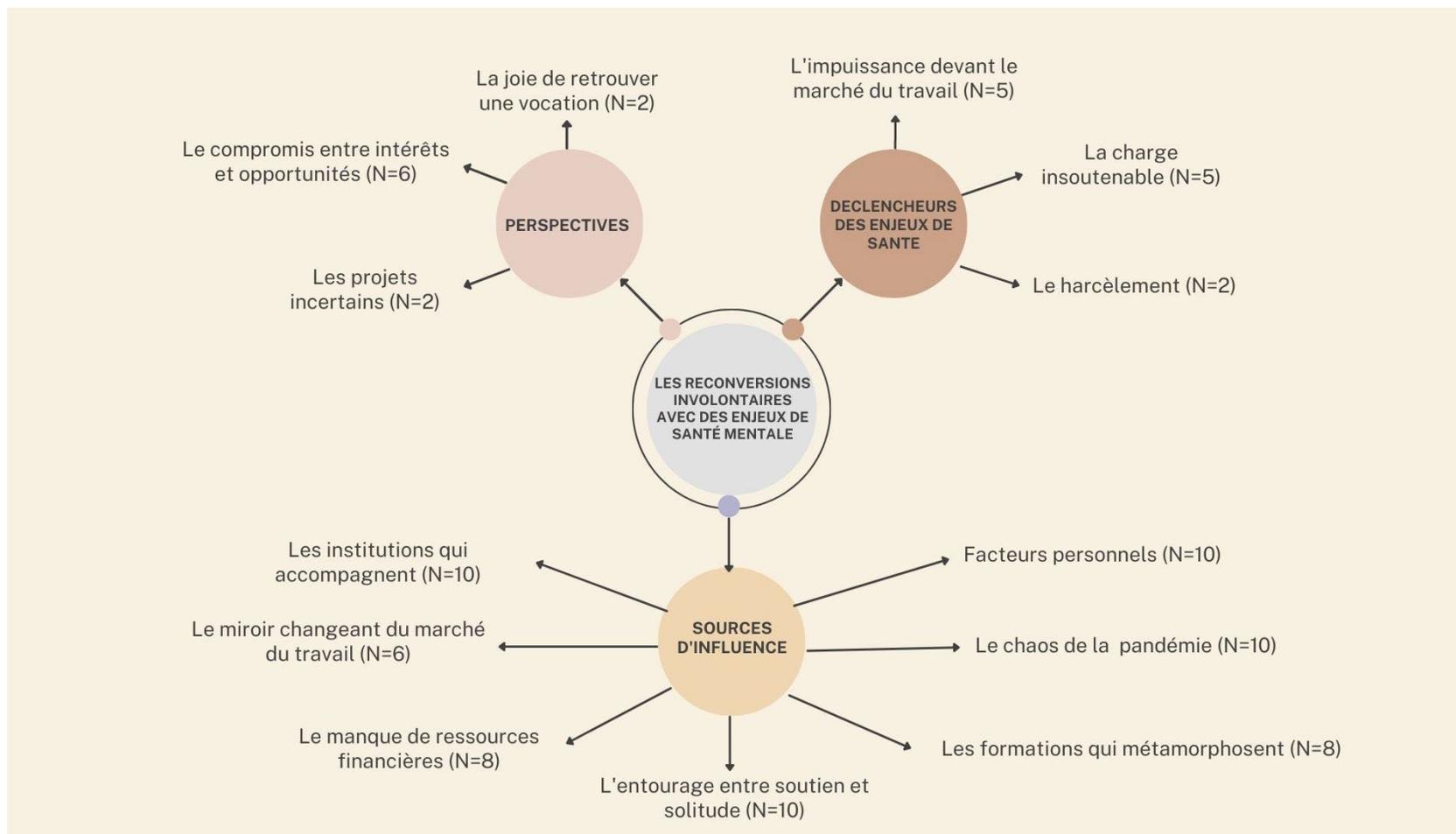


Figure 2. Illustration des thèmes et des sous-thèmes

4.1 Les participant·e·s et leur parcours

4.1.1 Agathe : la sérendipité pour une deuxième vocation

Agathe est une Suisse de 44 ans, célibataire avec un enfant. Elle est à la fin de la reconversion en tant qu'enseignante de sciences et mathématiques. Pendant ses premières études, elle a obtenu un master en biologie et un diplôme d'études avancées, qui lui ont permis de travailler sur des projets épanouissants, voués à la protection de la nature. Elle a pu vivre sa vocation à travers cet emploi absorbant et passionnant, qui l'a amenée à déménager plusieurs fois à l'étranger avec son compagnon. À la naissance de son fils, elle a obtenu une réduction du temps de travail, mais pas de la charge, ce qui a engendré un épuisement. Agathe a décidé de démissionner et est rentrée en Suisse en se séparant de son conjoint. Ces ruptures l'ont plongée dans une dépression, qui a duré une année. N'ayant pas droit au chômage, elle a fait appel à l'assistance sociale et elle a pu être accompagnée dans un bilan de compétences et dans des mesures d'insertion adaptées en cas d'enjeu de santé mentale. La période de transition a été longue et difficile. Elle a dû faire le deuil d'un métier qu'elle aimait profondément et qui en même temps l'avait épuisée, tout en recherchant une nouvelle voie satisfaisante. Elle a exploré plusieurs pistes, dont celles de psychothérapeute, médiatrice culturelle ou enseignante. La voie de la thérapie semblant trop longue, elle recherche une reconversion compatible avec ses besoins financiers. Elle décide d'explorer la voie de l'enseignement en demandant à faire des remplacements à l'école. Elle est embauchée, la suppléance devient un travail fixe qui demande en même temps d'obtenir un master en pédagogie, qu'elle est en train de terminer au moment de l'entretien. Agathe découvre une deuxième vocation qui la passionne et une voie porteuse de sens et de satisfaction.

4.1.2 Anna : transformer sa vocation

Anna a 45 ans, mariée avec un fils, d'origine d'Europe de l'Est. Sa vocation ce sont les soins infirmiers, elle aime aider, soigner, accompagner. Anna décroche un bachelor en soins infirmiers et par la suite une spécialisation qui lui permet de travailler aux soins intensifs. Elle devient ensuite responsable d'équipe. Anna fait la connaissance de son futur époux qui travaille en Suisse, elle quitte son pays d'Europe de l'Est pour s'établir sur le sol helvétique en 2006. Ses diplômes

n'étant pas complètement reconnus, elle doit effectuer des cours complémentaires et avec beaucoup de courage elle rebâtit sa carrière en acceptant d'être aide-soignante et ensuite infirmière dans des EMS. Long d'un accident aux membres supérieurs, elle subit une déchirure aux ligaments. Une opération est nécessaire. Pendant la période d'arrêt maladie, elle subit du harcèlement pour revenir au plus vite au travail et de la pression de la part de sa hiérarchie. Anna tombe dans la dépression. Elle subit plusieurs chocs qui fragilisent sa santé mentale, d'un côté le harcèlement et de l'autre la prise de conscience que l'état de ses membres supérieurs ne lui permettra plus d'être infirmière. Au moment de l'entretien, elle est à l'AI et elle espère transformer sa profession d'infirmière dans une nouvelle voie compatible avec son état de santé : infirmière de liaison. Ce nouveau métier permettrait de transformer sa vocation dans le soin aux autres avec des tâches qui n'impliquent plus de solliciter ses membres supérieurs.

4.1.3 Chloé : réaliser un rêve avorté

Chloé est une Suisse de 31 ans, en couple sans enfants. Elle est sur le point de commencer un bachelor en informatique. Ses premières études étaient dans un domaine technique appliqué. Motivée et dotée d'un leadership naturel, après trois mois dans un bureau technique, elle est nommée cheffe de projet, métier qu'elle exercera pendant plusieurs années avant de tomber dans le burn-out. Après ce premier épisode, elle retourne au travail avec une mission encore plus ambitieuse : ouvrir et gérer une nouvelle antenne. Un travail qu'elle apprécie et qui lui impose des tâches qui ne sont pas congruentes avec ses besoins. Chloé est porteuse d'un handicap, l'autisme Asperger, les contacts sociaux trop intenses l'épuisent. L'hyperesthésie qui l'affecte, l'incite à rechercher des environnements calmes, surtout sans stimulation auditive forte, ce qui n'est pas compatible avec son métier. Sa psychologue lui parle de la possibilité de faire une reconversion professionnelle et d'être prise en charge par l'AI. Après une exploration des intérêts avec son conseiller AI, elle renoue avec un rêve qu'elle a dû abandonner à l'adolescence : devenir informaticienne. Elle espère apprendre la programmation informatique d'abord et se spécialiser dans un domaine qui lui plait particulièrement.

4.1.4 Irina : retrouver une identité professionnelle

Irina a 42 ans, mariée avec un enfant. Après un premier bachelor en sciences, elle comprend que cette voie ne lui convient pas et retourne sur les bancs d'université en obtenant un deuxième bachelor en économie. Son parcours professionnel dans le domaine de l'économie est très varié et ponctué par des expériences internationales. Elle a été coordinatrice de projet et consultante dans la création d'entreprises. Lors de sa dernière expérience de responsable de projet, elle rencontre son futur époux et s'installe avec lui en Suisse en 2014. Irina fait plusieurs tentatives d'insertion professionnelle sans succès, elle arrive à trouver des missions temporaires et sur appel dans le domaine de l'horlogerie, cependant, cela ne suffit pas à lui garantir des revenus convenables. Ses diplômes n'étant pas reconnus et n'ayant pas d'expérience de travail en Suisse, elle se heurte au mur de l'impuissance à retrouver une activité durable. Sa santé mentale se dégrade et elle fait une dépression, elle se sent isolée et ressent un manque de confiance dans ses compétences. Au moment de l'entretien, elle commence à sortir de la dépression et participe à une formation autofinancée d'aide comptable. Elle espère que l'obtention de ce diplôme lui permettra de retrouver une activité, son rêve étant de travailler dans une banque.

4.1.5 Olga : trouver la clé pour ouvrir des portes fermées à double tour

Olga, d'origine d'un pays de l'Europe de l'Est, est maman de trois filles, mariée. Elle a 30 ans. Elle est arrivée en Suisse il y a neuf ans, la migration étant nécessaire pour des raisons politiques. Dans son pays, Olga a fait des études d'infirmière et a exercé dans un hôpital, mais sa vocation première était la médecine. Son bachelor en soins infirmiers n'est pas reconnu en Suisse, elle n'arrive pas à trouver du travail. De plus, les institutions ne lui octroient pas le droit de suivre les cours de français, car elle doit assurer l'éducation de ses enfants. Elle postule sans cesse en tant qu'infirmière, mais essuie refus après refus. Cette rigidité du marché du travail la choque, elle ne s'imaginait pas devoir renoncer à son métier. Olga tombe dans la dépression et doit suivre une psychothérapie pendant deux ans. Le travail a une grande importance dans sa vie, elle essaie par tous les moyens de trouver une activité. Après une brève formation, elle apprend une technique d'esthétique à domicile, ce qui assure un petit revenu. Au moment de l'entretien, elle a obtenu un contrat d'apprentissage

d'assistante dans un cabinet dentaire. Sa connaissance de la langue de son pays a été un atout pour obtenir ce poste. Elle va aussi commencer un cours intensif de français. Bien que cet apprentissage ne corresponde pas à sa vocation, elle espère pouvoir retrouver du plaisir dans le travail, se sentir utile, aider, commencer à ouvrir une porte et briser cette impuissance.

4.1.6 Josefa : l'espoir face à la maladie

Josefa, 31 ans, vient d'Europe du Sud, mariée avec un enfant. Toute sa scolarité s'est déroulée dans son pays, où elle a obtenu un bachelors d'assistante sociale. La naissance de son fils l'a obligée à quitter les études de master. À la suite d'une migration économique en Suisse il y a sept ans, elle a dû s'adapter au marché du travail, en acceptant un travail dans le nettoyage. Grâce à sa persévérance et son sens de l'organisation, elle a pu évoluer vers le métier de gouvernante. La charge de travail trop importante l'a conduite au burn-out. Cet épuisement a réveillé une maladie auto-immune dont elle avait déjà souffert et généré d'autres troubles physiques. Josefa, à la suite de son arrêt maladie, a été licenciée. Elle a repris pendant six mois un travail de gouvernante dans un autre poste. Les conditions étant indécentes et allant contre ses valeurs, elle a connu un deuxième licenciement et son état de santé psychique et physique s'est aggravé. Actuellement, elle se retrouve au chômage et elle a pu être accompagnée par l'AI pour faire un bilan de compétences et évaluer sa capacité de travail. Au moment de l'entretien, Josefa est en train de faire un stage comme assistante administrative à temps partiel. Elle espère avoir le soutien de l'AI pour se former dans ce domaine, qui semble allier son appréciation de l'organisation et des relations humaines.

4.1.7 Paulo : entreprendre pour retrouver la liberté

Paulo a 49 ans, vient d'un pays d'Europe du Sud, célibataire sans enfants. Depuis l'adolescence, il a toujours travaillé dans le domaine de la vente, bien que ses études se soient passées dans le domaine des énergies renouvelables. Il a été vendeur dans une petite entreprise, et ensuite commercial pour un grand groupe international. Passionné par le lancement de nouveaux projets commerciaux, il a changé d'entreprise et ouvert une nouvelle succursale. Cependant, la société a fait faillite et Paulo s'est retrouvé sans travail. Il décide de venir en Suisse pour trouver une nouvelle activité. Après un emploi indécent dans une entreprise

agroalimentaire, il a accepté un travail sur les chantiers. Cet environnement ne lui a pas convenu. Il a vécu une longue phase de stagnation remplie d'obstacles. Il n'a pas pu apprendre le français correctement, ni suivre une formation comme son épouse, qui a réussi à obtenir un travail satisfaisant. À la suite du divorce et à des périodes de chômage déléteres pour sa santé mentale, Paulo est tombé dans la dépression. L'assurance chômage l'a contraint à rechercher du travail dans le domaine du bâtiment, qu'il n'aime pas. Il arrive à faire un changement et il décroche un emploi dans la conciergerie. Très rapidement il gère une équipe, tout en assurant un travail physique qui ne lui convient pas. Au moment de l'entretien, Paulo est de nouveau au chômage. Son rêve est de revenir aux sources et à sa vocation, la vente et le commerce. Son souhait est de sortir de cette situation qui a miné sa santé et de reprendre les rênes de sa vie à travers l'entrepreneuriat. En effet, il aimerait ouvrir un commerce d'import/export de produits de son pays.

4.1.8 Tierno : la sagesse qui redonne un sens à la vie

Tierno, 32 ans, est originaire d'un pays d'Afrique de l'Ouest. Il est venu en Suisse seul après avoir perdu sa femme et un membre de sa famille dans des circonstances traumatisantes. Dans son pays d'origine, il a obtenu un master en gestion et administration. Au niveau de son parcours professionnel, il a travaillé comme enseignant et à la fin de ses études dans des projets humanitaires pour une ONG. À son arrivée en Suisse, ses diplômes ne sont pas reconnus, Tierno sombre dans une profonde dépression. La perte d'identité, les traumatismes vécus avant la migration et la crainte de se faire renvoyer l'ont poussé à faire une tentative de suicide. Le soutien psychologique et la possibilité de se former dans le secrétariat médical l'ont aidé à sortir de la dépression, même si ce domaine ne représente pas son premier choix. Il chérit depuis toujours le rêve d'étudier les sciences politiques et un jour d'en faire son métier. Tierno parle de son parcours à travers des proverbes et une sagesse ancrée dans sa culture d'origine, il donne ainsi du sens à ce chemin semé de difficultés et d'apprentissages. Son espoir à court terme est de s'insérer dans le monde du travail, de percevoir un salaire et de retrouver sa liberté. Au moment de l'entretien, Tierno est à la fin de sa formation et en recherche active d'un stage.

