

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

Le rapport au travail chez les personnes en situation de reconversion professionnelle involontaire

Mémoire de Maitrise Universitaire ès Sciences en Psychologie : Psychologie du conseil
et de l'orientation - Session d'été 2022

Présenté par Loïc Rossat
Sous la direction du Prof. Jonas Masdonati

Table des matières

Résumé.....	2
1. Introduction.....	2
2. Problématique.....	4
3. Cadre théorique.....	5
3.1 Le rapport au travail.....	5
3.2 La centralité du travail.....	6
3.3 Le sens du travail.....	7
3.4 But et finalité du travail.....	8
3.5 Un travail décent.....	9
4. Méthode.....	10
4.1 Participants.....	11
4.2 Instruments.....	12
5. Etude 1 - Analyse de fréquence et nuage de mots.....	13
5.1 Procédure d'analyse.....	13
5.2 Résultats.....	15
6. Etude 2 - Analyse thématique.....	20
6.1 Procédure d'analyse.....	20
6.2 Résultats.....	21
6.2.1 L'individu dans son rapport au travail.....	21
6.2.2 Finalités du travail.....	27
6.2.3 Le travail et ses caractéristiques.....	32
6.2.4 La temporalité dans le rapport au travail.....	39
7. Discussion.....	41
7.1 Un rapport au travail marqué par une centralité du travail importante.....	41
7.2 Une temporalité qui questionne.....	42
7.3 Les raisons de cette centralité du travail.....	43
7.4 Autodétermination, sens du travail et travail décent.....	45
7.5 Des relations interpersonnelles à ne pas négliger.....	45
7.6 Limites de l'étude et futures recherches possibles.....	46
8. Conclusion.....	47
Bibliographie.....	49
Annexe 1 – Feuillet d'information du projet FNS.....	52
Annexe 2 – Formulaire de consentement.....	53

Résumé

Cette recherche s'intéresse au rapport au travail des personnes en situation de reconversion professionnelle involontaire. La reconversion involontaire se décrit comme une transition non prévue à la suite d'événements qui obligent les personnes à changer de profession. Dans ce contexte de changement de carrière, il est alors intéressant de venir questionner leur relation avec le monde du travail et leur vécu de la reconversion. Dans ce mémoire, nous avons étudié le lien entre l'individu et le travail à travers une analyse de fréquence et une analyse thématique. Nous avons montré que le travail est central dans la vie des participants et que le fait d'être dans un processus de reconversion leur permet de se questionner sur ce qui est important pour eux dans le travail. Ainsi, nous avons non seulement exploré les aspects financiers liés à l'activité professionnelle mais également discuté des valeurs des participants, de la manière dont ils s'identifient à leur profession et comment le travail fait sens dans leur vie. L'étude a mis en évidence que le travail a comme fonction d'occuper le quotidien. Cette occupation permet de remplir certains besoins ou envies tels qu'entretenir des relations sociales, éprouver du plaisir au travail ou encore se sentir utile. Tous ces aspects liés à l'activité professionnelle s'inscrivent dans une temporalité qui est propre au monde du travail et influencent le rapport au travail. L'étude du rapport au travail dans un contexte de reconversion professionnelle nous permet de définir les conditions que les participants recherchent dans leur futur professionnel.

1. Introduction

Dans notre société contemporaine, les trajectoires professionnelles se diversifient et sont marquées par des transitions (Fouad et al., 2008). Cette situation moins stable et moins prévisible place l'individu au cœur du développement de sa carrière (Ibarra, 2006). Ces différentes transitions poussent les travailleurs à développer une capacité d'adaptation face aux changements de rôles, aux transformations d'identités et aux nouvelles situations. Les parcours professionnels se complexifient et sont marqués par de multiples transitions (Olry-Louis et al., 2017). En Suisse, en 2018, 19,2% des personnes exerçant une activité professionnelle ont quitté leur poste de travail dans l'année (Office fédéral de la statistique, 2020). Parmi eux, presque un

tiers (28,3%) ont changé à la fois de branche économique et de profession. Ceci montre bien que les transitions professionnelles sont fréquentes chez les travailleurs suisses et que cela implique souvent un changement radical dans leur carrière professionnelle.

Dans ce contexte de changement, il est intéressant de se poser la question du lien qui existe entre l'individu et le monde du travail. En effet, le travail prend beaucoup de place dans notre société et est donc au cœur de la vie de chacun et chacune dès le plus jeune âge (Fouad et al., 2008). Avec tout ce que le travail implique en termes de formations, relations, identités ou encore les aspects économiques, il est important de comprendre le rapport que l'individu entretient avec ce dernier. On peut ainsi s'interroger sur les représentations et le vécu des personnes qui passent à travers des transitions professionnelles. Il peut y avoir autant des conditions externes que des facteurs individuels qui expliquent les changements de carrière (Ibarra, 2006). Plus particulièrement, dans cette étude, on va s'intéresser aux reconversions professionnelles involontaires qui, par leurs caractéristiques, impliquent un repositionnement dans la carrière professionnelle des individus, laissant ainsi de la place à la réflexion sur leur lien avec le travail. Parmi les différentes transitions possibles, les reconversions involontaires sont des transitions difficiles qui, par leurs caractéristiques, nous permettent réellement d'étudier le lien entre l'individu et le monde du travail. Lors d'une transition volontaire, la personne applique des modifications à sa carrière dans le but de tirer des bénéfices de ces changements (Ibarra, 2006). Dans ce cas, l'individu n'est pas toujours amené à questionner son rapport au travail car sa carrière peut garder une certaine continuité. Au contraire, dans le cas de la reconversion professionnelle involontaire, il y a une certaine rupture non anticipée qui obligent la personne à se repositionner.

Dans ce travail de master, il s'agira donc, dans un premier temps, de comprendre le rapport au travail et les différents concepts qui sont rattachés à sa définition. Après avoir posé le cadre théorique, nous pourrions procéder aux analyses sur les entretiens passés avec les participants en situation de reconversion involontaire. Nous effectuerons alors une analyse de fréquence ainsi qu'une analyse thématique. Le but est de comprendre les différents facteurs amenés par les participants pour décrire leur lien avec le travail. Nous pourrions finalement discuter du rapport au travail des personnes en situation de reconversion involontaire et ce que cela implique dans leur vécu et leurs choix de carrière.