4.1.9 Véronique : être l'artiste de son équilibre de vie

Véronique est une Suisse de 40 ans, célibataire sans enfants. Grâce à sa fibre artistique et à sa créativité, elle a obtenu un CFC de coiffeuse, qui lui a permis de travailler dans plusieurs salons. Après un diplôme dans le maquillage, elle a évolué dans le milieu de l'évènementiel. Ce secteur étant très demandeur au niveau de la charge de travail, elle a commencé à ressentir de la fatigue, puis de l'épuisement. Plusieurs facteurs ont contribué à cet épuisement : la solitude, les périodes de chômage, la pression économique dans certains salons de coiffure et le manque de congruence avec ses valeurs. Véronique est rentrée dans une phase de résistance, elle a continué à faire face à toutes ces difficultés, tout en étant épuisée. Des problèmes de santé de nature inflammatoire se sont manifestés. Quand les troubles psychiques et physiques se sont cumulés, elle a fait appel à des professionnels de la santé qui ont compris sa situation et lui ont apporté du soutien. Actuellement à l'AI, Véronique a pu bénéficier d'un bilan de compétences et de l'aide d'une job coach. Elle se réinsère dans le monde du travail en effectuant un stage à temps partiel dans le secrétariat, ainsi que des formations en bureautique. L'objectif est d'acquérir de l'expérience, des diplômes et d'évaluer sa capacité de travail. Elle aspire à avoir un travail à temps partiel dans l'administration et à nourrir sa fibre artistique avec des activités de loisir, qui pourront, peut-être un jour, se transformer en une activité professionnelle complémentaire. Cette reconversion et le travail sur soi, effectué avec sa psychologue, ont fait émerger une envie de trouver un équilibre de vie aligné à ses valeurs et aspirations.

4.1.10 William : à la recherche d'un nouvel envol

William est un homme de 43 ans de nationalité suisse et européenne. Il vit en couple sans enfants. Sa passion depuis l'adolescence, c'est le monde de l'aviation. Après un diplôme dans le tourisme et une licence de pilote, il a travaillé au sol dans différents aéroports en Europe. Il a gravi les échelons et il est devenu cadre. Même si William appréciait les défis de son travail, son activité était très absorbante et stressante. La pression du management, la lourde charge administrative et le travail sur le terrain l'ont amené à un épuisement. La pandémie et son impact sur le secteur des transports ont obligé les compagnies aériennes à se séparer d'une partie du personnel. William a subi un vrai choc de

carrière, un licenciement inattendu, foudroyant et très abrupt. Au moment de l'entretien, il est au chômage depuis une année sans avoir réellement trouvé une piste satisfaisante de reconversion, et le deuil de son ancienne profession n'est pas encore fait. Il souhaiterait effectuer un bilan de compétences approfondi pour prendre un nouveau départ. Son rêve, s'il en avait les moyens, serait de gérer un bed and breakfast en Suisse ou ailleurs et de devenir ainsi son propre chef.

4.2 Les déclencheurs contextuels qui fragilisent la santé mentale.

Ce thème fait référence aux facteurs qui ont fait basculer la santé mentale des participant·e·s dans un état de dépression ou d'épuisement. D'après nos analyses nous avons retrouvé trois sous-thèmes que nous allons détailler dans les sections suivantes : l'impuissance devant le marché du travail, la charge insoutenable et le harcèlement.

4.2.1 L'impuissance devant le marché du travail

Cinq personnes sont concernées par ce sous-thème qui illustre l'impossibilité de s'insérer dans le marché du travail et un licenciement choquant. Nous constatons que quatre personnes issues de la migration sont particulièrement impactées par la non-reconnaissance de leur diplôme.

Tierno explique son aspiration de participer à la vie active, entravée par la non-reconnaissance de son diplôme universitaire. Cette stagnation et le manque d'opportunités le font basculer dans la dépression et un état de « folie ».

Je me suis dit j'ai fait tant d'années à l'école, aujourd'hui je me retrouve encore, je dois encore refaire autre formation. (...) C'était pas facile au début, mais oui avec les explications et y a aussi les assistantes sociales qui sont intervenues en m'expliquant les raisons, si c'est là, en me canalisant, essayer de me moraliser, parce que c'était devenu une question de folie dans ma tête.

Paulo, qui a évolué dans le domaine commercial en Europe du Sud, a dû accepter un travail d'électricien sur les chantiers en Suisse, pour des raisons économiques. Cet emploi est éloigné du métier de la vente qui le passionne, il se trouve dans une boucle sans fin, toujours dans le même métier.

J'ai commencé à tomber en dépression mais (soupir) mais comment expliquer parce que c'est le but de cette réunion j'ai eu vraiment du mal à sortir du chantier parce qu'à un moment

je suis sorti du chantier mais je m'inscris plus au chômage parce que j'étais obligé chercher dans les chantiers et je trouvais tout de suite du travail donc j'étais tout de suite de retour.

Irina reporte sa perte d'identité et l'obligation de recommencer une formation dans la comptabilité, car sans diplômes reconnus elle n'arrive pas à trouver un emploi.

Après, je suis tombée malade. C'était pourquoi ? Parce que vous savez, j'ai eu moi, j'étais vraiment déprimée par cette situation que je ne peux pas trouver le travail. (...) Et ceci c'est avec quelque chose qui peut être acceptable, parce que sans papiers, tu es personne ici. Alors, mon diplôme, mes diplômes ils ne sont pas reconnus ici.

William, ancien cadre dans l'aviation, subit un licenciement choquant pendant la pandémie et peine à se réinsérer dans d'autres domaines comme la logistique à cause du manque d'expérience et de formation spécifique.

Le problème c'est qu'il faut souvent de l'expérience, des papiers, c'est très très difficile je trouve en Suisse de rentrer dans ces branches où on a pas l'expérience ou pas le papier. (...) Excusez-moi du terme mais tout ce corporate bullshit qu'on nous fait croire au final et que l'employé est le centre du monde et que c'est le plus important et au final on les licencie par téléphone 3 minutes et sans les remercier c'est vrai que c'est très très violent.

Chaque situation est différente, ainsi que la temporalité dans la reconversion. Nous constatons que Paulo, Olga, Irina, Tierno et William sont animés par une forte motivation à s'insérer dans le monde du travail. L'impossibilité d'exercer le métier pour lequel ils sont formés crée une profonde détresse psychologique.

4.2.2 La charge insoutenable

Ce sous-thème regroupe six participant·e·s qui se sont trouvés dans une situation de pression, accompagnée d'une charge élevée de travail et des responsabilités accrues. Ce sous-thème comprend les éléments contextuels qui conduisent à une intensification des tâches à accomplir.

Chloé nous parle de son hypersensibilité et hyperesthésie liées à son handicap, qui ont été mises à dure épreuve par un manque de ressources et des conditions de travail très dures.

J'ai bien réussi cette partie de faire ouvrir ce bureau et puis au fur et à mesure du temps ce qui a été vraiment difficile c'est, c'est la différence de point de vue entre [ville 1] et [ville 2] et puis le manque de ressources mises à ma disposition, jusqu'au jour où je me suis retrouvée seule, là la personne avec qui je travaillais est partie en arrêt maternité et on ne m'a pas du tout aidé à engager quelqu'un, les conditions n'étaient pas idéales et du jour au lendemain je, je, je...

Agathe a cumulé plusieurs événements, un travail passionnant et chargé en responsabilités, la pression de sa responsable et la séparation de son compagnon, dans une phase de la vie où son enfant était en bas âge.

Et euh on a eu dix jours de congrès absolument euh (..) infernaux (soupire), où je dormais quatre heures par nuit, enfin c'était, il y avait beaucoup de choses à coordonner, c'était assez complexe. Et puis donc quand le congrès a été fini, euh j'ai fait un burn-out (..), et je me suis séparée un mois après (...). Donc oui parce qu'en plus j'ai mon fils qui est né en 2012. J'étais descendue à 80%, et puis, mais il fallait que, ma cheffe était pas très chaude que je descende à 80%, et donc elle m'a dit bon c'est d'accord mais il faut que le boulot soit fait.

Josefa a conjugué deux emplois, femme de ménage et gouvernante à cause du manque de personnel. Cette charge de travail qu'elle a dû endosser toute seule l'a conduite à un épuisement.

C'était assez compliqué parce que on avait pas assez de personnel pour travailler. J'ai faire mes tâches de d'habitudes, de tous les jours, plus les tâches de la gouvernante qui n'était pas là, plus quelque chose de responsabilité de problème qui est arrivé. Et après une année, une année et demie, j'ai commencé à avoir, j'ai fait un burn-out.

Véronique, William et Anna relatent aussi une forte pression liée au rendement qui les éloigne des valeurs liées à leur profession. Véronique nous dit :

Mais là j'ai atterri dans un salon à [ville], où il y avait une pression du chiffre enfin bref...voilà c'est la pression du chiffre on la connaît... quand j'ai commencé mon métier il y a 20 ans on avait évidemment une demande par rapport à ça mais plus comme aujourd'hui. Aujourd'hui on fait de la vente, on est même plus en train de créer quelque chose...on est même plus en train de créer du relationnel, on est là pour juste fidéliser la clientèle... enfin toute tout plein de valeurs en fin

de compte qui correspondaient plus du tout à ce à quoi j'aspire.

Agathe, Anna, Chloé, Josefa, William et Véronique mentionnent un trop plein de tâches, le manque de ressources, un poids de travail accablant qui déclenche la détérioration de la santé mentale.

4.2.3 Le harcèlement

Deux participantes ont vécu du harcèlement moral par leurs supérieurs hiérarchiques. Véronique a dû travailler sans être gratifiée de manière adéquate :

Il y a aussi eu de l'abus, où on m'a promis des choses qu'on ne m'a jamais donné, j'ai dû me battre pour avoir des primes qui m'étaient dues... enfin bref il y a eu énormément aussi d'abus à ce niveau-là en fait, où rien n'était transparent, tout était voilà... il y a eu des baisses de salaire.

Pendant son arrêt maladie, son responsable lui a mis la pression pour revenir au travail et bloqué le paiement de son salaire.

Ça a mal fini parce que quand j'ai commencé à me sentir pas bien, j'ai mon manager qui m'appelait, qui me tyrannisait au bout du fil pour que je vienne bosser, pour que j'arrête ma comédie... (...) on m'a bloqué les primes pendant un mois, tout ça parce qu'on croyait que je faisais semblant...

Anna, infirmière dans un EMS, a subi une opération chirurgicale aux membres supérieurs. Peu après l'intervention, sa responsable et son directeur lui demandent de revenir au travail sans cesse, avec des propos blessants.

Mais c'était une pression a provoqué...psychiquement je n'étais pas bien, finalement j'ai un psychologue actuellement, euh... pour, pour, pour digérer, digérer cette période, mais c'est vrai que samedi soir euh... la responsable d'étage m'a appelé après l'opération, quatrième jour avec un immense pansement : « tu viens quand de suivi l'étudiante ? » Je n'ai pas pu conduire et ils ont dit : « tu demandes aux médecins une attestation pour que tu puisses conduire et puis de toutes les façons tu n'habites pas loin, tu peux venir à pied » et des choses comme ça, après : « une infirmière travaille avec la tête et pas avec la main », des propositions assez, assez blessant, quelqu'un qui est dans une période de réhabilitation, c'était dur.

Anna et Véronique nous font part d'un état de choc et de messages dévalorisants, qui sont source de stress et de détresse psychologique supplémentaire dans une situation déjà difficile.

4.3 Les sources d'influence dans la reconversion

Le deuxième objectif de cette recherche est de porter un regard sur le rôle des différentes sources d'influence sur le processus de reconversion en tant que tel. Ces facteurs peuvent être inhérents à la personne ou à son contexte proximal et distal. Nous avons constaté que le même facteur peut représenter un frein pour certaines personnes, une source d'opportunités pour d'autres et parfois jouer un rôle ambivalent. Nous avons adopté une vision large et ouverte dans ce thème, pour montrer comment chaque parcours, sa temporalité et sa configuration sont uniques.

4.3.1 Le miroir changeant du marché du travail

Six participant·e·s relatent les mécanismes complexes qui régissent le marché du travail. Il peut représenter un obstacle, offrir des opportunités ou jouer un rôle ambivalent. Des secteurs demandeurs de main d'œuvre peuvent offrir des alternatives à une vocation, mais aussi exploiter à travers un travail indécent. Plusieurs facteurs comme le manque d'expérience et des diplômes valides, l'âge ou encore un niveau de français jugé insuffisant, s'opposent fermement à l'insertion professionnelle de trois personnes.

Véronique a des passions artistiques, qu'elle n'a pu vivre que très partiellement dans son emploi de coiffeuse, dans sa reconversion elle a dû considérer un métier plus conventionnel pour qu'elle puisse assurer les revenus dont elle a besoin. Le marché du travail peut fermer une porte et en ouvrir une autre.

C'est marrant parce que quand j'ai fait le bilan de compétence on est arrivé vraiment sur ces points où bah il y avait les arts appliqués et la déco, le graphisme, l'illustration aussi qui me plaît beaucoup, surtout l'illustration et puis de la comédie et puis bon... enfin j'ai regardé avec la psychologue d'orientation à l'époque et puis on était d'accord que c'était pas comme ça que j'allais gagner ma vie, encore moins en Suisse [rire], donc voilà... après j'ai bien compris qu'il fallait faire un choix un peu plus conventionnel.

Paulo n'a aucun problème à trouver un emploi grâce à ses multiples compétences, mais il tombe dans des postes qui ne lui correspondent pas. De plus, il fait l'expérience d'un travail indécent. Il est payé avec un salaire d'employé agricole, alors qu'il programme les machines-outils et gère une équipe de quatre personnes :

Jamais je n'ai réussi à faire un salaire de trois mille net à faire minimum environ douze heures par jour. J'ai commencé à réclamer le salaire ils disaient que ce serait pas possible que sinon il faudrait augmenter tout le monde.

William et Irina parlent d'un marché du travail avec des règles strictes et rigides qui rendent difficile, voire impossible leur insertion. Dans leur cas le marché du travail représente un obstacle. Irina nous dit :

Moi, je ne suis pas, je ne peux pas dire que c'est la Suisse, je pense. Mais la Suisse. Plutôt, il est vraiment que les autres pays les plus ouvertes mon, mon ami, il habite en France et un peu plus ouverte. Mais ici c'est un petit peu plus strict.

Les entreprises, selon William, ne prennent pas le risque d'embaucher une personne qui n'a pas toutes les compétences exigées, cela empêche la réinsertion, même dans des domaines proches de son dernier emploi.

Les entreprises ne sont pas prêtes à prendre des risques, de gens qui sont peut-être, j'ai pas envie de dire complètement différent de ce qu'ils recherchent mais il y a des compétences qui peuvent voir. En fait c'est tout le monde est dans le vite, le vite, le vite, donc il faut quelqu'un tout de suite, formé, prêt à commencer. Et ça pour quelqu'un qui change de voie ou de carrière c'est extrêmement difficile.

Olga et Irina perçoivent l'âge comme un obstacle pour s'intégrer dans le monde du travail. Irina qui essaie de trouver un emploi depuis plusieurs années nous dit :

Moi, je suis coincée par tout, par l'âge, par expérience, par les diplômes par tout. Et moi, je suis prête, moi, je suis prête à faire tout seul et je peux rien faire.

La langue constitue aussi un frein à l'insertion. Josefa exprime ses craintes sur sa qualité d'écriture et d'expression, n'étant pas de langue maternelle française :

Après ma langue maternelle n'est pas le français, donc je suis en train de m'améliorer à chaque fois, mais ça prend du temps quand même. C'est mon objectif de chaque fois parler mieux mais parfois ça m'arrive de faire des fautes, d'orthographe et ça pour l'administration.

Le marché du travail est comme un miroir, il reflète le paysage changeant de l'offre et de la demande. Dans ce décor certaines personnes trouvent un chemin

alternatif, d'autres des voies périlleuses et d'autres encore des obstacles qui les bloquent dans leur avancée.

4.3.2 Les formations qui métamorphosent

La formation est un facteur crucial dans la reconversion qui implique l'abandon d'une ancienne profession et l'acquisition de nouvelles compétences. Huit participant·e·s sont à différents stades de leur période formative ; certain·e·s attendent la validation des institutions qui les accompagnent, d'autres sont en cours, ou à la fin de ce parcours d'apprentissage certifiant.

Agathe est en train de terminer son master d'enseignante qui lui permettra de devenir enseignante à tous les effets, avec un contrat à durée indéterminée. Cette formation est perçue comme un passage obligé.

Parce que je peux pas enseigner si j'ai pas ce papier-là. Donc, c'est pas que, voilà, « la [école de formation] avait un programme génialissime, je me suis dit ah je veux faire ça, puis on verra si je viens plus tard ». C'était bah voilà, « je remplace cette prof, je suis obligée de faire ça pour devenir prof » ouais.

La formation d'assistant médical est une opportunité pour sortir de l'isolement et de la dépression, même si elle ne correspond pas aux intérêts profonds de Tierno, qui nous dit :

On te dit on va reprendre encore la formation pour voir, c'est une question d'équilibre avec les autres. Pour moi c'est un petit soulagement et ça me permet de remonter le moral et revenir à la phase normale de la société. Donc je trouve utile pour dire que oui je peux avoir aussi une importance dans la société.

Le diplôme de comptable pour Irina est comme un « passeport » pour accéder de nouveau au monde du travail :

En fait, je fais cette formation parce que c'est la seule chance que j'aurai le papier. Quelque chose que je comme... j'ai, vous savez, comme moi, j'ai c'est comme petit passeport.

Josefa est animée par le défi de recommencer un cours d'assistante administrative, une profession qui est plus adapté à son état de santé. En parlant de son projet de formation elle nous confie :

Comme j'ai dit ça, pour moi c'est pas un obstacle, j'ai hâte de faire ce genre de choses, quelque soit. Donc je sais que ma mère, par exemple, elle pouvait pas se voir dans une situation pareille, elle m'a dit « oh loin de moi ! » mais moi personnellement, moi pour moi c'est, ce sera avec plaisir. Je sais que parfois c'est pas facile mais après avec la langue si je peux, mais c'est un défi. Et c'est un défi positif. Ça me donne, vous savez, je sais pas expliquer, ça me réveille un peu, ça me donne un peu de l'espoir de, une attitude positive, je me dis oh bah je vais faire ça je suis fière aussi.

Anna considère la formation comme un trésor personnel que personne ne peut enlever :

Ça a une valeur, c'est une valeur que l'on peut pas voler je dis toujours à (prénom du fils) : « tu sais, une seule chose que l'on ne peut pas voler (rit) on peut voler ton stylo, tous tes jouets, mais ce que tu as appris personne qui peut eh ? »

Véronique, qui a déjà obtenu le diplôme d'employée administrative, témoigne de son succès, du plaisir d'apprendre et en même temps du stress lié à cette période formative :

Ça m'a stimulé, énormément, complètement... ça m'a beaucoup stressé, mais ça m'a vachement stimulé l'esprit quoi et puis je me suis surprise de la manière avec laquelle j'ai intégré les choses, j'ai mémorisé et puis j'ai réussi mes examens vraiment avec succès quoi, donc je me suis...ouais j'ai beaucoup aimé en fait vraiment.

D'une manière générale, nous constatons que la formation est pour la plupart un passage obligé pour la reconversion et la clé de voute de leur projet. Nous pouvons supposer que la formation permet de concrétiser les objectifs et d'augmenter l'employabilité, même si recommencer des études reste un défi et demande de l'engagement personnel.

4.3.3 Les institutions qui accompagnent

Ce sous-thème comprend les institutions qui accompagnent les personnes en reconversion au sens large, y compris les psychologues, les job coachs, les conseillers, les case managers. Les institutions jouent un rôle fondamental dans la reconversion des dix participants et sont une source d'influence majeure dans leur parcours professionnel. Par exemple, le bilan de compétences est une mesure d'accompagnement qui est apprécié par neuf participants, il représente une ressource importante pour élaborer un projet concret de reconversion.

D'après les participant·e·s elles peuvent jouer un rôle d'obstacle, de ressource ou encore un rôle ambivalent.

Deux participant·e·s relatent leurs difficultés face aux différents obstacles au sein des institutions.

Irina a vécu des moments éprouvants et décourageants pendant les entretiens avec le conseiller de l'office régional de placement.

Après, on a commencé notre relation avec mon conseiller. (...) Il m'a toujours dit, il a pendant 30 minutes, il m'a toujours dit ... "Madame parce vous allez jamais trouvé le travail ! Vous allez jamais trouver le travail !" Toujours, toujours c'était comme ça, comme ça, comme ça. (...) Vous savez, c'était les questions de... pourquoi vous êtes ici ? Pourquoi ? Comment vous êtes ? Comment vous avez rencontré votre mari ?

Paulo est obligé de postuler dans le domaine du dernier emploi en Suisse, sous peine de sanctions.

Et voilà et le conseiller d'ORP il m'oblige à chercher dans les chantiers et effectivement il était facile de trouver dans les chantiers mais j'ai essayé d'expliquer que je n'ai pas démissionné des chantiers pour retourner aux chantiers ça ne sert à rien mais il ne m'a pas laissé de choix il a dit "tu vas pour ce travail-là de chantiers ou on va te couper le droit de chômage".

Pour deux participantes les institutions sont une aide indispensable dans leur projet de reconversion.

Chloé apprend par sa psychologue que son handicap lui donne droit aux prestations de l'assurance invalidité et à des mesures de reconversion :

Quand j'étais au bout et que ma psy m'a dit : « vous savez, il y a des solutions pour faire des reconversions professionnelles », parce que elle, elle avait des cas où elle accompagnait des gens dans une reconversion professionnelle, et qui étaient dans le même cas que moi. C'est là où je me suis dit que peut-être c'est possible.

Les institutions peuvent apporter un accompagnement, un soutien financier et des mesures d'insertion et de formation. Véronique par exemple, peut bénéficier d'une réinsertion graduelle dans le domaine de l'administration :

Alors là je fais...donc là je suis au bureau commerce de l'association à [ville], et je suis suivie par une référente qui me donne des tâches administratives de manière à m'exercer, et là j'ai commencé à 50%, c'était surtout pour prendre le temps de trouver un rythme, le but c'est d'être à 100% dans quelques mois. Là je vais être évaluée la semaine prochaine par rapport au premier mois qui s'est écoulé et puis...je pense que mon taux va légèrement augmenter et puis le but c'est de continuer un peu dans cette dynamique là et puis après je vais être suivie par une ou un coordinateur de réinsertion professionnelle qui va de par son réseau justement m'aider à trouver un stage en entreprise.

Le parcours d'Agathe nous montre comment les institutions peuvent être un soutien à certains moments et des freins à d'autres. Le service d'orientation d'une université l'a accompagné à travers d'un bilan de compétences, qui lui a permis de clarifier ses objectifs professionnels.

Le bilan de compétence que j'ai fait à l'uni vraiment, je sais pas si vous les croisez des fois, mais vous pouvez leur dire que ça m'a énormément aidée, énormément aidée. C'est pas forcément des choses que j'avais envie d'entendre (rire), mais ça m'a beaucoup, beaucoup aidé à voir qu'est-ce qui était important pour moi, qu'est-ce qui était pas important, qu'est-ce que je voulais vraiment dans ma vie.

L'assurance chômage n'a pas pu rentrer en matière pour la soutenir financièrement

Lorsque je suis revenue en Suisse, je n'avais pas le droit au chômage, parce que je revenais d'[un autre pays] et que j'avais cotisé en[un autre pays].

Dans le cas de Josefa l'office de placement joue un rôle ambivalent, d'un côté il offre un soutien financier et un suivi par un conseiller compétent, de l'autre aucune formation ne lui est octroyée.

Mon conseiller, il est excellent, mais il m'a dit quand on est au chômage on a pas le droit de faire des formations parce qu'il faut d'abord être disponible pour le travail. Donc si c'était au soir ou week-end ça va mais si ça me prenait la semaine, toute la semaine c'était compliqué. Il ne pouvait pas accepter. Donc ça c'est un obstacle aussi. (...) Parce qu'il faut, faut dire que je pense que le chômage pour les questions de santé et reconversion de travail n'a pas beaucoup d'outils.

Les institutions paraissent comme une source d'influence complexe. Elles peuvent jouer plusieurs rôles en fonction de la situation et de la temporalité de chaque parcours.

4.3.4 Le chaos de la pandémie

La pandémie du Covid 19 est un sous-thème important, car les mesures sanitaires d'urgences, mises en place en Suisse et dans le monde entier entre 2020 et 2022, ont entraîné des répercussions économiques et sociétales. Cette période a constitué un avantage pour certains participants et un obstacle pour d'autres, ainsi qu'un moment favorable pour la réflexion personnelle.

Trois participantes nous parlent des avantages du confinement.

L'isolement et la diminution des contacts sociaux ont eu un effet bénéfique sur Chloé, qui a bien vécu cette période, de plus, elle espère effectuer sa formation à distance.

Elle a pour moi... évidemment que le contexte de pandémie pour moi c'est idéal, si on pouvait rester comme ça toute la vie ça serait parfait, je dirais que ça a même tendance à calmer ma..., mon... mes idées pour mener à bien cette reconversion.

Anna et Agathe ont pu s'occuper de leurs enfants et de la famille. La pandémie a éclaté juste après l'opération d'Anna qui était en arrêt, le confinement lui a permis d'être avec sa famille et d'éviter de contracter le virus à l'EMS.

Alors en fait dans cette période, moi j'étais obligée de rester à la maison parce que j'ai pas pu, l'école était fermée, mon fils était à la maison, comme ça, comme ça j'ai pu rester avec lui, on a profité au maximum de ce que l'on a pu faire, (...) en fait ça m'a évité de, de faire la contamination parce que toutes mes collègues elles ont eu le coronavirus.

Cette période est aussi porteuse d'opportunités de travail dans le domaine de la santé, comme le relate Tierno qui se forme aussi dans ce secteur :

Mais pour certaines personnes, par exemple y a des personnes en situation de migration qui avaient des contrats à 50%, bah la pandémie a fait que ça a été des contrats à 100% par exemple. Parce que tout à coup il y avait du travail et objectivement pour eux c'était tout à coup une chance dans le parcours.

La pandémie reste cependant un obstacle important pour les autres participant·e·s à plusieurs niveaux.

Pour Irina, le fait de suivre une formation à distance, est perçu comme un frein pour créer un nouveau réseau professionnel et améliorer son niveau de français.

Moi je pensais, c'est bien d'être parmi les francophones, parce que c'est le langage qui rentre dans la tête.. (...) A la fin j'ai toutes les séances online, online ! Pour d'argent que j'ai payé. Online !

La pandémie a arrêté le projet de vente en ligne de produits alimentaires de Paulo :

À cause du Covid je ne l'ai pas fait finalement j'ai fini pour les raisons que j'ai déjà expliqué de sortir de la conciergerie et j'ai décidé d'avancer avec ce projet-là de [...] de ce produit un peu gourmet [d'Europe du Sud] qualité un peu gourmet mais je ne peux pas le mettre en pratique.

William a été licencié à la suite de la crise dans le secteur du transport aérien. Il reporte le manque d'événements qui permettent d'élargir le réseau professionnel et en même temps, cette période est favorable à l'introspection.

Alors peut-être le temps, d'avoir le temps de réfléchir. Comme je vous disais j'aime bien aller courir, j'aime beaucoup aller me promener donc ça me, ça me fait penser à qu'est-ce que je peux faire, qu'est-ce que je veux pas faire, qu'est-ce qui, qu'est-ce que je pourrais aller chercher puis analyser puis me dire : ah oui tiens pourquoi pas. Donc le temps là actuellement, avoir ce temps c'est bien. Après j'imagine que vous l'entendez, le contexte actuel de pas pouvoir voir du monde, tout faire en zoom, tout faire en, c'est un -fin c'est vraiment un frein. Je crois que ça a ses limites on va dire. En tout cas dans la recherche de travail, le réseaux devient encore plus petit parce qu'on a de la peine à voir du monde, à réseauter.

Josefa a dû renoncer à un stage, étant personne à risque pendant la pandémie :

En fait parce que le chômage m'a envoyé pour faire une mesure aussi chez [autre fondation d'insertion] et là ils ont proposé aussi de faire des stages mais à cause du COVID j'étais une personne à risque.

La pandémie a été un facteur hautement imprévisible qui a bouleversé le monde, des emplois se sont créés, d'autres ont été supprimés. La formation à distance a

connu un essor important. Le confinement a réduit pendant une période les contacts sociaux. Les impacts sur les reconversions sont très nuancés en fonction de la situation de chacun·e.

4.3.5 Le manque de ressources financières

Huit participant·e·s nous confient que l'absence de moyens financiers est un défi important pendant la reconversion. Il se traduit dans des choix limités de formation et des difficultés à concrétiser des projets épanouissants.

Agathe, ayant travaillé en un autre pays européen et détentrice d'un master, n'a pas droit au chômage en Suisse, ni à un soutien financier pour ses études. Elle a pu bénéficier du revenu d'insertion pendant une période, ensuite elle a été obligée de travailler et se former en même temps.

Le fait que je sois obligée de gagner ma vie et que je puisse bénéficier d'aucune bourse ou d'aucun soutien quelconque, euh, (...) ou par exemple du chômage ou de quoi que ce soit, ça a vraiment rendu plus compliqué les choses.

William aimerait devenir entrepreneur et gérer un petit hôtel, cependant, les ressources pécuniaires lui font défaut et pour le moment ce projet reste un rêve.

Dans un dans un monde réel, ce que j'aimerais bien par exemple c'est avoir ma propre petite entreprise. Donc si j'avais les finances derrière, j'aimerais bien, je me verrais bien avoir une petite entreprise, fin un petit hôtel ou un petit bed and breakfast.

Irina a dû mettre toutes ses économies dans la formation de comptable et elle rapporte les difficultés de sa famille qui vit uniquement des revenus de son époux.

Ça coûte cher. Et je peux rien faire si, heureusement ah, je travaille sur appel et j'ai toujours mis de l'argent de côté parce que vous savez vivre en Suisse avec une salaire, c'est vraiment limite, on est toujours toujours toujours en limite. Et oui, j'utilise l'argent pour ces cours.

L'aspect financier émerge principalement comme un frein dans les parcours de reconversion de nos participant·e·s.