2. Problématique

La reconversion professionnelle peut se définir comme étant une forme particulière de transition de carrière (Masdonati et al., 2019). Celle-ci correspond à un événement caractérisé par un changement de profession. Comme pour toute transition de carrière, on trouve des éléments déclencheurs qui sont à l'origine du changement (Ibarra, 2006). Parmi les différents types de transitions qui existent, on trouve la différenciation entre transition volontaire et involontaire (Heppner & Scott, 2006). Dans le même ordre d'idée, il convient donc de séparer les reconversions volontaires de celles qui sont involontaires. Les reconversions professionnelles involontaires se caractérisent par l'absence de choix ou de planification dans son processus de changement de profession que l'on pourrait qualifier de non-normatif (Masdonati et al., 2022). Ce changement est généralement favorisé par un événement déclencheur (Ibarra, 2006) négatif qui contraint la réorientation vers un nouvel emploi. Ces événements déclencheurs peuvent être, par exemple, un accident, des problèmes de santé (physique ou psychique) ou un chômage de longue durée à la suite d'un licenciement.

Fournier et ses collègues (2017) ont pu mettre en évidence quatre processus-types de reconversions. Le premier, appelé repositionnement stratégique, s'apparente à la nécessité de se repositionner dans le monde du travail à la suite d'un événement indépendant de la volonté de la personne (perte d'emploi subite, problème de santé) ou à un contexte professionnel qui s'appauvrit et force la personne à se réorienter pour sortir d'une situation bloquée. La requalification sociale est le deuxième processus-type. Il s'agit dans cette reconversion d'améliorer son image de soi en atteignant des emplois plus valorisés dans le marché du travail et ayant de meilleures conditions. Le troisième processus-type consiste à entamer une reconversion dans le but de trouver un métier qui correspond mieux aux valeurs et nouveaux intérêts de la personne. Ainsi, elle est nommée reconversion vocationnelle et se trouve marquée par un sentiment de maîtrise plus fort que les autres avec l'envie de trouver une activité professionnelle plus intéressante. Le quatrième et dernier processus-type est le repositionnement biographique. Dans ce dernier, ce sont des transformations dans la vie personnelle qui sont le moteur du changement. Les priorités de vie vont ainsi faire bouger la carrière des personnes et les projets qui y sont rattachés.

Dans ce contexte, il est parfois difficile de distinguer une limite claire entre ce qui est volontaire et involontaire étant donné le caractère parfois hybride de la reconversion (Fournier et al., 2017). Même dans le processus de reconversion volontaire, le pouvoir de décision et le

sentiment de contrôle des personnes varie. Dans une situation de reconversion involontaire, l'individu a la capacité de faire des choix et n'est jamais entièrement contraint. Ce n'est pas parce que la situation n'était pas souhaitée qu'elle ne peut pas devenir profitable. Sommes toute, il est possible que l'individu se réapproprie sa reconversion, prenne un rôle actif dans le processus et ne subisse pas entièrement la situation. La reconversion peut avoir un impact positif ou négatif dépendant de la qualité et stabilité du repositionnement dans un nouvel emploi (Fournier et al. 2017). On peut donc souligner l'importance de porter attention au contexte et aux attentes des personnes en situation de reconversion. La posture active dans le processus de reconversion mène les personnes à questionner leur rapport au travail et à reconsidérer les enjeux importants de leur carrière professionnelle.

Dans le cadre de ce travail, nous nous rapprochons plus particulièrement du processus-type de reconversion appelé repositionnement stratégique. En effet, étant donné le caractère soudain et peu maîtrisé des reconversions de nos participants, ce processus-type correspond davantage et marque bien le caractère involontaire de la reconversion. Cependant, il est important de ne pas négliger la possibilité d'y avoir des croisements entre les différents processus-types et de bien observer le contexte particulier de chaque participant dans l'étude de leur rapport au travail.

3. Cadre théorique

3.1 Le rapport au travail

Un angle de vue possible pour aborder et parvenir à comprendre le vécu des personnes en situation de reconversion est de questionner sa relation avec le monde du travail. De nombreuses études ont exploré le lien qui existe entre l'individu et son travail. Ces recherches ont conduit à l'élaboration de diverses approches qui mettent en lumière différents aspects que comporte l'étude du rapport au travail. Ces études relativement indépendantes les unes des autres ne facilitent pas l'intégration théorique de cette thématique (Rosso et al., 2010). Il s'agira ici donc, dans un premier temps, d'exposer et de décrire les tenants et aboutissants du rapport au travail pour ensuite parvenir à une vision globale des éléments qui composent ce lien particulier.

Etudier le rapport au travail, c'est étudier la force et la qualité du lien qui unit ou oppose l'individu au monde du travail et la relation qu'il en découle. Le rapport au travail est alors un

construit multidimensionnel où chaque dimension permet un regard différent sur le lien entre individu et travail (Fournier et al., 2020). Fournier et ses collègues ont construit un questionnaire sur le rapport au travail en se basant puis en complétant les études qui avaient été faites sur le sens du travail. Ce questionnaire sur le rapport au travail est construit autour de 7 dimensions : la centralité absolue ; la centralité relative ; les finalités ; les attentes ; les obligations et devoirs réciproques entre le travailleur, l'employé et la société (5-6) ; et finalement la représentation du travail décent.

Dans ce chapitre, nous définirons le rapport au travail en tant que relation ou lien qu'un individu entretient avec le monde du travail. Ainsi, nous étudierons dans un premier temps la centralité du travail. Puis, nous discuterons du sens que les personnes donnent au travail en s'intéressant, plus particulièrement, aux buts et finalités attribués à l'exercice d'une activité professionnelle. Pour conclure notre cadre théorique, nous nous intéresseront au travail décent qui apportera une dernière clé de lecture en s'intéressant aux caractéristiques de l'emploi et leurs impacts sur le rapport au travail.

3.2 La centralité du travail

Une des premières questions que l'on peut aborder pour cerner le rapport au travail est celle de la centralité du travail. La centralité du travail fait référence à l'importance accordée au travail dans la vie d'une personne (Mercure et al., 2010). Cette dimension reste relativement stable tout au long de la vie professionnelle des individus (Bal & Kooij, 2011). Pour Mercure et ses collègues (2010), cette conception subjective de la place que doit prendre le travail peut se diviser en deux sous-catégories que sont la centralité absolue et la centralité relative du travail. La première correspond à la considération que l'individu a du travail et à la place que le travail prend selon lui dans la société. Il pose donc la question de la valeur générale attribuée au travail sans prendre en compte les autres sphères de la vie des personnes (Fournier et al., 2020). La centralité relative, quant à elle, met en avant l'importance du travail dans la vie de l'individu relativement à ses autres activités et rôles. Le concept de centralité relative permet donc d'accéder aux préférences et de hiérarchiser les priorités. Il répond à la question de l'importance de l'activité professionnelle et du rôle de travailleur par rapport aux autres sphères de vie de la personne. Dans cette seconde sous-catégorie, il n'est pas question de temps accordé aux différentes activités et rôles du quotidien mais de ce que travailler procure ou pas en termes

d'identité, de priorité et de satisfaction comparativement aux autres sphères et activités de l'individu. La centralité relative témoigne donc de l'équilibre souhaité entre le travail et les autres domaines de vie (Mercure et al., 2010).