4.3.6 Les facteurs personnels

Ce sous-thème regroupe plusieurs caractéristiques personnelles qui émergent des récits des dix participant·e·s. L'espoir, la persévérance, l'adaptabilité,

l'appréciation des apprentissages et la sérendipité sont parmi les traits personnels qui facilitent l'exploration de nouvelles pistes porteuses d'opportunités. Toutefois, les forces personnelles ne sont pas toujours positives, elles peuvent s'exprimer de manière excessive ou insuffisante. Un usage optimal et équilibré se manifeste par leur utilisation au bon moment et à la bonne intensité. Nous constatons aussi des moments d'absence de ces forces personnelles et même d'ambivalence face à la reconversion.

L'espoir est la force de caractère la plus présente, citée par huit participant·e·s. Même si sa reconversion est involontaire Anna envisage avec optimisme son parcours professionnel, son futur employeur pourra bénéficier de ses multiples compétences dans les soins infirmiers.

En fait et maintenant je pense c'est le moment de, de voir autre chose, peut-être... peut-être involontairement ou forcée de changer, mais moi je vois plutôt positifs que négatifs, parce que peut-être dans mes connaissances que j'ai appris dans l'établissement, je peux apporter ailleurs et puis ça serait très bénéfique, très bénéfique pour là-bas...

Chloé est en attente de la validation de sa formation par l'assurance invalidité, elle a la conviction que l'issue sera positive.

Oui, mais je suis pas vraiment en attente de décision parce que j'ai déjà eu beaucoup de contacts avec l'AI et puis c'est, c'est positif, je n'ai pas de décision ferme et écrite de, de ça mais, mais ça va dans le bon sens et puis c'est eux qui me poussent à trouver quelque chose qui me convient donc voilà.

Le récit de Tierno se déploie à travers de proverbes et d'adages, dont plusieurs font l'éloge de l'espoir :

Dans la vie il faut toujours espérer. (...) c'est que j'ai toujours l'espoir que je ne resterai pas comme ça, peut-être que n'importe qui commence à s'ouvrir [inaudible] pour qu'il y ait une chance (...) L'espoir fait vivre (...) Il ne faut jamais fermer la porte, il faut toujours ouvrir la porte à tout ce qui faut. Et s'il y a une bonne chose qui apparait, peut-être finalement on peut arriver.

Tierno est passé aussi par plusieurs moments de désespoir, alimentés par la perte de son identité :

Parce que le désespoir c'est installé. J'ai plus d'importance comment vivre ? Je me suis dit que peut-être il faudrait que

j'essaie de faire quelque chose. Chez moi je suis pas important. Le pays d'accueil ne me reconnaît pas encore. Pourtant, j'ai vu comme eux, je suis un être humain comme eux.

La persévérance et l'assiduité dans les recherches d'emploi et d'opportunités sont clairement exprimées par six participant·e·s.

Olga a postulé sans relâche à plusieurs emplois et finalement elle reçoit cette réponse positive pour son apprentissage.

Je cherchais et j'ai envoyé quelque... cinq, huit par nuit, CV... oui pour apprentissage... au CHUV, à l'UNIL... beaucoup, beaucoup de choses, alors oui j'ai reçu quelques réponses et le dentiste c'est plus près de chez moi. A cause de ça j'ai choisi ça.

La persévérance est une grande force pour William qui le pousse à envisager des nouvelles stratégies.

Mon côté résistant, mon côté persévérant, je ne lâche pas l'affaire. Je veux trouver quelque chose, je veux j'ai le droit de trouver quelque chose. Donc ce côté ouai qui ne lâche pas, qui est vraiment, qui essaie de voir une palette de nouvelles choses à essayer.

Cependant, ce goût du défi et la persévérance ont amené William à l'épuisement. Ici nous avons un exemple d'usage excessif des forces de caractère avec un impact négatif.

Donc pendant une certaine période, y avait ce moment de stress qui, que moi j'aimais beaucoup. Il y avait un challenge, un défi systématique que qui me plaît énormément. Après voilà, il y a aussi l'autre côté, il y avait une partie administrative qui était extrêmement pesante. Et faire les 8h avec aussi bien l'opérationnel, sur le terrain on va dire, plus encore le côté administratif, formation et tout, sur le long terme ça devenait épuisant.

William vit par moments dans une situation d'ambivalence entre espoir et manque de confiance en soi.

Euh manque de confiance. Je vais dans l'inconnu totale. Mais contradictoirement j'ai aussi ce, une certaine énergie de voilà dessiner quelque chose d'autre, voir quelque chose de nouveau, c'est un peu contradictoire ce que je dis mais. Il y a certainement un manque de confiance, ça c'est clair, j'ai un manque de confiance et je ne sais pas dans quoi je vais.

Irina et Véronique ont exploré les voies possibles de reconversion, faisant preuve d'adaptabilité entre leurs intérêts et les besoins du marché du travail. Véronique nous dit :

Et après j'ai fait un bilan de compétences et au vu de mon expérience c'est... ben il y avait les arts appliqués évidemment qui ressortaient, mais vu que j'avais une expérience dans le domaine bureautique, ben j'ai été redirigée là-dedans ce qui me convient très bien, ça me permet d'avoir des activités artistiques en dehors ce qui est un bon équilibre. Donc j'ai commencé une formation d'employée administrative.

Josefa exprime à plusieurs reprises sa capacité d'apprentissage et son espoir dans ses compétences :

Donc même si je connais pas, un logiciel, un programme ou quel que soit, je pense que je ne vais pas avoir aucun problème de explorer ou de voir comment ça se passe.

La passion pour les apprentissages est un moteur important pour Chloé qui nous dit :

D'évoluer dans ce sens-là, c'est peut-être mon moteur dans la vie autant professionnel que pas professionnel. Je pense que c'est ça, c'est enrichir mes connaissances.

Paulo est aussi animé par la découverte et l'acquisition de nouvelles connaissances :

Voilà et c'est une chose que j'adore c'est apprendre de nouvelles choses des langues des choses parfois sans grande utilité de culture générale ou des métiers ou de ci ou de ça j'adore apprendre.

Trois participantes vivent des moments de sérendipité, soit la capacité à saisir une opportunité à partir d'un concours de circonstance qui apparaît pendant le processus de reconversion.

Pour Olga le niveau de français est un frein à l'insertion au début de ses recherches, en revanche sa langue maternelle, lui permet de décrocher un contrat d'apprentissage dans un cabinet dentaire.

Et lui choisit moi seulement, parce que je parle [langue maternelle]. Et lui m'avait dit : « Madame, j'ai des patients qui parlent seulement [langue maternelle], pas français, pas

anglais rien, j'ai besoin quelqu'un qui parle [langue maternelle] aussi ». A cause de ça, lui choisit moi.

Le bilan de compétences met en lumière, parmi les intérêts d'Agathe, le domaine de l'enseignement. Elle postule à l'école pour voir si ce métier pourrait lui plaire. Elle est au bon endroit, au bon moment :

J'ai toqué l'école à côté de chez moi et puis ils ont un truc la semaine d'après pour moi, qui était 2 semaines en tout cas.

Véronique découvre qu'elle peut bénéficier du soutien de l'AI, les circonstances se sont alignées de manière naturelle pour qu'elle puisse réintégrer le monde du travail :

J'aurais voulu un moment donné que ça se passe bien avant, peut-être dans d'autres circonstances mais...non c'est vraiment les... d'ailleurs je suis encore étonnée que toutes les choses se soient passées de manière naturelle en fait. Je m'attendais pas du tout à être prise en charge par l'AI, on m'avait dit « tu verras », après si on écoute tout le monde c'est aussi mais...j'avais décidé de...voilà je verrais bien.

Les facteurs personnels exercent une influence complexe sur la reconversion, avec des issues qui s'expriment en fonction de leur utilisation et de la configuration du contexte de chacun·e.

4.3.7 L'entourage : entre soutien et solitude

Ce sous-thème se réfère au rôle des proches : famille, amis, collègues, connaissances, voisinage. Deux groupes se dessinent principalement, l'entourage peut constituer une ressource en donnant du soutien ou représenter un obstacle. Pendant le processus de reconversion, les proches peuvent changer de posture. Deux participants, issus de la migration, n'ont pas de famille en Suisse. Leurs contacts se limitent aux collègues, ou aux personnes qui représentent les institutions.

Véronique ne reçoit pas de soutien de sa famille. Etant une personne avec des intérêts artistiques, elle ressent une incompréhension de la part de ses parents et de ses proches qui ont un parcours professionnel plus linéaire :

Je suis aussi issu d'une famille assez conservatrice qui...alors bon bah avec le temps on s'est quand même rendu compte que même si j'étais au chômage c'est peut-être pas forcément

quelque chose de choisi ou parce que j'avais pas envie de bosser ou...mais...j'ai pas vraiment été soutenue au fait.

Paulo et Tierno sont seuls et isolés en Suisse. Pour Tierno les seuls contacts avec ses enfants se passent par téléphone. Ses autres proches sont décédés. Il aimerait rencontrer une compagne et partager sa vie avec elle.

Figurez-vous lorsque moi je suis là, mes enfants sont ailleurs. Seulement le téléphone qu'on parle. Ils n'ont pas de grand-mère, ils n'ont pas de grand-père, ils n'ont plus ni de maman. Alors si ce n'est pas le téléphone, j'ai ce sentiment que un jour que je pourrais me voir à côté d'eux pour discuter un jour et peut-être aussi avoir une femme. En tout cas une femme avec qui on pourra se comprendre pour mieux faire la vie et pour stabiliser le moral aussi.

Paulo rassure sa famille qui habite au Europe du Sud pour ne pas les inquiéter de sa situation, il s'isole de plus en plus en évitant les contacts sociaux.

Seulement quand je voyais que les gens plus proches étaient inquiets je répondais pour les tranquilliser ou je disais toujours ça va tout très bien même bien juste pour ne pas les inquiéter seulement que j'étais obligé pour ne pas leur faire mal pour les inquiéter. Ici ma vie privée je m'isolais de plus en plus. Dans le travail j'avais une bonne relation avec les collègues. Les collègues m'invitaient tout le temps pour sortir après le travail ici ça mais j'avais pas envie je trouvais des excuses pour ne pas le faire. Dans la reconversion chantiers j'ai devenu quelqu'un d'isolé quoi pas social.

Agathe n'a pas beaucoup de soutien de sa famille proche et de ses amis. Elle évite de parler de sa reconversion avec ses proches.

J'en parlais pas non plus avec mon père, parce que mon père ça le stressait complètement. Donc, lui, il était hyper anxieux que, voilà, que je sache pas ce que je veux faire, que j'aie pas de travail, que, donc pour lui, voilà, de pouvoir dire que je savais pas si j'avais envie de faire, de continuer à [musée de sciences], ou de continuer, enfin, c'était extrêmement angoissant, donc voilà avec lui je ne pouvais pas du tout en parler, ni avec mon frère en fait.

En revanche, pour Agathe ses collègues, ses élèves et ses camarades de formation représentent un grand support dans cette reconversion.

Donc, mes élèves, mes collègues qui sont aussi un grand soutien, on est vraiment une chouette équipe, qui partage beaucoup leurs ressources et tout ça. (...) par exemple là mon mémoire, qui est un truc qui me stresse à fond, bah je le fais

justement avec ce garçon qui est, qui fait pareil que moi, donc on fait ce mémoire à 2. Donc, enfin voilà, ça c'est de grandes aides.

Anna bénéficie d'un grand appui de tout son entourage, elle parle ouvertement de ses problèmes de santé et du harcèlement qu'elle a vécu au travail :

Oui, mais, oui mais il y a, il y a, tout le monde a... est compréhensif heureusement et j'ai un grand soutien même les, mes amis, les voisins, tout le monde est, voilà je suis quelqu'un de très ouvert.

La famille est une ressource pour Josefa qui fait face à des lourds problèmes de santé. Sa maman l'aide par exemple dans les tâches domestiques.

Oui mais elle m'aide aussi. Par exemple « ah tu es un peu fatiguée, je peux te faire le repassage », elle est trop chou. Je dis non arrête maintenant, mais elle veut m'aider parce qu'elle sait que parfois c'est compliqué avec cette maladie.

Les parents et le conjoint de de Chloé re rendent compte que cette reconversion pourra lui apporter une meilleure qualité de vie, ils sont heureux pour elle :

Bah mon copain il est content parce qu'il voit que je dors plus que quatre heures par nuit, (rit) ça je pense que c'est d'ailleurs même chose, il voit que je suis moins stressée, que je suis moins anxieuse, donc pour lui c'est une bonne chose. Mes parents à qui j'ai juste évoqué le sujet, mais je ne suis pas rentrée dans le détail, eux, ils sont contents pour moi, parce qu'ils savent que ça n'a jamais été facile.

Au début l'époux d'Olga s'est opposé à la reconversion car il souhaitait qu'elle continue à chercher du travail dans les soins infirmiers. Face aux différents refus et à la perspective qu'elle travaille dans le domaine du nettoyage, il change son attitude et l'épaula dans le projet de reconversion.

Alors j'en parlais mais par exemple, mon mari il m'avait dit « non, tu peux changer encore, chercher encore et envoyer CV encore, tu trouves quelque chose ». Moi j'ai dit non, je ne peux pas trouver. Regardez j'ai reçu beaucoup de réponse... non, vous ne voulez pas donner une place pour moi, pas de personne qui voulait quelque chose... rien. Et après, quand je dis « alors j'ai besoin de changer », lui pas d'accord, lui dit non...premier temps lui pas d'accord, lui dit « Non pas besoin [prénom participante] »...parce que quand je dis que j'ai envoyé CV pour nettoyer les sols... lui dit « non, non, c'est pas possible, non ».

L'attitude perçue des proches vis-à-vis de la situation provoque chez les participants des mouvements de rapprochement ou d'éloignement. Ils peuvent se sentir compris·es et soutenu·e·s ou éprouver un profond sentiment de solitude. Parfois nos participant·e·s ne sont pas épaulés par leurs familles et l'aide vient d'un autre réseau social. L'entourage peut aussi changer de posture au fil du temps : s'opposer et ensuite soutenir.

4.4 Les perspectives

Ce dernier thème a comme objectif de présenter, dans la temporalité de chaque reconversion, les perspectives en termes de projet professionnel. Trois sous-thèmes se dessinent : la joie de retrouver une vocation, les projets incertains, le compromis entre intérêts et opportunités. Chaque participant se trouve exclusivement dans un sous-thème.

4.4.1 La joie de retrouver une vocation

Ce sous-thème regroupe deux participantes qui perçoivent les nouvelles perspectives professionnelles comme gratifiantes, passionnantes et réjouissantes.

Agathe est à la fin de sa reconversion. La phase exploratoire des pistes de reconversion a été longue et complexe, elle exprime sa gratitude pour avoir retrouvé une passion et la joie d'avoir découvert une deuxième vocation :

Et donc finalement, ça a été une période qui a été vraiment compliquée, difficile euh, qui a été très longue à trouver ce que je voulais faire de nouveau, retrouver quelque chose dans lequel je me sentais bien, euh mais où j'ai vraiment retrouvé une deuxième vocation. (...) Donc, ouais plutôt aussi de euh de me sentir incroyablement chanceuse d'avoir redécouvert une profession qui me passionne aussi euh, donc d'avoir presque voilà fait deux fois une vocation enfin. Euh (..) ouais donc plutôt vraiment beaucoup de joie.

Chloé renoue avec un ancien projet professionnel, elle avait dû renoncer à un apprentissage dans l'informatique et s'engager dans un autre domaine technique, tout en continuant de nourrir cette passion comme un hobby. Chloé est en attente des dernières décisions de l'AI pour débiter un bachelor en informatique, l'idée de travailler dans ce secteur la réjouit car elle pourra conjuguer travail et passion.

C'est... déjà c'est un sentiment que je vais faire la chose pour laquelle je pense être faite et puis qui me fais rêver depuis que j'ai 16 ans, même 13 ans peut-être...et que et que peut-être je vais faire quelque chose qui me plaît et que je ne dois juste pas le faire pour gagner ma vie.

Les reconversions involontaires peuvent amener à trouver une deuxième vocation ou à renouer avec des rêves avortés dans le passé.

4.4.2 Les projets incertains

Les projets de deux participants, au moment de l'entretien, semblent encore caractérisés par l'incertitude et le doute.

William semble être encore dans une phase de deuil de son ancienne profession.

J'ai l'impression de ne pas avoir complètement fermé cette situation et donc du coup ouai je la vis très mal et je la vis encore, ça me ressasse encore quelques fois. (...) Peut-être qu'inconsciemment j'aurais voulu terminer jusqu'à ma retraite dans ce milieu. Et ouai ça va me prendre un peu de temps, ça va mieux maintenant mais ça me prendra du temps justement d'essayer d'oublier.

Il a pu bénéficier d'un cours collectif qui ne lui a pas encore permis de trouver une autre voie. Il souhaiterait effectuer un bilan de compétences pour explorer le champ des possibles, tout en ayant un soutien psychologique pour traverser cette période.

Alors à nouveau j'ai le chômage qui m'a aidé, mon conseiller de mon chômage qui m'a aidé. Il y a justement ces cours qu'on a fait avec [fondation d'insertion]. Mais je ne me suis toujours pas retrouvé, je sais pas ce que je vais faire. (...) C'est surtout ça qui ressort et potentiellement que j'ai peut-être besoin d'avoir un aide un peu plus pour essayer de me retrouver dans tout ça. Peut-être un, aussi bien psychologique mais aussi professionnel où une recherche de mes compétences, comment me trouver certains autres milieux ou domaines qui seraient en accord avec ce que j'ai fait.

Paulo souhaiterait revenir dans le commerce, cependant les moyens financiers et les restrictions liées à la pandémie ne lui permettent pas de réaliser son projet. Il envisage même de rentrer au Europe du Sud et de quitter la Suisse

Oui "est-ce que je suis content de ma nouvelle profession" ? Bon je n'ai pas vraiment nouvelle profession pour le moment alors (rit). (...) Au pire des cas je peux toujours retourner [Europe du Sud] ou à [Pays Sud-Américain] qui est moins

cher sortir de la Suisse vendre la maison et j'ai une réserve je ne reste pas dans une situation désespérée mais que je ne voulais pas arriver à ce point-là.

Le processus de deuil de l'ancien métier et le manque de ressources semblent freiner l'envol vers de nouveaux projets.

4.4.3 Le compromis entre intérêts et opportunités

Six participant·e·s ont pu définir un projet qui tient compte de certains de leurs intérêts et des besoins du marché du travail ou des opportunités.

Josefa vise un travail d'assistante administrative à 50 % qui est compatible avec sa situation, elle recherche aussi un équilibre de vie pour éviter les problèmes de santé qu'elle a connu dans le passé. Elle nous dit :

Et pour avoir une qualité de vie c'est que j'ai compris dans tout ce chemin c'est que très important d'avoir le temps pour nous.

Tierno vient juste de terminer sa formation et est à la recherche d'un stage dans le secrétariat médical, cette profession est un grand compromis et en même temps une opportunité d'insertion.

Oui et maintenant ça commence à relever, parce que je me suis, avec la formation j'ai commencé à faire, j'ai fini la formation, j'attends le stage.

Irina se forme pour devenir comptable, après son diplôme elle rêve de travailler dans une banque, avec une équipe internationale à un taux de travail qui respecte son équilibre de vie. Elle nous dit :

Une équipe internationale et mmmh voilà, et je travaille aussi en tant que comptable, mais je peux être gestion de contrat je sais pas et... je ne travaille pas aux 100%. Je travaille peut être en 70 % pour ça parce que c'était bien pour la famille et... voilà.

Véronique est en stage pour devenir assistante administrative, elle souhaite avoir un travail à temps partiel pour assurer le côté financier et explorer par la suite une activité complémentaire qui comblerait son goût pour la création artistique. Elle souligne l'importance de trouver une entreprise qui est alignée à ses valeurs :

Alors je pense que j'aurai un job à temps partiel dans l'administratif, dans une entreprise qui aura certainement...qui fera écho à mes valeurs et voilà... j'espère un taux partiel et puis pouvoir être active dans ma création à côté.

Le projet d'Anna est de rester dans le domaine des soins infirmiers, elle envisage avec sa conseillère à l'AI une spécialisation dans l'évaluation des personnes à leur domicile afin qu'ils puissent vivre en autonomie.

il y a la possibilité d'être coordinatrice ou infirmière liaison (...) moi je veux rester infirmière, soigner, mais peut-être pas physiquement, moi je peux toucher [...] les personnes âgées, on peut discuter, (inaudible) des choses positives sans faire des pansements etc. (...)

La vocation d'Olga était de devenir médecin, actuellement elle espère réussir son apprentissage d'assistante dentaire, apprendre des nouvelles choses et retrouver un emploi satisfaisant.

Oui, quand j'ai petite, toujours je pensais avoir une profession médecin (...) Maintenant je sais pas. Seulement je suis contente que j'ai trouvé quelque chose (...) Important c'est... travail. Trouver un travail et vivre comme tout le monde, parce que je voulais pas vivre toute la vie avec aide sociale tout ça, je voulais pas comme ça.

Pour certaines personnes les compromis à effectuer sont plus grands que pour d'autres.

5 Discussion

L'objectif de cette étude est de répondre à deux questions de recherche. La première porte sur les situations qui induisent la fragilisation de la santé mentale et la reconversion qui s'ensuit. La deuxième s'intéresse aux sources d'influence dans la reconversion et la manière dont cela se répercute dans les projets professionnels.

À travers des analyses qualitatives nous avons mis en lumière trois thèmes principaux, qui se déclinent en plusieurs sous-thèmes. Notons que pour discuter ces résultats, nous avons choisi une lecture holistique et systémique pour répondre au fait que les reconversions involontaires se trouvent au croisement entre l'individu, ses caractéristiques et son contexte proximal et distal. Nous soulignons aussi l'importance du facteur temps dans la reconversion, l'analyse se basant sur des entretiens effectués à un moment précis d'un parcours qui continue d'évoluer.

Nous terminerons avec les limites de cette recherche, des implications pour la pratique et des suggestions pour de futures études.

5.1 Vue d'ensemble des résultats

Les analyses effectuées montrent un impact important des situations vécues dans le contexte du travail sur la santé mentale. L'absence d'une activité professionnelle semble peser particulièrement pour les personnes issues de la migration. Pour Tierno, Irina, Olga et Paulo, le manque de reconnaissance de leurs diplômes ou de leurs compétences acquises dans leur pays d'origine provoque un sentiment d'impuissance et une profonde détresse psychologique. William est aussi sans emploi au moment de l'entretien, après un licenciement abrupt et des postulations sans résultat dans des domaines adjacents à celui de l'aviation. La santé mentale de ce premier groupe de personnes est fragilisée par l'impuissance devant le marché de travail dont ils sont exclus.

À l'autre extrême, une charge de travail considérable ou le cumul de plusieurs rôles amènent à un état d'épuisement. Josefa, Chloé, Agathe, Véronique et Anna font partie de ce deuxième groupe. De plus, ces deux dernières participantes subissent à plusieurs reprises du harcèlement moral de la part de leur hiérarchie, qui les pousse à écourter l'arrêt maladie. La non-reconnaissance de leur situation

déjà fragile et la pression s'avèrent particulièrement éprouvantes pour Véronique et Anna. Les enjeux de santé mentale pour ces personnes font partie des causes principales de la reconversion (Figure 3).

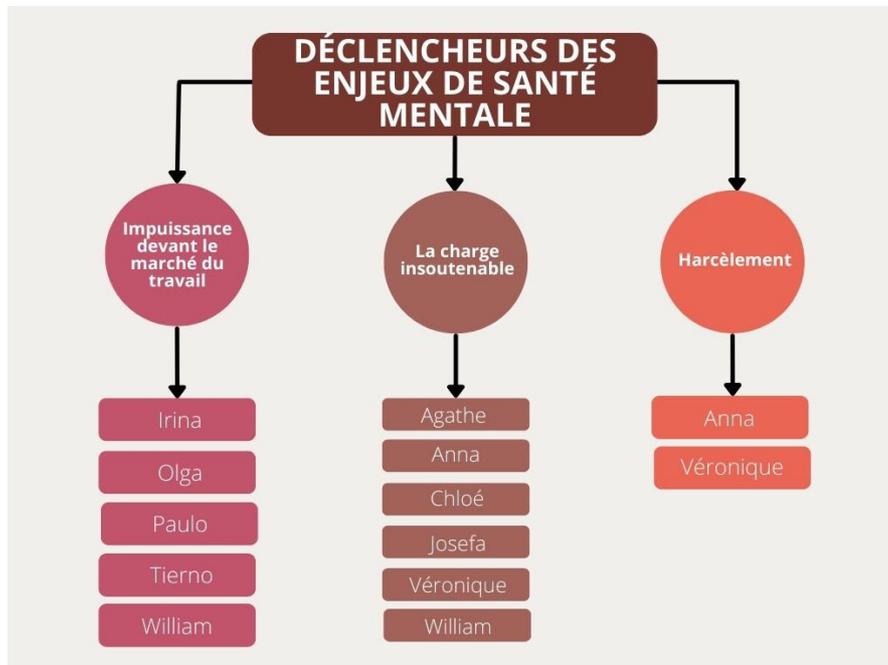


Figure 3. Répartition des participants dans le thème « Déclencheurs des enjeux de santé mentale »

Pendant le processus de reconversion, nous avons retrouvé plusieurs sources d'influence (Figure 4) qui se répercutent sur le projet professionnel. Nous observons qu'un même élément peut jouer des rôles différents selon le contexte des parcours analysés. Par exemple, une même institution peut représenter un soutien pour certaines personnes, alors que pour d'autres son rôle sera plutôt ambivalent jusqu'à constituer un obstacle. Cela nous a amenés à nuancer la catégorisation des obstacles et ressources envisagées avant de commencer l'analyse et à considérer quelle est l'influence d'un facteur précis à un moment donné. La seule catégorie qui représente constamment un obstacle est celle des moyens financiers. En effet, huit personnes subissent l'impact du manque d'argent qui se traduit par des choix plus réduits de formation et une nécessité d'adaptation aux moyens offerts par les institutions.

En revanche les sous-thèmes formation, institutions, pandémie, marché du travail, entourage et facteurs personnels, représentent des sources d'influence à la fois ambivalentes, positives ou négatives.

Tout d'abord, la formation est perçue comme un moyen de transformation plutôt positif, même si elle ne correspond pas à la vocation de la personne. Elle permet de retrouver une identité professionnelle, de rencontrer d'autres personnes, d'acquérir des nouvelles compétences. C'est aussi source de stress face aux évaluations et d'épanouissement pour ceux et celles qui ont soif de nouveaux apprentissages.

La catégorie des institutions est très nuancée. Parfois ce sont des entraves à la reconversion, comme dans le cas de Paulo qui est obligé de postuler pour un métier qui n'est pas le sien. Pour ceux et celles qui bénéficient d'un bilan de compétences, c'est au contraire une grande ressource, qui permet de dessiner des pistes prometteuses. Par exemple, l'assurance chômage semble manquer de mesures pour la reconversion, son objectif étant prioritairement d'écourter la période sans gain. L'assurance invalidité, en revanche, propose des dispositifs avec des objectifs à long terme pour faciliter la réinsertion et trouver une activité adaptée à l'état de santé de la personne. Comme le témoigne Chloé, ces démarches peuvent être aidantes et en même temps très longues, avant de statuer sur la suite du projet.

De même, la pandémie et les mesures sanitaires imposées ont eu des effets très différents sur toutes les reconversions. Elle a rallongé les délais administratifs, empêché les contacts sociaux, le réseautage et institué la formation à distance, appréciée plus ou moins, selon les situations. Cependant, le confinement a favorisé l'introspection, apportant un certain calme propice à l'élaboration des projets et un repos nécessaire à la récupération. D'autres ont pu être proches de leur famille.

Le marché du travail fait aussi partie des sous-thèmes dont l'impact sur la reconversion est très nuancé. Tout en étant porteur d'opportunités, il semble intransigeant concernant les diplômes, l'expérience et la maîtrise de la langue française. Pour les personnes qui essuient refus après refus, il est rigide et inflexible en comparaison à d'autres pays européens.

Du point de vue des facteurs proximaux d'influence, l'entourage joue aussi un rôle changeant. Parfois il offre un soutien indéfectible comme dans le cas d'Anna et de Josefa. D'autres hésitent à parler de leur reconversion, car ils se sentent

incompris et dévalorisés, comme le relatent Agathe et Véronique. Parfois l'entourage change de posture au fil du temps, dans le cas d'Olga, un proche qui était plutôt réticent au début, devient par la suite aidant.

Pour le sous-thème relatif aux facteurs personnels, nous avons observé une alternance continue entre des zones d'ombre et de lumière pendant ce chemin de transformation de soi. Comme une météo changeante, elles accompagnent les différentes étapes que chacun et chacune vit. Certaines ressources soutiennent le processus de reconversion et la période exploratoire. Olga n'a jamais lâché, elle persévère dans ses postulations, même devant plusieurs refus. Chloé, aussi, a confiance dans ses capacités d'apprentissage. Trois participantes vivent des moments de sérendipité en explorant les opportunités. Tierno est animé par un grand espoir et il est enclin à s'adapter au marché du travail. D'ailleurs l'espoir et l'optimisme sont des forces personnelles citées par huit participant·e·s. Cependant il y a des moments de solitude et d'égarement où les forces personnelles font défaut ou se manifestent de manière ambivalente. De même, un usage excessif des ressources personnelles peut avoir des retentissements négatifs.

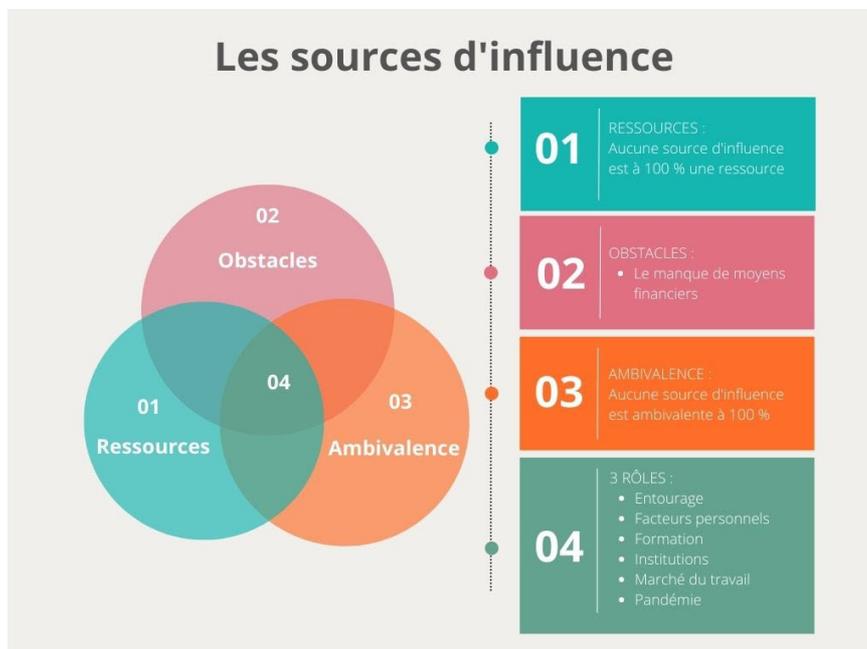


Figure 4. Répartition des sources d'influences selon les rôles.