3.3 Le sens du travail

Pour compléter la compréhension du rapport au travail, on peut s'intéresser aux études réalisées dans le cadre de la Meaning of Work (MOW) International Research Team. La recherche autour du sens donné au travail (MOW) tente de comprendre comment et où les personnes trouvent du sens dans leur condition de travailleur (Brief & Nord, 1990). Cette quête de sens se fait non seulement de manière individuelle mais également socialement à travers des normes et des conceptions partagées (Dik et al., 2013). Dans leur revue sur le MOW, Rosso, Dekas et Wrzesniewski (2010) proposent une distinction entre *meaning* et *meaningfulness*. Le sens donné (*meaning*) s'intéresse à comprendre comment l'individu trouve ou donne un sens positif à son activité professionnelle. Il renseigne donc sur le type de sens donné dans le rapport qu'entretient le travailleur à son emploi. *Meaningfulness* renvoie à la quantité de sens donné par l'individu à son travail. La quantité de sens rattaché au travail peut être différente chez chacun et chacune alors même qu'ils/elles exercent la même activité professionnelle. "The fact that work has a particular meaning does not necessarily determine that it is meaningful" (Rosso et al., 2010, p.95). Cette citation met en évidence l'importance de prendre en considération cette distinction entre type de sens et quantité de sens donné. *Meaningfulness* répond à la question : à quel point mon travail fait sens ? ; alors que *meaning* donne l'indication de quel sens je lui trouve.

Dans les deux cas, on peut identifier quatre sources qui participent à la construction d'un sens du travail chez l'individu (Rosso et al., 2010). Le premier facteur est celui que l'on appelle le Self. Le Self se rattache aux valeurs, motivations et croyances personnelles qui permettent d'accéder à la conception que l'individu se fait du travail. Comme second facteur on trouve les « autres », c'est-à-dire les collègues, supérieurs, groupes ou encore la famille qui vont influencer le sens donné au travail à travers les diverses relations qu'ils entretiennent. Ce partage de points de vue et de conception du travail avec les autres va constamment modifier le sens que l'individu trouvera et construira dans son activité professionnelle. Ainsi, cela forgera son identité de travailleur. Le troisième facteur comprend des éléments plus matériels tels que

les caractéristiques de l'emploi, les tâches demandées, l'aspect financier mais également la culture nationale concernant le travail qui, elle aussi, impactera la construction du sens. On peut, par exemple, aisément suggérer qu'un travail mal rémunéré ou constitué de tâches jugées inadéquates entacherait la quantité de sens donné (*meaningfulness*) et pourraient aussi en modifier le caractère (*meaning*). Pour finir, la vie spirituelle de l'individu et son rapport au sacré va également guider le sens du travail. Cette connexion avec quelque chose au-delà de soi donne chez certaines personnes du sens à leur vie et donc aussi, par extension, à leur vie professionnelle.

Le concept de sens du travail comprend donc beaucoup d'éléments qui s'entrecoupent ou se confrontent et, dans tous les cas, rendent son étude et son opérationnalisation complexe. Dans l'étude menée par Fournier et ses collègues (2020), les théories autour du MOW ont servi de base pour l'élaboration d'un questionnaire multidimensionnel sur le rapport au travail. Les éléments apportés par les théories du MOW ont ensuite été complétés pour apporter une compréhension plus étendue et actuelle du rapport au travail. De cette manière, nous avons considéré le concept de sens du travail comme faisant partie intégrante du rapport au travail mais ne suffisant pas à le théoriser dans sa globalité.

3.4 But et finalité du travail

Il est difficile d'obtenir les informations et de prendre en compte tous les aspects (sources) rattachés au sens donné au travail dans le cadre d'une étude. Pour cette raison, on peut regarder du côté de la finalité ou du but recherché à travers l'exercice d'une profession comme manière d'accéder au sens donné au travail. Les buts correspondent à ce que l'on souhaite atteindre de manière concrète, alors que la finalité fait référence à un ensemble plus abstrait de valeurs qui tendent vers un idéal donnant ainsi une ligne directrice à l'activité. Par exemple, si la finalité est de s'épanouir, un but pourrait être de faire des rencontres intéressantes. Cette variable du rapport au travail réunissant buts et finalités met en exergue les raisons pour lesquelles une personne travaille. Selon Mercure et ses collègues (2010), dans le concept de finalité du travail, on retrouve la question d'une certaine hiérarchie dans les raisons et les buts liés à l'activité professionnelle. On y trouve donc une finalité principale qui donne la direction générale, puis des finalités secondaires qui viennent en complément pour une compréhension plus poussée des représentations et objectifs visés à travers le travail. Ainsi, on peut catégoriser le concept

de finalité en 5 types (Mercure et al., 2010) : Une finalité économique qui se concentre sur le salaire, percevant le travail comme un moyen de gagner sa vie ; une finalité de réalisation qui met l'accent sur l'activité du travail et les tâches effectuées ; une finalité qui se concentre sur le statut et la reconnaissance que donne sa position de travailleur ; une finalité sociale qui découle de l'importance des relations et du contact humain ; et pour finir, une finalité dite altruiste qui porte sur la volonté d'amener quelque chose à la société, une plus-value. Malgré tout, cette catégorisation n'est pas toujours évidente et ne permet pas de distinguer facilement les types de finalités qui peuvent s'entrecouper (Chow et al., 2014). Par exemple, une personne qui dit aimer aider les autres dans son travail mettra en avant à la fois la tâche qu'elle apprécie, l'altruisme qui en découle et peut-être également la reconnaissance qu'elle en retire. Il est donc important de garder en tête cette possible confusion pour ne pas interpréter et catégoriser trop rapidement une personne et la finalité qu'elle accorde à son travail. Somme toute, en identifiant la finalité donnée au travail, on peut comprendre comment la personne fait des choix dans le domaine professionnel (Wils et al., 2007). Mercure et al. (2010) proposent aussi de diviser en 2 groupes opposés les types de finalité du travail. D'un côté les finalités axées sur l'avoir (matériel) et de l'autre sur l'être (expérientiel).