Le dernier thème visait à décrire, au moment de l'entretien, les perspectives professionnelles envisagées par les participant·e·s (Figure 5). Trois patterns se

sont profilés principalement. Agathe et Chloé ressentent avoir renoué avec une vocation. Paulo et William sont dans l'incertitude, leurs aspirations ne sont pas encore dans un stade d'élaboration concrète. Anna, Olga, Irina, Véronique, Josefa et Tierno font converger leurs intérêts avec les opportunités et les ressources à leur disposition.



Figure 5. Répartition des participants dans le thème « Perspectives ».

5.2 Des chocs de carrière qui impactent la santé mentale

Nous nous sommes intéressés aux déclencheurs qui contribuent à la fragilisation de la santé mentale pour nos dix participant·e·s. D'après nos analyses nous observons la présence d'un ou plusieurs événements dans le parcours, qui ont une forte incidence dans l'apparition du problème d'ordre psychique. Afin de mieux appréhender l'impact de ces événements, nous proposons une lecture à travers du modèle théorique des chocs de carrière d'Akkermans et collègues (2018). Tous nos participant·e·s subissent un choc de carrière, soit des expériences individuelles qui changent de manière substantielle le parcours professionnel. Ces chocs peuvent être analysés selon cinq dimensions : la fréquence, la source principale, le caractère plus ou moins imprévu, la durée et la valence perçue. L'*occurrence* de ces événements est généralement faible selon les auteurs. Les personnes issues de la migration semblent impactées par plusieurs autres situations qui ont changé leur parcours professionnel, avant cette reconversion imposée. Par exemple, Josefa qui était assistante sociale au Europe

du Sud, a déjà fait une reconversion dans le domaine du nettoyage et de l'hôtellerie en arrivant en Suisse. Tierno a été contraint à faire des études dans le domaine administratif plutôt que dans les sciences politiques en Afrique de l'Ouest. Paulo a enduré un travail indécent en Suisse avant de s'insérer dans le secteur du bâtiment. Anna a recommencé en tant qu'aide-soignante avant de faire des formations pour « redevenir » infirmière sur le sol helvétique. Les parcours des autres participants ne semblent pas influencés par d'autres chocs de carrière. Dans notre échantillon, les *sources du choc* sont de nature organisationnelle (Williams, Agathe, Chloé, Josefa, Anna, Véronique), et institutionnelle (Irina, Olga, Tierno, Paulo). Les déclencheurs organisationnels sont principalement liés au monde de l'entreprise : le licenciement, la charge de travail imposée et le harcèlement. La non-reconnaissance des diplômes, l'obligation de postuler dans le même secteur semblent plutôt liés à des règles institutionnelles. Aussi, ces événements se composent toujours d'une *partie imprévue et hors du contrôle* de l'individu. Une non-reconnaissance des diplômes pour les personnes issues de la migration, un licenciement abrupt, un harcèlement sont difficiles à prévoir ; plus l'évènement est inopiné, plus l'impact sera considérable. Par exemple, Olga n'aurait jamais pensé devoir se reconvertir et abandonner le métier d'infirmière après sa migration en Suisse. William n'aurait pas pu prévoir l'effet de la pandémie sur le secteur de l'aviation. La *durée* a aussi une incidence importante : un choc bref aura moins de répercussions par rapport à une situation qui dure longtemps. Irina et Olga, par exemple, sont sans emploi respectivement depuis sept et neuf ans et ont connu des épisodes de dépression. Paulo, qui souffre aussi de grave dépression, a dû se plier à des emplois insatisfaisants depuis onze ans. La perception individuelle du choc peut être positive, négative ou neutre. Pour nos participant·e·s, la *valence* perçue de la situation déclenchante est essentiellement négative. Par conséquent, il ressort un vécu difficile et une détresse psychologique (Akkermans et al., 2018).

D'après ces analyses, deux groupes semblent présenter un terrain fragile dans lequel les reconversions involontaires avec un enjeu de santé mentale se manifestent : les parcours migratoires et les carrières semées de chocs organisationnels.

5.2.1.1 La migration, un terrain miné par des règles institutionnelles

Quatre personnes issues de la migration semblent majoritairement impactées, sur une longue durée, par des règles institutionnelles imprévues.

Olga, Irina et Tierno n'arrivent pas à s'insérer dans le monde du travail à cause de diplômes non reconnus, de manque d'expérience et pour les deux premières participantes, un niveau de français jugé insuffisant. Les études dans le domaine de la santé au travail corroborent le fait que les personnes sans emploi sont plus susceptibles de souffrir des troubles de l'humeur (Virgolino et al., 2022) et particulièrement de dépression (Amiri, 2021). Paulo subit les mêmes difficultés que les autres trois personnes et ne trouve que des emplois indécentes. De plus, il est contraint par l'assurance chômage à poursuivre ses recherches dans ces secteurs insatisfaisants. La théorie du Stress as Offense to Self (Semmer et al., 2019) peut être mobilisée pour tenter d'expliquer cette situation. Un travail avec des tâches illégitimes qui empêchent un maintien d'une identité positive est corrélé avec le burn-out, la dépression et la basse estime de soi.

Ces absences d'insertion professionnelle et d'un métier décent sont délétères pour la santé mentale de ces participant·e·s et les obligent à se reconverter.

5.2.1.2 Les carrières semées de chocs organisationnels

Six personnes endurent des événements inopinés à leur place de travail.

William subit un licenciement choquant après deux décennies de carrière intensive dans l'aviation, pendant la pandémie du Covid 19. Agate, Anna, Chloé, Josefa et Véronique vivent des conditions de travail défavorables à la santé, marquées par des problèmes interpersonnels avec la hiérarchie et par une charge de travail insoutenable. Or, les risques psychosociaux au travail favorisent l'apparition de pathologies psychiques (SECO, 2016). De même, une charge de travail supérieure à quarante heures hebdomadaires est associée à la dépression et à l'épuisement (Bowling et al., 2015; O'Driscoll & Roche, 2016). Le harcèlement moral est aussi un stresser puissant et traumatisant, qui est corrélé également avec le burn-out, la dépression et l'anxiété (Conway et al., 2021).

Le licenciement et les risques psychosociaux, représentés par le harcèlement moral et une charge de travail démesurée, fragilisent la santé mentale et mènent à une reconversion forcée.

5.3 Les différentes sources d'influence et leur retentissement sur les projets

Cette deuxième partie de la discussion est dédiée aux sources d'influence qui sont apparues dans les dix parcours analysés. La figure 6 schématise les apports de cette étude. D'après les résultats, dans le parcours professionnel de nos participant·e·s, il y a un choc de carrière qui fragilise la santé mentale et qui mène à une reconversion involontaire. Pendant ce processus, représenté dans le cercle violet, sept sources d'influence jouent des rôles différents en agissant sur les perspectives professionnelles de chacun·e. L'analyse des dix entretiens ne nous permet pas de savoir si les issues sont positives, car chaque personne se trouve à des moments différents dans le parcours de reconversion. Le travail satisfaisant, concept central dans la S-BIT of Work (Owens et al., 2019), reste encore un point d'interrogation pour la plupart des participant·e·s hormis Agathe, qui est déjà en emploi et en fin de formation.

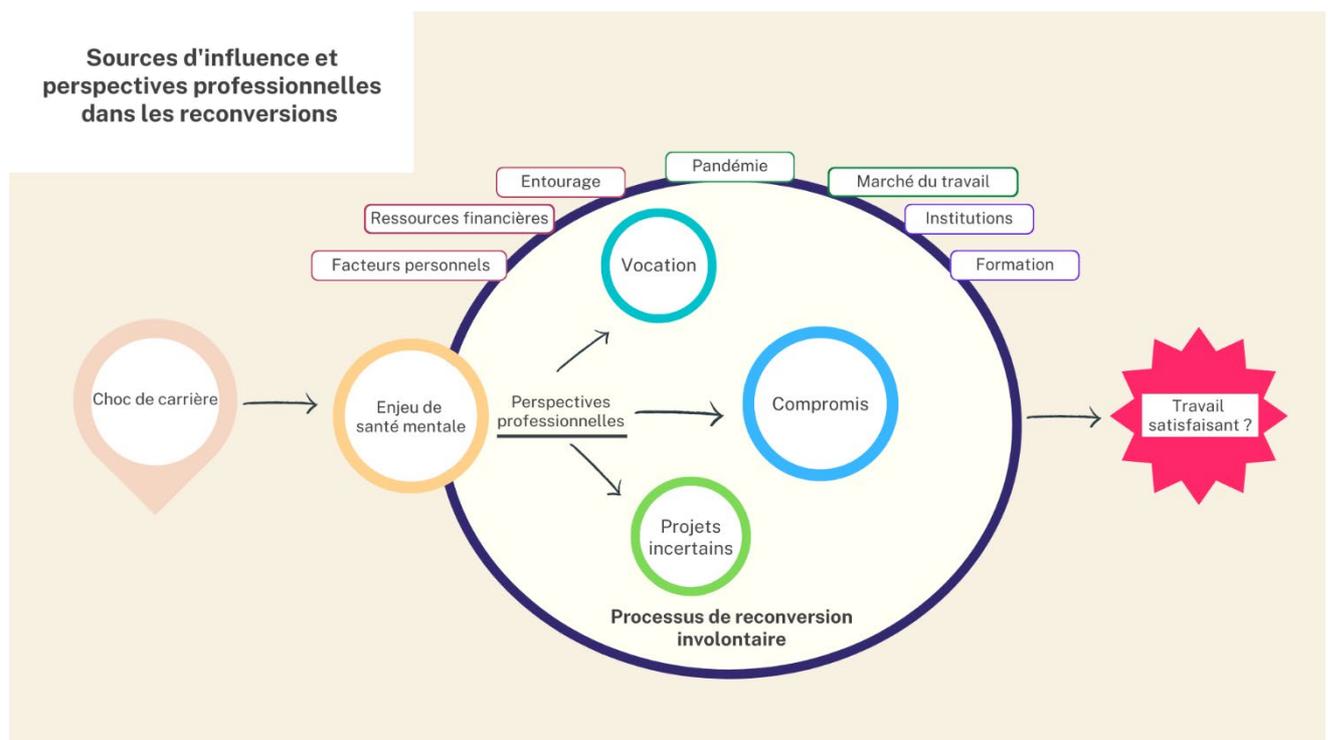


Figure 6. Les sources d'influence et les perspectives professionnelles dans les reconversions.

Nous allons illustrer dans les paragraphes suivants les trois perspectives professionnelles et le rôle des sources d'influence en nous appuyant sur les

propositions théoriques de la S-BIT of Work (Owens et al., 2019), que nous rappelons ci-dessous :

- 1) Les individus qui ont du soutien dans leur contexte et peu de barrières ont plus d'opportunités d'atteindre des environnements de travail attrayants et alignés avec leurs valeurs.
- 2) Le soutien contextuel favorise l'expression des caractéristiques individuelles positives.
- 3) Mettre en acte les caractéristiques positives aiderait à maximiser les ressources contextuelles et à affronter les barrières, ainsi qu'à faciliter l'expérience d'un travail satisfaisant.

5.3.1 La découverte d'une vocation

Deux participantes, pendant le processus de reconversion, découvrent une disposition marquée pour la nouvelle profession en perspective et s'en réjouissent.

Au niveau des ressources Chloé bénéficie du soutien institutionnel de l'assurance invalidité et du droit à la reconversion, qu'elle a découvert pendant les entretiens avec sa psychologue. Elle a espoir de commencer un bachelor dans le domaine de l'informatique, qui est un vivier d'opportunités sur le marché du travail. Chloé se réjouit d'acquérir ces compétences et de renouer avec un projet avorté à l'adolescence. La pandémie, pour elle, est une période de ressourcement et de calme. De plus, Chloé bénéficie du soutien de ses proches et ne mentionne pas de problèmes d'ordre financier. Concernant les barrières, elle doit tenir compte de son handicap et attendre patiemment que des longues procédures administratives lui permettent d'avancer dans la reconversion. Son rapport à la formation est plutôt ambivalent, d'un côté elle apprécie les apprentissages et de l'autre, elle craint le regard des autres étudiants plus jeunes qu'elle. Chloé semble avoir beaucoup de ressources contextuelles et personnelles qui la soutiennent dans sa reconversion et peu de barrières et d'éléments ambivalents.

Agathe a de beaucoup de ressources personnelles, dont la capacité à explorer le marché du travail à travers plusieurs emplois, jusqu'à trouver un poste temporaire dans l'enseignement, obtenu grâce à son master en biologie. Pendant sa dépression elle a pu bénéficier d'une psychothérapie et ensuite d'un bilan de

compétences réalisées à l'université où elle a fait ses études. L'aide sociale a pu également subvenir à ses besoins matériels. Son entourage professionnel est soutenant, ainsi que ses camarades d'université. La pandémie lui a permis de s'occuper de son fils tout en exerçant sa profession. Au niveau des barrières, Agathe n'a pas pu bénéficier du revenu de l'assurance chômage, ni du soutien de sa famille proche et de ses amis qui étaient plutôt inquiets à son sujet. Son rapport à la formation est aussi ambivalent. Elle la perçoit comme un passage obligé assez stressant qui va lui permettre d'obtenir un contrat à durée indéterminée dans un domaine qui représente une deuxième vocation. Agathe semble aussi avoir plus de ressources que d'éléments ambivalents ou de barrières.

Ces deux parcours semblent aller dans le sens des trois propositions théoriques de la S-BIT of work (Owens et al., 2019). Des nombreuses ressources et peu de barrières contextuelles favorisent l'accès à un travail satisfaisant. Les perspectives professionnelles de Chloé et Agathe, au moment de l'entretien, semblent positives et satisfaisantes. Les ressources contextuelles dont elles bénéficient semblent créer un terrain propice à l'épanouissement de leurs forces personnelles, dont elles parlent à nombreuses reprises pendant l'entretien. Ces ressources à leur tour les aident à maximiser les opportunités qui se présentent dans leur reconversion.

5.3.2 Les compromis entre intérêts et opportunités

Ce deuxième groupe comprend les personnes qui doivent faire un compromis plus ou moins grand entre leurs intérêts professionnels et les moyens à leur disposition.

Irina, Tierno et Olga font l'expérience d'une adaptation douloureuse et difficile pour obtenir des perspectives d'insertion professionnelle. Ces trois parcours semblent montrer plus d'obstacles et d'éléments ambivalents que des ressources.

En effet, Irina a rencontré beaucoup de freins dans son parcours depuis son immigration en Suisse. Elle doit faire face à des ressources matérielles restreintes, n'ayant pas le soutien financier des institutions. Le marché du travail ne lui offre pas non plus des perspectives d'insertion satisfaisantes. Ses diplômes ne sont pas reconnus et la barrière de la langue est conséquente. La pandémie ne lui a pas permis d'élargir son réseau de connaissances et de s'intégrer dans le

groupe d'étudiants qui suivaient la même formation. Elle fait face à une grande solitude. Au niveau des ressources, elle peut compter sur le soutien de sa famille et de la psychothérapeute qui l'accompagne. La formation autofinancée dans le domaine de la comptabilité est aussi un passage obligé pour retrouver une identité professionnelle et en même temps un espoir.