3.5 Un travail décent

Jusqu'ici, nous avons évoqué ce qui, chez l'individu, a un impact sur le rapport au travail. Ainsi, le concept de centralité nous a donné l'importance du travail aux yeux de l'individu et le concept de finalité du travail nous oriente vers l'objectif recherché à travers l'activité professionnelle. On peut maintenant se tourner vers l'influence qu'ont les caractéristiques de l'emploi sur le rapport au travail. Il s'agit donc de comprendre les caractéristiques de la profession et de la place de travail recherchées par le travailleur pour que l'emploi soit considéré comme acceptable. Pour comprendre ce qu'est un travail jugé comme acceptable, on peut se pencher sur le concept de travail décent. Pour *l'International Labour Organization (ILO)*, avoir un travail décent est primordial et implique des conditions précises (International Labour Organization, 2013). Un travail dit décent permet d'avoir des opportunités d'emploi qui donnent accès à des droits et à une protection sociale. Plus particulièrement, l'ILO (2013) promeut une activité professionnelle qui permet d'obtenir un salaire et des horaires adéquats, rendant possible un équilibre entre vie privée et professionnelle, en offrant stabilité et sécurité au travail ainsi que l'égalité des chances. A la suite de cela, la *Psychology of Working Theory*

(PWT) propose de compléter cette définition en suivant une approche psychologique (Duffy et al., 2016). Celle-ci met en évidence les facteurs contextuels qui peuvent limiter l'accès à un travail décent (situation économique, marginalisation). Une situation de chômage ou de perte d'emploi aura un impact sur la perception de l'individu sur le travail décent (Masdonati et al., 2019). De plus, Duffy et ses collègues (2016) soulignent que l'accès au travail décent permet de remplir 3 besoins humains fondamentaux que sont la survie, les relations sociales et l'auto-détermination. La *Decent Work Scale* (DWS) permet de mesurer le travail décent à l'aide de 5 dimensions : des conditions de travail sécuritaire ; l'accès à des prestations de santé ; une rémunération adéquate ; la possibilité d'avoir du temps libre et du repos ; et finalement une correspondance des valeurs (Duffy et al., 2017). La DWS se veut interculturelle et s'applique également dans le contexte Suisse (Masdonati et al., 2019). Cependant, on peut garder en tête que certaines dimensions qui composent le travail décent seront plus spécifiques à certaines cultures que d'autres et amènent différentes représentations (Kazimna et al., 2020). Pour aller plus loin, avoir accès à un travail décent impacte positivement la satisfaction de vie qui découlerait d'une meilleure satisfaction au travail (Masdonati et al., 2019). Ainsi, le concept de travail décent vient amener des clés de lecture sur les valeurs, les représentations et les besoins qui ont un rôle à jouer dans le rapport au travail des individus. Comprendre ce qu'est un travail décent pour chacun et chacune est une manière d'accéder aux attentes vis-à-vis du monde du travail et donc à leur rapport au travail.

4. Méthode

Dans ce travail, deux études ont été menées sur la base du même échantillon de données. Il s'agit donc dans cette partie de décrire la méthode générale utilisée à la fois pour l'analyse de fréquence (étude 1) et pour l'analyse thématique (étude 2).

Ce travail s'inscrit dans le cadre d'une recherche financée par le Fonds national suisse de la recherche scientifique (Subside FNS no 100019_192429). Le projet vise à comprendre les processus qui marquent les reconversions involontaires et de pouvoir proposer par la suite des interventions pour cette population et les différents intervenants qui les suivent (cf annexe 1). Le recrutement des participants s'est fait à l'aide de différentes institutions partenaires¹ qui ont

¹ OSEO Vaud ; Coopérative Démarche ; Fondation Mode d'emploi ; Corref ; Association PAIRES ; EVAM Vaud ; Ingeus ; Fondation QUALIFE ; Association DECOUVRIR ; OSEO PRIMA ; OCOSP Vaud ; Atelier93 ; Fondation IPT

été d'accord de proposer à leurs prestataires concernés de participer à la recherche. Les participants volontaires (cf annexe 2 - formulaire de consentement) sont alors conviés pour un premier entretien d'environ 1h30 dans lequel ils sont invités à raconter le vécu de leur reconversion involontaire à travers différentes thématiques. Mon travail de master prend place dans le temps 1 de cette recherche et propose un premier axe de lecture de la problématique en se focalisant sur l'étude du rapport au travail des personnes en situation de reconversion professionnelle involontaire.

4.1 Participants

Dans un premier temps, il m'a fallu faire une sélection des entretiens que je voulais utiliser dans mes analyses. Pour ce faire j'ai utilisé les critères suivants : Les entretiens devaient évidemment avoir été transcrits et vérifiés. J'ai décidé de me concentrer sur les questions de reconversion en lien avec la santé (physique et/ou psychique) et le chômage. J'ai exclu les entretiens qui concernaient des questions de migration. La question de la migration amène des thématiques supplémentaires, tel que la question de la culture ou celle de la reconnaissance des diplômes, lesquelles je n'ai pas traitées dans ce travail de mémoire.

Les entretiens de 14 participants ont été utilisés dans notre étude. L'échantillon est composé de 7 femmes et 7 hommes âgés de 29 à 58 ans se trouvant dans un processus de reconversion involontaire à la suite de problèmes de santé (N = 9) ou de chômage de longue durée (N = 5).

Tableau 1 : Participants

NOM D'EMPRUNT	AGE	SEXE	RAISON DE LA RECONVERSION	OCCUPATION PRÉCÉDENTE	PLAN DE CARRIÈRE
MARIE	42	F	Chômage	Libraire	Bibliothécaire
JEAN	31	H	Santé	Convoyeur de fonds	Responsable sécurité
BEATRIZ	29	F	Santé	Gestionnaire du commerce de détail	Employée de commerce
KEVIN	29	H	Santé	Coiffeur	Assistant RH
VERONIQUE	44	F	Santé	Coiffeuse	Employée administrative
FREDERIC	29	H	Santé	Charpentier	Dessinateur en architecture

HENRY	58	H	Chômage	Coordinateur dans l'humanitaire	Inconnu
WILLIAM	41	H	Chômage	Chef d'escale, logistique de personne	Inconnu
GIULIANA	47	F	Santé	Chirurgienne	Juge
LOUIS	46	H	Chômage	Responsable du département logistique (aviation)	Entrepreneur
GABRIEL	34	H	Santé	Charpentier	Technicien dans la charpente (bureau)
SARAH	45	F	Chômage	Assistante de direction	Assistante sociale
CHLOE	34	F	Santé	Cheffe de projet installatrice électricienne	Programmeuse et cybersécurité
JOSEFA	35	F	Santé	Gouvernante	Assistante administrative

4.2 Instruments

Les entretiens ont été donnés en suivant un canevas très établi qui sert de guide d'entretien. Ce guide d'entretien permet de discuter de différents thèmes répartis en sections. Une première section concerne les informations sociodémographiques. Ensuite, vient la question du parcours avec une partie sur les éléments objectifs du parcours (emplois, durée) et également subjectif (sentiment de contrôle) de celui-ci. Puis, l'entretien se focalise sur la reconversion, les identités et sur les ressources et obstacles. La section suivante, le rapport au travail, est la partie des entretiens utilisée dans les analyses de ce travail.

Une première question permet de discuter de la centralité du travail. Dans un deuxième temps, la question « Si vous gagniez à la loterie travailleriez-vous quand même ? Pour quelles raisons et à quelles conditions ? » vient amener des éléments sur la fonction du travail dans la vie des participants en excluant le besoin d'argent. De cette manière, on accède à d'autres finalités que celle de bénéficier d'une rémunération. Ensuite, l'exploration du rapport au travail se tourne sur les attentes de la personne et plus particulièrement de ce qui la mettrait de bonne humeur le matin d'une journée de travail. La section sur le rapport au travail se termine en faisant le lien

entre leur reconversion et le rapport au travail en leur proposant de se projeter dans leur futur emploi.

5. Etude 1 - Analyse de fréquence et nuage de mots

Dans le cadre de ce travail, j'ai décidé d'effectuer une analyse de fréquence de mots dans le but d'avoir un premier aperçu des données présentes dans le discours des participants concernant le rapport au travail. Le principe d'une analyse de fréquence est de dresser une liste qui spécifie le nombre de fois qu'un mot est utilisé dans un texte (Baron et al., 2009). Cette liste de fréquence de mots permet de souligner l'occurrence à laquelle différents mots apparaissent. Ensuite, il me paraissait important de produire une représentation visuelle de cette liste de fréquence. Le nuage de mots est une représentation textuelle contenant les mots les plus fréquemment utilisés (Heimerl et al., 2014). Le nuage de mots est donc une représentation visuelle d'une liste de fréquence de mots et vient ainsi compléter l'analyse de fréquence. Dans un nuage de mots, plus le mot est écrit en grand, plus sa fréquence est élevée.

5.1 Procédure d'analyse

Il me fallait décider quelle partie des entretiens j'allais utiliser dans l'analyse. L'option d'analyser l'entièreté des entretiens comportait des inconvénients. Tout d'abord, mon travail se concentre sur le rapport au travail. J'aurais donc perdu en précision en prenant l'entièreté des entretiens qui traitent d'autres thèmes liés aux reconversions involontaires. J'ai constaté l'existence d'éléments concernant le rapport au travail avant que les questions qui ci-référèrent soient explicitement posées. Malgré cela, je me suis rendu compte en lisant les différents entretiens que le discours concernant le rapport au travail tendait à se clarifier et se construire tout au long de l'entretien. La thématique du rapport au travail étant abordée à la fin des entretiens, il était de ce fait intéressant de garder uniquement les passages où les réponses données semblaient plus construites et claires qu'en allant piocher dans différentes parties des entretiens. J'ai donc décidé de concentrer mon analyse sur la section consacrée au rapport au travail du guide d'entretien, c'est-à-dire celle qui commence avec la question « Quelle importance le travail a-t-il dans votre vie ? » et qui se termine avant la question « Qu'est-ce que

cela vous fait de retourner en formation ? ». Il est important de noter que j'ai décidé de ne garder que les propos des participants pour rester au plus proche possible des mots employés par ceux-ci. Je n'ai donc pas pris en compte les questions ou relances des interviewers.

Avant de débiter mon analyse, j'ai compilé les différentes parties d'entretiens à analyser dans un tableau Excel qui me servira de base de données. Pour l'analyse de ma base de données, j'ai utilisé le logiciel MAXQDA Analytics. Après avoir lancé une première analyse, j'ai créé une première liste d'exclusion pour enlever les mots qui n'avaient pas de raison de faire partie de l'analyse. Ainsi, j'ai exclu les déterminants, pronoms, prépositions, onomatopées et verbes « courants » tels qu'avoir et être (et leur conjugaison) afin d'obtenir un premier nuage de mots. Pour affiner davantage mon analyse de fréquence et avoir un nuage de mots représentatif du discours des participants, j'ai créé une version modifiée de ma base de données avec les corrections suivantes : D'abord, il m'a fallu uniformiser les pluriels et singuliers, c'est-à-dire regrouper sous un même mot soit au singulier ou au pluriel. Par exemple, j'ai transformé les mots « problème » en « problèmes » sur la version modifiée de ma base de données. Ensuite, j'ai enlevé les « d' » et « l' » pour éviter les doublons dans l'analyse de fréquence. A cela, il y a cependant une exception : le mot entreprise auquel j'ai gardé ou rajouté le « l' » pour éviter toute confusion avec le verbe entreprendre (exemple : une formation entreprise). De plus, il m'a fallu enlever la conjugaison des différents verbes pour les remettre à l'infinitif. Dans le cas où le nom et son verbe ressortaient de l'analyse, je les ai regroupés. Ce fût le cas particulièrement du verbe travailler et toutes ses déclinaisons qui ont été regroupées sous le nom « travail ». Certains cas particuliers ont également retenu mon attention et ont dû être vérifiés puis modifiés si nécessaire : Le mot « sens » a été retenu uniquement lorsqu'il prenait la signification de « faire sens » et le mot « autres » a été modifié en « relations interpersonnelles » lorsqu'il prenait le sens de autres individus. « Reconnu » et « reconnaissance » ont été rassemblé sous le mot « reconnaissance », « importance » et « important » sous le mot « important », en suivant la règle de garder la majorité présente dans la base de données originelle. Pour finir, les mots faisant référence à une temporalité ou à du temps alloué pour une activité ont été regroupés sous le terme « investissement de temps » (cf. tableau ci-dessous).

Combinaison de mots d'origine modifiée en *investissement de temps*

[Ça me coûte] en temps
Pendant des années
Passer la plupart de son temps de sa vie

Comme on pouvait s'y attendre, le mot *travail* a été celui avec la fréquence la plus élevée (Fréquence 114 sur 10'124 mots. Voir Figure 2 p.15). Cela reflète bien que dans la thématique du rapport au travail, on parle bien de travail en majorité. Cette forte fréquence vient aussi du fait que celui-ci est présent dans la formulation des questions posées par l'interviewer et pousse donc l'individu à parler de travail et à utiliser le verbe travailler. Ce n'est donc pas une surprise de le retrouver en tête, mais cela représente tout de même bien l'importante présence qu'il a dans le discours des participants. En complément, le mot *moi* montre bien que les personnes parlent ici de leur vécu personnel et que le rapport au travail les inclues elles-mêmes, avec leur représentation et ressentis (« Ouais, pour moi c'est important ... » Marie)². Ce mot *moi* permet dans le discours de passer d'une représentation partagée ou se voulant générale (« Ça a une grande importance, parce que on est obligé de travailler pour vivre. » Chloé) à une véritable prise de position personnelle faisant ressortir et accentuant la subjectivité des propos (« Pour moi ça ce n'est pas un travail... Pour moi ça c'est le don que j'ai reçu et ... » Giuliana). On pourrait mettre en opposition le travail et l'individu dans l'analyse de fréquence mais cela serait faire des raccourcis. En effet, il est important de noter que l'individu est aussi représenté par des mots tels que *je*, *mon/ma*. Cependant, j'ai décidé de ne pas regrouper ces termes avec le mot *moi* car, selon moi, l'implication et la prise de position est moins forte qu'avec l'utilisation du mot *moi*.