Tierno a vécu un parcours migratoire traumatisant et à son arrivée en Suisse, il découvre un marché du travail difficile et fermé. Son rêve de s'engager en politique semble compromis et ses diplômes ne sont pas reconnus. Il paraît très isolé, n'ayant pas de famille proche à côté de lui. Ses moyens financiers sont limités au seul soutien institutionnel. Du côté des ressources, il a pu bénéficier d'un suivi psychothérapeutique et des mesures d'orientation professionnelle qui l'ont aiguillé vers le secrétariat médical, un domaine qui a connu un essor important pendant la pandémie. Tierno vit une alternance entre espoir et désespoir et désire trouver un stage pour valider sa formation qu'il considère comme un moyen de s'intégrer dans la société et d'y contribuer.

Olga souhaitait être infirmière en Suisse. Elle subit un choc quand son diplôme n'est pas reconnu. Les institutions ne lui octroient pas l'accès aux cours de français, ce qui augmente son isolement social. Les moyens financiers lui font défaut. De plus, le marché du travail se montre impitoyable pendant de longues années, jusqu'au moment où elle trouve un contrat d'apprentissage dans un cabinet dentaire et ce, grâce à sa langue maternelle. Cette perspective est la seule qui lui est offerte mais, son désir de s'insérer dans le monde du travail l'emporte sur ses véritables intérêts professionnels. Concernant ses ressources, elle peut compter sur sa famille, le soutien de sa psychothérapeute et d'une job coach qui l'accompagne dans l'exploration du monde du travail. Elle fait preuve d'une grande persévérance et d'adaptabilité de carrière.

Ces perspectives très limitées, voire obligées semblent montrer une situation contraire à la première hypothèse de notre cadre théorique (Owens et al., 2019). Ceux et celles qui rencontrent beaucoup de barrières contextuelles se plient à des options moins réjouissantes. Les deux autres hypothèses semblent se manifester de manière plus modérée. En effet, le soutien représenté par l'accompagnement psychothérapeutique et l'orientation professionnelle semblent raviver des forces

de caractère affaiblies par les enjeux de santé mentale. La mise en acte de ces traits positifs paraît encore mitigée par l'incertitude liée à ces perspectives.

Les perspectives d'Anna, de Josefa et de Véronique correspondent aussi à des compromis, cependant cette adaptation est perçue de manière plus positive, car une partie de leurs intérêts se retrouve dans la profession envisagée. Ces participantes rencontrent des obstacles, toutefois, semblent avoir plus de ressources que le groupe précédent.

L'obstacle principal d'Anna est représenté par la mobilité de ses membres supérieurs, qui l'empêche d'exercer le métier d'infirmière. Elle se dirige vers une formation administrative, tout en restant dans le domaine des sciences infirmières. Anna semble avoir beaucoup de ressources : son entourage, l'assurance invalidité, un suivi psychothérapeutique et l'appui d'un case manager pour affronter le harcèlement en entreprise. Il n'y a pas mention dans son récit de problèmes financiers. Le confinement pendant la pandémie lui a permis d'être avec sa famille et d'éviter de contracter le virus pendant sa réhabilitation. Au niveau personnel elle est animée par l'appréciation des apprentissages et un grand espoir dans son futur professionnel.

Josefa qui s'est déjà reconvertie en arrivant en Suisse dans le domaine du nettoyage, rencontre plusieurs obstacles. Elle cumule des enjeux de santé mentale et physique qui l'empêchent d'exercer sa profession, de plus l'assurance chômage ne lui permet pas de suivre des formations. Ses moyens financiers sont restreints. La non-reconnaissance de ses diplômes et son niveau de français ont été des barrières pour elle, tout comme le confinement qui l'a empêché de faire des stages. Du côté des ressources elle bénéficie de l'aide de sa famille très soutenante. L'AI prenant le relais de l'assurance chômage, lui a également permis de faire un bilan de compétences et d'évaluer sa capacité de travail avant de commencer une formation d'assistante administrative. Josefa se réjouit de cette deuxième reconversion qu'elle envisage avec espoir et la confiance dans la réussite de cette formation.

Véronique est très seule, isolée et le soutien de sa famille lui fait défaut. Ses moyens financiers sont limités. Au début, les institutions lui ont fait barrage, l'assurance chômage l'obligeant à postuler dans le domaine de la coiffure, qui

l'avait épuisée. Par la suite, elle a pu bénéficier du soutien d'une association qui l'aide à s'insérer progressivement dans le domaine administratif, dont elle est fraîchement diplômée. Son médecin et sa psychothérapeute ont été un appui important pour faire face à l'épuisement. Actuellement, elle est suivie par une job coach et un conseiller en réinsertion professionnelle. Au niveau personnel, la créativité, l'appréciation des apprentissages, l'adaptabilité et la sérendipité l'ont aidée dans ce processus de reconversion. Cependant, la pandémie a joué un rôle ambivalent. Alors que le confinement, arrivé au moment où elle faisait le bilan de compétences, lui a apporté le temps nécessaire au travail d'introspection, elle a dû réaliser sa formation à distance ce qui a contribué à son sentiment d'isolement.

Les perspectives de ce deuxième sous-groupe ne représentent pas des vocations, toutefois, elles semblent aller dans le sens des trois hypothèses de la S-BIT of work (Owens et al., 2019). Des ressources adéquates amènent à des compromis réjouissants, même quand les intérêts professionnels sont partiellement comblés. Comme pour le groupe précédent, les différents accompagnements psychologiques étayent les forces de caractère, qui semblent s'exprimer davantage dans ces reconversions.

5.3.3 Les projets incertains

Deux participants, à ce stade de leur parcours de reconversion, ne sont pas encore engagés dans des projets concrets.

Le parcours de Paulo est celui qui cumule le plus d'obstacles et le moins de ressources. À son arrivée en Suisse son diplôme n'est pas reconnu et son niveau de français ne lui permet pas de s'insérer dans le domaine de la vente. Pour subvenir aux besoins de son couple il s'engage dans un travail indécent où les perspectives d'évolution sont inexistantes. Cette situation l'empêche d'apprendre le français, contrairement à son épouse qui réussit sa reconversion. Paulo vit un divorce en endurant une situation professionnelle difficile sur les chantiers, l'assurance chômage l'obligeant à rester dans ce domaine. Pendant ces longues années il y a une absence totale de soutien familial, institutionnel et psychologique. Le rêve de Paulo est celui de l'entrepreneuriat. Son projet est freiné par la situation sanitaire et le manque de moyens financiers. Au niveau

personnel, l'espoir est une ressource mais la dépression semble toujours planer sur sa santé mentale.

William semble en plein deuil de son ancien métier de cadre dans l'aviation. Il essaye à maintes reprises de se réorienter dans des domaines adjacents à celui de l'aviation mais, il est confronté à la rigidité du marché du travail et ses efforts restent infructueux. La pandémie qui a causé son licenciement, le freine dans la construction d'un nouveau réseau professionnel. Cette période l'invite à l'introspection mais, pour le moment, il n'envisage pas de formation. Ses ressources sont représentées par le soutien familial et le revenu de l'assurance chômage mais cette dernière ne lui offre pas des mesures de reconversion. William aimerait aussi bénéficier d'un accompagnement psychologique et d'un bilan de compétences approfondi mais, pour le moment, il n'a pas encore eu accès à ces prestations. Ses forces personnelles jouent un rôle ambivalent, sa grande persévérance l'a amené à l'épuisement et devant cette reconversion imposée, il navigue entre espoir et découragement. Le rêve de William est de devenir entrepreneur dans la gestion d'un petit hôtel familial, cependant les moyens financiers ne lui permettent pas de réaliser ce projet.

Nos deux participants se heurtent à des nombreuses barrières contextuelles et manquent d'un soutien institutionnel adapté aux reconversions. Contrairement aux autres participant·e·s, ils ne bénéficient pas d'une prise en charge de leur problème de santé mentale, ni d'un accompagnement en orientation professionnelle. Les forces de caractère semblent s'exprimer faiblement ou de manière ambivalente dans un terrain qui paraît, à ce stade de la reconversion, plutôt dépourvu de ressources. Nous constatons que ces situations sont opposées aux trois propositions théoriques de la S-BIT of work (Owens et al., 2019), que nous avons nommé précédemment.

5.4 Limites et perspectives

Cette recherche a examiné les parcours de dix personnes avec des enjeux de santé mentale qui font face à une reconversion imposée. Trois limites semblent émerger principalement. Premièrement, le facteur du temps doit être pris en considération, car l'analyse thématique effectuée se focalise sur un moment précis de ce parcours, qui continue d'évoluer. De plus, les participant·e·s se

trouvent dans des phases différentes de la reconversion. La situation des personnes qui ont déjà des projets élaborés est différente de celles qui sont encore en début de parcours avec toute l'incertitude sur les débouchés. Deuxièmement, cette étude s'est basée sur l'analyse d'un nombre réduit de récits. Ces résultats ne représentent donc que des données préliminaires et méritent d'être corroborés par des études plus approfondies. Troisièmement, le recrutement des participant·e·s a été fait à travers des institutions qui accompagnent les reconversions professionnelles. Il y a aussi des personnes qui affrontent les reconversions de manière autonome, nous n'avons pas eu accès à des récits où les sources d'influences sont moins marquées par le soutien institutionnel.

Ces limites nous amenèrent à proposer des futurs développements dans l'étude de ces transitions complexes. Une analyse longitudinale de ces parcours permettrait de suivre le changement sur le long terme et d'apprécier la manière dont les sources d'influences évoluent dans le temps. Par exemple, il serait intéressant de s'entretenir à nouveau avec les participant·e·s quelque temps après la fin de la reconversion pour récolter leur avis sur les stratégies qu'ils ont élaborées pendant cette transition et de quelle manière elles influencent la suite de leur parcours. Cet entretien post-reconversion permettrait aussi de vérifier la deuxième hypothèse de notre cadre théorique. Est-ce que ces personnes ont retrouvé un environnement professionnel qui favorise la promotion de leur bien-être et l'expérience d'un travail satisfaisant ? Un nombre plus important de récits pourrait apporter plus de profondeur et de détails dans les analyses. L'inclusion des récits des personnes qui affrontent de manière autonome ces transitions enrichirait la compréhension des sources d'influences sur les perspectives de reconversion.

5.5 Implications pour la pratique

Les reconversions professionnelles imposées avec des enjeux de santé mentale sont très complexes.

Tout d'abord, l'analyse de ces récits suggère que l'accès à des mesures dans les institutions n'amène pas systématiquement à des perspectives satisfaisantes. Une compréhension globale des besoins de la personne semble nécessaire pour

proposer les mesures adaptées aux circonstances. Ensuite, les ressources et les forces personnelles de nos participant·e·s sont affaiblies par des chocs de carrière qui déclenchent des troubles psychiques (Akkermans et al., 2018). La psychothérapie et le soutien dans l'orientation professionnelle sont des interventions qui permettent de recomposer le bouquet des forces et des compétences (Zacher, 2019). Quand ces facteurs personnels peuvent reflourir, des nouveaux chemins semblent s'ouvrir. De l'autre côté, des forces de caractère seules devant beaucoup d'obstacles ne suffisent pas à reconstruire une carrière.

En accord avec la littérature (Fouad & Bynner, 2008; Meerkins et al., 2021; Zacher, 2019), cette étude fait émerger quatre ressources qui paraissent essentielles aux reconversions imposées avec des enjeux de santé mentale.

- 1) L'accès à un accompagnement psychologique pour soutenir les personnes qui souffrent de troubles psychiques.
- 2) Des moyens financiers adéquats pour subvenir aux besoins de la personne.
- 3) L'accès à l'orientation professionnelle pour structurer un projet et explorer le marché du travail. Les bilans de compétences, les mesures d'insertion progressive et le job coaching semblent influencer positivement la reconversion.
- 4) L'accès à une formation alignée aux intérêts et valeurs de la personne pour acquérir des compétences et se diriger vers une nouvelle identité professionnelle.

Nous avons constaté une certaine hétérogénéité d'accès aux soutiens contextuels. À l'heure actuelle un dispositif institutionnel spécifique aux besoins des reconversions ne semble pas exister. Sa constitution pourrait permettre à chaque personne de bénéficier de services adaptés à sa situation.

Concernant le conseil en orientation, le bilan de compétences est apparu comme une intervention propice à la création d'un projet professionnel et au choix d'une formation. Une analyse systémique et approfondie de la situation de la personne semble une première étape importante. Il paraît nécessaire d'évaluer le rôle de chaque source d'influence dans le contexte unique de la personne pour créer des

hypothèses d'accompagnement qui peuvent aider la personne à faire face aux obstacles de la reconversion et à maximiser ses ressources. Owens et collaborateurs (2019), dans une contribution axée sur les interventions en psychologie positive dans le counseling de carrière, nous montrent que les outils sont nombreux. Identifier, étayer et amplifier les forces positives permettrait aux individus d'agir sur les éléments contextuels qui sont partiellement sous son contrôle et d'en tirer profit (Massoudi et al., 2019). Le VIA Inventory of Strengths est un instrument psychométrique mesurant les traits positifs de la personnalité qui constituent la force de chaque individu (Peterson & Seligman, 2004). Il peut être utilisé pour mettre en lumière les ressources et réfléchir sur la manière de les utiliser pendant la reconversion. Du côté des interventions en psychologie positive, les outils qui visent au développement d'une pensée basée sur l'espoir semblent prometteurs car ils favorisent la capacité à générer des stratégies multiples pour atteindre des objectifs. Nous pouvons citer l'outil « Se souvenir de l'espoir » (Magyar-Moe & Lopez, 2015). Il s'agit de monitorer les pensées négatives autour des obstacles qui peuvent décourager la personne et de les recadrer selon une perspective plus positive en les considérant comme des défis. Si ce travail sur les forces personnelles représente une piste intéressante, il n'est pas suffisant en soi. Nous avons observé que si le contexte n'est pas favorable les forces personnelles ne peuvent pas s'épanouir. Les personnes en reconversion semblent avoir besoin de découvrir des nouvelles pistes et des formations qui correspondent, même si elles ne répondent que partiellement à leurs intérêts. De plus, des mesures d'insertion progressive et de soutien à l'exploration des possibilités du marché du travail semblent propices pour recommencer un nouveau chemin.

Dans cette recherche, le conseil en orientation professionnelle est apparu comme l'un des soutiens clé pour les reconversions involontaires en association avec d'autres accompagnements. Ainsi, il semble pertinent qu'il fasse partie intégrante des dispositifs proposés aux personnes en reconversion involontaire.

6 Conclusion

Cette étude a mis en lumière plusieurs déclencheurs qui contribuent à la détérioration de la santé mentale. Nous avons constaté que des diplômes non reconnus, le manque d'expérience professionnelle et un niveau insuffisant de français entravent l'insertion dans un marché du travail régi par des règles rigides. L'absence d'activité professionnelle est également source de détresse psychologique, tout comme le trop-plein de tâches et le cumul de plusieurs rôles imposés par certaines organisations. Le harcèlement moral est aussi un facteur qui a mis à dure épreuve la santé mentale de certaines participantes. Tous ces déclencheurs sont assimilables à des chocs de carrière qui laissent un impact négatif sur le parcours professionnel et qui engagent dans une reconversion involontaire.

Ce processus de reconversion est influencé et modelé par des facteurs contextuels et personnels qui créent, tel un kaléidoscope, des configurations uniques et hétérogènes. Cette complexité nous amène donc à constater que les sources d'influence peuvent agir en faveur ou en défaveur et parfois jouer ces deux rôles en même temps. Il n'y a pas de règle unique. En revanche ce qui semble nécessaire pour ces personnes est de bénéficier d'un soutien psychologique pour adresser le problème de santé mentale et retrouver un terrain fertile pour envisager l'avenir. Ce chemin de recomposition de soi et de son identité professionnelle est constellé de plusieurs étapes. Les clés propices à la transformation semblent être les bilans d'orientation professionnelle et les formations. Pour terminer, un dispositif institutionnel dédié spécifiquement aux reconversions et à leurs défis propres, pourrait faciliter ces transitions qui sont de plus en plus nombreuses.

7 Références

- Allan, B. A., Owens, R. L., Sterling, H. M., England, J. W., & Duffy, R. D. (2019). Conceptualizing well-being in vocational psychology : A model of fulfilling work. *The Counseling Psychologist*, 47(2), 266-290.
<https://doi.org/10.1177/0011000019861527>
- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. L. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock : Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103434. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103434>
- 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>
- Antonini, M. (2018). A new typology to describe the regional differences in swiss labor markets. *Swiss Journal of Sociology*, 44(1), 35-58.
<https://doi.org/10.1515/sjs-2018-0003>
- Arthur, M. (2014). The boundaryless career at 20 : Where do we stand, and where can we go? *Career Development International*, 19, 627-640.
<https://doi.org/10.1108/CDI-05-2014-0068>
- Balcazar, F. E., Mathews, R. M., Francisco, V. T., Fawcett, S. B., & Seekins, T. (1994). The empowerment process in four advocacy organizations of people with disabilities. *Rehabilitation Psychology*, 39(3), 189-203.
<https://doi.org/10.1037/h0080319>
- Bowling, N. A., Alarcon, G. M., Bragg, C. B., & Hartman, M. J. (2015). A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *Work & Stress*, 29(2), 95-113. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1033037>

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.

<https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Braun, V., & Clarke, V. (2021). *Thematic Analysis : A Practical Guide* (1st edition). SAGE Publications Ltd.

Brodsky, C. M. (1976). *The harassed worker*. D. C. Heath & Co.

Carless, S. A., & Arnup, J. L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 80-91.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.002>

Chevallier, E. (2017). Les ruptures intentionnelles de carrière chez les cadres français.e.s souhaitant redonner du sens à leur vie professionnelle : Concept et processus. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 46/3, Article 46/3.

<https://doi.org/10.4000/osp.5484>

Cocandeau-Bellanger, L., & Fonteneau, A. (2017). Impacts du vécu de la reconversion professionnelle des ouvrier.ère.s de l'industrie sur leur identité. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 46/3, Article 46/3.

<https://doi.org/10.4000/osp.5458>

Daskalaki, M., & Simosi, M. (2018). Unemployment as a liminoid phenomenon : Identity trajectories in times of crisis. *Human Relations*, 71(9), 1153-1178.

<https://doi.org/10.1177/0018726717737824>

Defillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career : A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324.

<https://doi.org/10.1002/job.4030150403>

Denave, S. (2015). *Reconstruire sa vie professionnelle*. PUF.

- Deplazes, J., Christin, T., Ravazzini, L., Perrenoud, S., Li, R., Saucy, F., Schmassmann, S., & Murier, T. (2021). *Indicateurs du marché du travail 2021*. OFS.
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers : Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- De Vos, A., Jacobs, S., & Verbruggen, M. (2021). Career transitions and employability. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103475. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103475>
- de Wit, F. R. C., Jehn, K. A., & Scheepers, D. (2013). Task conflict, information processing, and decision-making : The damaging effect of relationship conflict. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 122(2), 177-189. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2013.07.002>
- 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.e.s dans des parcours professionnels marqués par la mobilité : Entre le deuil du métier et le désir de réinvestir sa vie autrement. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 46/3, Article 46/3. <https://doi.org/10.4000/osp.5465>
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>

- Hall, D. T. (1986). Breaking career routines : Midcareer choice and identity development. In *Career Development in Organizations* (p. 120-159). Jossey-Bass.
- Hall, D. (2002). *Careers in and out of organizations*. SAGE Publications.
<https://doi.org/10.4135/9781452231174>
- Heppner, M. J., & Scott, A. B. (2006). Career transitions. In J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Éds.), *Encyclopedia of career development* (p. 157-159). Sage Publications.
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution : Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192-204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Ibarra, H. (2006). Career change. In J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Éds.), *Encyclopedia of career development* (p. 77-83). Sage Publications.
- Le Bossé, Y. L., & Lampron, M. (2016). *Soutenir sans prescrire : Aperçu synoptique de l'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités* (Illustrated édition). ARDIS.
- Le Bossé, Y., Bourassa, B., Chamberland, M., Fournier, G., Tremblay, S.-P., & Vallerie, B. (2019). Du bon usage de l'incertitude : Un exemple d'application de l'approche centrée sur le développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités (dpa-pc) au domaine de l'orientation. In J. Masdonati, K. Massoudi, & J. Rossier (Éds.), *Repères pour l'orientation* (p. 297-239). Antipodes.
- Le Robert* (Illustrated édition). (2021). Le Robert.

- Lomas, T., & Ivztan, I. (2016). Second wave positive psychology : Exploring the positive–negative dialectics of wellbeing. *Journal of Happiness Studies*, 17(4), 1753-1768. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9668-y>
- 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>
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers : An alternate explanation for the “opt-out“ revolution. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 106-123. <https://doi.org/10.5465/ame.2005.15841962>
- Martínez-Martí, M. L., & Ruch, W. (2014). Character strengths and well-being across the life span : Data from a representative sample of German-speaking adults living in Switzerland. *Frontiers in Psychology*, 5. <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2014.01253>
- Masdonati, J., & Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles : Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 41/2, Article 41/2. <https://doi.org/10.4000/osp.3776>
- Masdonati, J., Franz, S., & Abessolo, M. (2019). Comprendre et accompagner les reconversions professionnelles. In J. Masdonati, K. Massoudi, & J. Rossier (Éds.), *Repères pour l'orientation* (p. 79-110). Antipodes.

- Masdonati, J., Frésard, C., & Parmentier, M. (sous presse). *Involuntary Career Changes : A Lonesome Social Experience*.
- Massoudi, K., Urbanaviciute, I., Hofman, J., & Gander, F. (2019). Des vulnérabilités aux vertus : Une approche positive du bien-être au travail. In *Repères pour l'orientation* (Antipodes, p. 267-296).
- Meerkins, T., Blustein, D. L., Perry, K. D., & Erby, W. (2021). Unexpected Employment Transitions and Lifelong Learning. In *The Oxford Handbook of Lifelong Learning* (2nd éd.). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780197506707.013.28>
- Motulsky, S. L. (2010). Relational Processes in Career Transition : Extending Theory, Research, and Practice. *The Counseling Psychologist*, 38(8), 1078-1114. <https://doi.org/10.1177/0011000010376415>
- Nagy, N., Froidevaux, A., & Hirschi, A. (2019). Chapter 10—Lifespan Perspectives on Careers and Career Development. In B. B. Baltes, C. W. Rudolph, & H. Zacher (Éds.), *Work Across the Lifespan* (p. 235-259). Academic Press.
<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00010-4>
- Negrone, C. (2005). La reconversion professionnelle volontaire : D'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique. *Cahiers internationaux de sociologie*, 119(2), 311-331.
- Niemiec, R. M. (2017). *Character Strengths Interventions : A Field Guide for Practitioners*. Hogrefe Publishing.
- Niemiec, R. M., & McGrath, R. E. (2019). *The power of character strengths : Appreciate and ignite your positive personality*. VIA Institute on Character.

- O'Driscoll, M. P., & Roche, M. (2016). Working hours, health, and well-being. In *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of occupational safety and workplace health* (p. 181-204). Wiley Blackwell.
- OFS. (2022, février 24). *Baromètre de l'emploi au 4e trimestre 2021*. Baromètre de l'emploi au 4e trimestre 2021 | Office fédéral de la statistique.
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.gnpdetail.2022-0079.html>
- OFS. (2018). *Santé psychique*.
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiken/gesundheit/gesundheitszustand/psychische.html>
- Owens, R. L., Baugh, L. M., Barrett-Wallis, R., Hui, N., & McDaniel, M. M. (2018). Strengths across the lifespan : A qualitative analysis of developmental trajectories and influential factors. *Translational Issues in Psychological Science*, 4(3), 265-276. <https://doi.org/10.1037/tps0000164>
- Owens, R. L., Allan, B. A., & Flores, L. Y. (2019). The Strengths-Based Inclusive Theory of Work. *The Counseling Psychologist*, 47(2), 222-265.
<https://doi.org/10.1177/0011000019859538>
- Owens, R. L., Flores, L. Y., Kopperson, C., & Allan, B. A. (2019). Infusing Positive Psychological Interventions Into Career Counseling for Diverse Populations. *The Counseling Psychologist*, 47(2), 291-314.
<https://doi.org/10.1177/0011000019861608>
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. MA: Houghton Mifflin.
- Paucsik, M., Baudier, J.-B., & Shankland, R. (2021). *S'initier à la psychologie positive : Prendre soin de soi, des autres et de l'environnement*. EYROLLES.

Perez-Roux, T., & Balleux, A. (2014). Introduction, Transitions professionnelles désirées - contraintes : Quelles dynamiques identitaires des acteurs à l'épreuve des contextes ? *L'orientation scolaire et professionnelle*, 43/4, Article 43/4.

<https://doi.org/10.4000/osp.4452>

Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues : A handbook and classification*. American Psychological Association.

Porath, C., & Pearson, C. (2013). The price of incivility. *Harvard Business Review*, 91(1-2), 114-121, 146.

Promotion Santé Suisse. (2020). *Job Stress Index 2020*.

https://promotionsante.ch/assets/public/documents/fr/5-grundlagen/publikationen/bgm/faktenblaetter/Feuille_d_information_048_PSC_H_2020-09_-_Job_Stress_Index_2020.pdf

Pryor, R., & Bright, J. (2003). The chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development*, 12(3), 12-20.

<https://doi.org/10.1177/103841620301200304>

Pryor, R., & Bright, J. (2014). The Chaos Theory of Careers (CTC) : Ten years on and only just begun. *Australian Journal of Career Development*, 23(1), 4-12.

<https://doi.org/10.1177/1038416213518506>

Rausa, F. (2020). *Portrait démographique de la Suisse*. OFS.

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population.assetdetail.21764559.html>

Reichard, R. J., Avey, J. B., Lopez, S., & Dollwet, M. (2013). Having the will and finding the way : A review and meta-analysis of hope at work. *The Journal of*

Positive Psychology, 8(4), 292-304.

<https://doi.org/10.1080/17439760.2013.800903>

Rossier, J. (2015). Career adaptability and life designing. In *Handbook of life design : From practice to theory and from theory to practice* (p. 153-167). Hogrefe Publishing. <https://doi.org/10.1027/00447-000>

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In *Career development and counseling : Putting theory and research to work* (p. 42-70). John Wiley & Sons, Inc.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing : A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>

Schuler, D., Tuch, A., & Peter, C. (2020). *La santé psychique en Suisse*. OBSAN.

Schwab, K. (2017). *The Fourth Industrial Revolution*. Crown.

Schonfeld, I. S., & Chang, C.-H. (2021). *Occupational health psychology*. Springer Publishing Company. <https://connect.springerpub.com/content/book/978-0-8261-9968-3>

SECO, S. d'Etat à l'économie. (2002). *Mobbing et autres tensions psychosociales sur le lieu de travail en Suisse*.

https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/mobbing-und-andere-psycho-soziale-spannungen-am-arbeitsplatz-in-d.html

SECO, S. d'Etat à l'économie. (2010). *Etude sur le stress 2010 : Le stress chez les personnes actives occupées en Suisse - Liens entre conditions de travail,*

caractéristiques personnelles, bien-être et santé.

[https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/str
essstudie-2010--stress-bei-schweizer-erwerbstaetigen---zusamm.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/str
essstudie-2010--stress-bei-schweizer-erwerbstaetigen---zusamm.html)

SECO, S. d'Etat à l'économie. (2016). *Mobbing et autres formes de harcèlement—
Protection de l'intégrité personnelle au travail.*

[https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mobbing-
und-andere-belaestigungen---schutz-der-persoenlichen-int.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschuren/mobbing-
und-andere-belaestigungen---schutz-der-persoenlichen-int.html)

Seligman, M. E. P. (2012). *Flourish : A visionary new understanding of happiness
and well-being* (1st edition). Atria Books.

Semmer, N. K., Tschan, F., Jacobshagen, N., Beehr, T. A., Elfering, A., Kälin, W.,
& Meier, L. L. (2019). Stress as offense to self : A promising approach comes
of age. *Occupational Health Science*, 3(3), 205-238.

<https://doi.org/10.1007/s41542-019-00041-5>

Shankland, R. (2019). *La psychologie positive—3e éd.* (3e édition). Dunod.

Thibauville, S., Castel, D., & Valléry, G. (2017). Les émotions en contexte de
reconversion professionnelle : Revue de questions et pistes de recherche.
L'orientation scolaire et professionnelle, 46/3, Article 46/3.

<https://doi.org/10.4000/osp.5496>

Tomlinson, J., Baird, M., Berg, P., & Cooper, R. (2018). Flexible careers across the
life course : Advancing theory, research and practice. *Human Relations*, 71(1),
4-22. <https://doi.org/10.1177/0018726717733313>

- VIA Institute. (2022). *Strengths-Based Activities & Exercises* | VIA Institute.
<https://viacharacter.org/resources/activities>
- Virgolino, A., Costa, J., Santos, O., Pereira, M. E., Antunes, R., Ambrósio, S., Heitor, M. J., & Vaz Carneiro, A. (2022). Lost in transition : A systematic review of the association between unemployment and mental health. *Journal of Mental Health*, 0(0), 1-13. <https://doi.org/10.1080/09638237.2021.2022615>
- Wandeler, C., Marques, S., & Lopez, S. (2016). Hope at Work. In *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Positivity and Strengths-Based Approaches at Work* (p. 48-59). <https://doi.org/10.1002/9781118977620.ch4>
- Wang, M., & Wanberg, C. R. (2017). 100 years of applied psychology research on individual careers : From career management to retirement. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 546-563. <https://doi.org/10.1037/apl0000143>
- Weilenmann, S., Ernst, J., Petry, H., Pfaltz, M. C., Szapinar, O., Gehrke, S., Paolercio, F., von Känel, R., & Spiller, T. R. (2021). Health Care Workers' Mental Health During the First Weeks of the SARS-CoV-2 Pandemic in Switzerland—A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Psychiatry*, 12.
<https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsy.2021.594340>
- Wordsworth, R., & Nilakant, V. (2021). Unexpected change : Career transitions following a significant extra-organizational shock. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103555. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103555>
- Zacher, H. (2019). Berufliche veränderungen : Wenn erwerbstätige sich neu orientieren. In S. Kauffeld & D. Spurk (Éds.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (p. 585-607). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-48750-1_14

8 Annexes

8.1 Annexe I