En troisième position vient le mot *important*. Celui-ci apparaît dans le contexte de la centralité du travail pour les participants. Il est important de noter que sa présence dans l'analyse de fréquence ne donne pas la valence de celui-ci. C'est-à-dire qu'on ne peut pas en conclure si, pour les participants, le travail est important ou pas et par extension à quel point il est central dans leur vie. Nous pouvons tout de même noter que la question de la centralité du travail fait bel et bien partie d'une notion essentielle du rapport au travail dans la mesure où on leur posait la question.

La combinaison de mots *investissement de temps* a été créée à la suite du constat de la présence de formulations récurrentes concernant une certaine temporalité liée à la thématique du travail. Les différentes expressions qui sont regroupées sous cette combinaison de mots mettent en avant que l'activité professionnelle occupe du temps dans la vie des participants. Cela met en

² Les citations présentées dans l'analyse de fréquence servent à exemplifier l'utilisation des différents mots et ont été sélectionnés aléatoirement.

avant une centralité du travail tournée vers un investissement de temps (« Oui et puis il faut travailler 42 heures par semaine, donc c'est important, ... » Chloé). Dans la vie de nos participants, le travail est central car il nécessite qu'on y consacre du temps (centralité absolue) et cela se fait également comparativement au temps passé dans les autres activités de la vie (centralité relative). Donc le rapport au travail se trouve marqué par une certaine temporalité qui peut influencer le sens donné au travail.

Dans le même ordre d'idée, on trouve le mot *vie* qui souligne à nouveau le fait que la question du rapport au travail fait partie intégrante de la vie de nos participants (« C'est [le travail] quand même un peu l'activité qu'on fait tous le plus dans notre vie. » Kevin). Vivre, c'est aussi se poser la question du travail.

Dans un autre registre, les mots *argent, salaire, financier et gagner* se rapportent à la dimension économique de l'activité professionnelle. Ces mots nous rappellent qu'au-delà d'associer le travail avec des mots comme *plaisir, problèmes* ou *bonne/mauvaise humeur* qui nous ramènent au vécu de la pratique professionnelle et aux envies de la personne avec les mots *envie* et *voyager* ; le travail est aussi un moyen d'acquérir les ressources nécessaires pour subvenir à ses besoins (« ...on a pas vraiment le choix parce qu'on a besoin de gagner notre vie, la vie est chère ... » Josefa). On peut alors lire le mot *besoin* qui exprime que l'individu travaille à des fins d'obtenir l'argent nécessaire pour vivre. Ici, la finalité recherchée n'est donc pas de faire de l'argent, mais bien d'avoir de quoi vivre, ce qui passe par le besoin d'argent. Les besoins peuvent être d'ordre matériel (argent, maison), mais ils peuvent également se situer dans un pôle expérientiel avec des besoins relationnels (*gens, personnes*) ou liés à l'activité professionnelle et son rattachement aux valeurs (« J'ai besoin que les choses se fassent sens...de faire de l'administratif oui, mais pour faire de l'administratif dans un endroit, dans une entreprise qui se rapproche de mes valeurs, ... » Véronique). Pour ce dernier besoin, on trouve dans l'analyse de fréquence les mots et combinaisons de mots suivants : *faire sens, valeurs, utile, but* ou encore *reconnaissance*. Ceux-ci ramènent à la question de la quête de sens dans son travail. Au mot *besoin*, on peut opposer aussi le mot *envie* qui vient compléter le tableau du rapport au travail et faire la balance entre ce qui est nécessaire et ce qui est souhaité.

La question des relations interpersonnelles prend aussi une grande part dans le discours des participants sur leur rapport au travail. En effet, les mots *gens, personnes, amis, contacts, famille* et *collègues*, pour n'en citer que quelques-uns, mettent en avant l'importance des relations au travail et en dehors du travail. En additionnant la fréquence de ces mots tournés sur

le relationnel, on obtient une fréquence à 70 ce qui place cette catégorie que l'on pourrait nommer « relations avec autrui » au deuxième rang de l'analyse de fréquence.

Pour conclure, cette analyse de fréquence nous a permis de mettre en évidence des thématiques variées qui montrent bien la complexité et la richesse du discours sur le rapport au travail. Les liens qu'entretiennent les participants avec le travail implique bien sûr des aspects personnels et des envies qui varient selon les participants. Mais le travail et sa centralité dans la vie de nos participants permet aussi de questionner leurs besoins, que ce soit en terme financier ou relationnel, et fait ressortir des questionnements sur le sens et les valeurs sous-jacentes au rapport au travail. Cette centralité du travail est également observée sous un regard temporel. On peut donc observer les multiples dimensions qui construisent le lien entre l'individu et le monde professionnel.

Tableau 2 : Analyse de fréquence - Liste de fréquence des mots

Combinaison de mots	Fréquence	Rang
Travail	114	1
Moi	68	2
Important	51	3
Investissement de temps	40	4
Argent	32	5
Besoin	30	6
Gagner	23	7
Gens	22	8
Personnes	21	9
Vie	21	9
Maison	16	10
Apprendre	13	11
L'entreprise	13	11
Métier	13	11
Choix	12	12

Envie	12	12
Faire quelque chose	12	12
Bonne humeur	11	13
Faire sens	10	14
Plaisir	10	14
Problème	10	14
Boulot	9	15
Utile	9	15
Activité	8	16
Salaire	8	16
Voyager	8	16
Amis	7	17
Contacts	7	17
Famille	7	17
Aider	6	18
Collègues	6	18
Groupe	6	18
Mauvaise humeur	6	18
Reconnaissance	6	18
Relations interpersonnelles	6	18
Valeurs	6	18

Figure 2 – Liste de fréquence des mots de l'analyse de fréquence

6. Etude 2 - Analyse thématique

6.1 Procédure d'analyse

Dans cette recherche, j'ai décidé d'effectuer une analyse thématique sur les mêmes données des 14 participants déjà sélectionnés lors de l'analyse de fréquence. L'analyse thématique est une manière d'analyser des discours que l'on va découper transversalement dans le but d'obtenir des thèmes cohérents entre les différents entretiens (Blanchet & Gotman, 2015). On parlera, dans ce travail, d'analyse thématique horizontale car elle explore les mêmes thèmes d'un participant à un autre permettant ainsi de pouvoir comparer les individus et leurs représentations entre eux. Le découpage en thèmes et sous-thèmes permet de mettre en lumière et d'analyser des patterns dans le jeu de données (Braun & Clarke, 2006). Pour réaliser cette analyse thématique, je me suis basé sur la méthode proposée par Braun et Clarke (2006).

Dans un premier temps, j'ai parcouru les données plusieurs fois en notant des idées dans le but de me familiariser avec les sujets abordés. Ensuite, j'ai commencé à regrouper certains sujets entre eux dans le but de créer une première catégorisation cohérente. A la suite de cela, j'ai entrepris la création de thèmes qui englobent les différentes idées et catégories construites en amont. Puis j'ai vérifié cette structure en l'appliquant aux données pour faire les ajustements nécessaires. Ce processus de va et vient entre ma structuration et les données m'a permis de définir un ensemble cohérent de thèmes et sous-thèmes.

Tableau 3 : Vue d'ensemble des thèmes et sous-thèmes

Thèmes	Sous-thèmes
L'individu	Identification et image de soi
	Valeurs, sentiment d'utilité et sens du travail
La finalité	Aspects financiers
	Fonction occupationnelle

Le travail

Autodétermination et autonomie

Conditions de travail et aspects relationnelles

Aimer son activité professionnelle

La temporalité

Investissement et gestion de temps

Pour finir, il me fallait décrire les résultats en suivant cette structure et en exemplifiant mes propos. Le but de la rédaction des résultats est de rester au plus proche des données en évitant toutes inférences. L'intérêt de procéder ainsi est de donner de manière concise aux lecteurs les informations que contiennent les entretiens analysés avec comme objectif de montrer au lecteur la pertinence de l'analyse (Braun & Clarke, 2006).

6.2 Résultats

Les résultats ont été organisés en trois thèmes : L'individu, les finalités, puis le travail. Cette structure permet de partir de l'individu et son identité vers le monde du travail en liant les deux grâce aux finalités. Ainsi on peut entrevoir un mouvement qui va de l'intérieur (l'individu) vers l'extérieur (expérience du travail) permettant un regard le plus complet possible sur le rapport au travail. Il existe évidemment des recoupements entre les thèmes étant donné la cohérence globale des propos recueillis chez les participants. Malgré cela, cette structure en thèmes et sous-thèmes permet d'explorer les résultats de manière synthétique en donnant une clé de lecture des données récoltées.

6.2.1 L'individu dans son rapport au travail

Dans cette partie, il est question d'aborder ce qui appartient et se rattache étroitement à l'individu. Nous explorons donc des éléments de l'identité de l'individu en lien avec le monde du travail. Ainsi, son image de soi et la manière dont il la lie à son travail permet une première approche. Puis, les valeurs viennent compléter le tableau de l'individu en amenant des éléments qui permettent de comprendre le sens donné au travail et le rôle que l'individu souhaite avoir dans ce contexte professionnel.

6.2.1.1 Identification et image de soi

Dans ce sous-thème, les participants décrivent à quel point ils s'identifient à leur profession et la centralité du travail qui en découle dans leur vie. Par exemple, nous avons la participante P01 qui nous partage :

« ... je pense quand même que je suis plutôt quelqu'un qui a tendance à chercher le métier euh enfin un peu à idéaliser un métier comme si euh la profession comptait (...) elle doit être à l'image de ce qu'on est et j'ai tendance à m'identifier avec le métier, je pourrais imaginer que si j'étais si dans l'enseignement j'aurais cette tendance à vouloir euh à incarner les choses, ... » Marie

Ce passage met en avant le lien créé entre la profession et l'identité de la personne. La participante et son image sont étroitement liées au métier exercé. On peut même aller plus loin et voir que lorsque cette identification à son métier ou à son entreprise n'est plus possible, cela pose des difficultés.

« ... une librairie qui s'est fait racheter par une autre qui s'est fait racheter par une autre et puis que finalement on se on euh on s'identifiait plus avec l'entreprise, euh c'était ça qui m'a posé problème ... » Marie

Dans le même ordre d'idées, plusieurs participants ont mis en avant la reconnaissance qu'ils obtenaient à travers leur profession et l'image de soi qui en ressort est importante selon eux.

« C'était plutôt la reconnaissance professionnelle. Le fait de bien faire son travail, d'avoir des encouragements, ... » William

« ... c'est [le travail] un moyen de reconnaissance euh qui est important, ... d'être reconnu ça c'est sûr hein parce que quand on fait la connaissance de nouvelles personnes ils nous demandent toujours ce qu'on fait dans la vie, quand on fait rien bah euh... voilà. » Sarah

« ...ouais je pense que je cherche sûrement la (...) sûrement la reconnaissance aussi au travail ouais. Ou de la (...) je sais pas soigner mon image je sais pas ou quelque chose comme ça. » Marie

On voit dans ces passages que l'activité professionnelle est importante pour la construction de l'identité et son image de soi qui se reflète aussi à travers le regard des autres. Se sentir reconnu pour le métier que l'on exerce participe à cette image de soi. Ainsi, l'on peut dire que le rapport au travail ne se résume pas à l'exercice d'un métier contre rémunération. Il implique des enjeux identitaires et permet la réalisation de soi.

« ... j'ai besoin de faire une évolution et je sens que être à la maison voilà ça me fait rappeler juste des limitations. Et pouvoir faire quelque chose que je puisse évoluer, m'améliorer à quelque soit, ça m'aidera. » Josefa

On a donc déjà une première piste de réponse à la question de pourquoi il est important de travailler. Chez les 14 participants de l'analyse, le travail a une centralité absolue importante et l'apport identitaire et de reconnaissance que le travail octroie en est une des raisons. Une participante va même exprimer le fait que la différence entre elle et sa profession n'existe presque plus, son métier fait partie d'elle et se retrouve être une vraie vocation intégrée dans son identité.

« ... ça fait partie de moi, ça, ça fait partie de moi et de toute façon même si c'était pas comme un travail, enfin même si je ne le faisais pas en tant que professionnel, celle qui fait cette action en échange de l'argent là... je le ferais de toute façon. C'est pas un travail, c'est juste une réalisation de moi-même, ... je ne le sens pas travail, ... je suis médecin, je le serais jusqu'à ma mort, ça ne change rien. » Giuliana

Avec ce passage, on se rend compte que même à travers la reconversion involontaire, l'identité prime sur l'activité amenant rémunération, le métier fait partie intégrante de la personne.

6.2.1.2 Valeurs, sentiment d'utilité et sens du travail

Ce deuxième sous-thème vient compléter la dimension individuelle du rapport au travail en abordant les valeurs des participants, comment ils les intègrent à leur travail et l'importance de donner sens à leur activité professionnelle à travers leurs valeurs. Il s'agit alors de comprendre comment les individus construisent un sentiment d'utilité et donnent du sens à leur travail en s'appuyant sur leurs valeurs. Les valeurs apparaissent à différents moments des entretiens et sont donc abordées sous différents angles. Le premier angle où la question des valeurs apparaît

est celui de la centralité du travail. Dans ce contexte qui pose la question de l'importance du travail, on peut souligner le fait que travailler est une manière de se sentir utile, de faire quelque chose d'utile en accord avec ses valeurs.

« C'est très important le travail parce que déjà vous servez à quelque chose donc voilà dans n'importe quelle société chacun a son rôle et puis il faut servir à quelque chose ... chacun un rôle et on sert à quelque chose. Donc le travail c'est important parce que vous vivez en société ... » Louis

« ..., de me sentir utile, ouai j'ai ce besoin-là. Bah de me dire que je vais pouvoir peut-être aider de nouvelles personnes aujourd'hui. » Kevin

Ensuite, vient la question type du gain à la loterie qui permet aux participants de s'imaginer sans aucune préoccupation financière. Celle-ci engendre aussi beaucoup de réflexions sur les valeurs et le sens donné au travail. En effet, à la suite de cette question, plusieurs participants mettent de l'importance au sens donné à l'activité qu'ils souhaitent réaliser. Cela nous permet donc d'obtenir des informations sur les valeurs des participants aussi bien dans le travail que dans leur vie en général.

« Alors, oui je travaillerais je pense, clairement, mais dans un but beaucoup plus utile ... je trouvais qu'il y avait beaucoup de choses que je ne trouvais pas justes, pas correctes, et que je travaillerais par rapport à ça dans le sens où... je ne sais pas, je ferais des aller-retours en Inde pour amener des cahiers d'école, ... ça serait dans ce sens, car je n'ai pas besoin de revenu, donc je ferais quelques choses d'utile, pour ce qui me semble juste pour moi, ... » Jean

« Donc ouai d'avoir quand même quelque chose à faire, de me sentir utile, ouai j'ai ce besoin-là. Bah de me dire que je vais pouvoir peut-être aider de nouvelles personnes aujourd'hui. Et je pense que c'est pour ça que si je gagne à la loterie, ben monter une association ça serait aussi aider les personnes et j'aurais toujours ce smile en me levant le matin. » Kevin

Avec ces deux participants, on voit bien que, libéré de toute contrainte financière, il y a une valeur d'aide aux personnes importante qui ressort. Ils ne souhaitent pas arrêter de travailler mais se focaliserait davantage sur leurs valeurs et sur le sentiment d'utilité. Dans le même ordre d'idée, la question des valeurs et du sens se pose directement dans l'activité professionnelle des

participants. Cela met en avant l'adéquation ou l'inadéquation entre ses valeurs et celles de l'entreprise, de l'employeur ou des collègues. Pour que l'activité professionnelle fasse sens, il faut que les valeurs concordent.

« ... pour moi la valeur du travail elle est importante. Ben de partir... ouai d'être sur le chemin de mon travail en étant dans une entreprise et une cause où...bah de nouveau qui fait sens quoi. J'ai besoin que les choses se fassent sens...de faire de l'administratif oui, mais pour faire de l'administratif dans un endroit, dans une entreprise qui se rapproche de mes valeurs, qui...voilà faut que ça fasse sens pour moi au fait, vraiment. » Véronique

« Et voilà, juste ouvrir un magasin comme ça en fait. Puis de pouvoir un peu le gérer et d'avoir des personnes qui ont à peu près les mêmes valeurs qui travailleraient avec moi et puis voilà. » Frédéric

« Ouais, pour moi c'est important au service de quoi il est, enfin l'entreprise à quoi elle quel est le but de l'entreprise (...) et euh je sais pas ouais les valeurs comme euh l'écologie ou (...) ouais ça doit, pour moi l'objectif de l'entreprise doit faire du sens, ... » Marie

Lorsque les valeurs ne correspondent pas, cela pose des difficultés chez les participants et un inconfort.

« Bah c'est vrai que le métier que j'avais avant de charpentier opérateur était vraiment un métier où c'était seulement, pour moi c'était vraiment basé sur le profit, pas sur la qualité et c'est vrai que c'était pas une chose qui me conviendrait, qui me convenait. Je suis plutôt une personne qui aime que ça soit bien fait donc assez perfectionniste et puis du, bah soucieux un peu du détail et c'est vrai que je, cette façon de penser où c'est industrielle bah voilà ça me plait pas du tout pour moi personnellement. » Frédéric

« Ils valorisaient pas les gens les employeurs. Ouais c'est pour ça que j'ai tenu quelques temps, mais je me sentais pas avec mes valeurs, avec mes choses, mes, j'étais un poisson hors l'eau. Mais j'ai senti vraiment le désespoir à cette époque, je voulais sortir à tout prix de là et je voyais pas un issue. » Josefa

Dans certains cas, la reconversion permet de se poser ces questions de valeurs et change la direction que la personne veut prendre.

« Oui alors j'ai peut-être envie de moins donner 3000% pour ce, pour des entreprises où en fin de compte c'est comme je disais l'argent, le rendement. Alors peut-être que je vis dans un monde des bisounours parce que c'est presque que ça de nos jours. Mais justement en ayant ce temps de réflexion j'aimerais bien trouver quelque chose qui a plus de sens ouai. Humain on va dire. » William

« Ça m'a ouvert ma vision à des problèmes on va dire autres que les problèmes capillaires. Et du coup, effectivement, ça a peut-être d'ailleurs renforcé un peu mon côté de me dire je me sens encore un peu plus utile, à une société ou à une personne, je me sens plus utile que de couper les cheveux quoi. » Kevin

Sur les 14 participants de l'analyse, 8 ont évoqué des projets se rapprochant de leurs valeurs tel que l'aide aux personnes, la prévention ou encore promouvoir le bois. Pour finir, on peut voir au travers des discours des participants qu'un travail qui fait sens permet une meilleure motivation et d'être de bonne humeur en se levant le matin.

« ... euh bon de bonne humeur ça veut dire qu'on ça veut dire que ce qu'on fait, c'est-à-dire que ce qu'on fait, fait du sens ... » Marie

« Ouai donc qui a un sens, qui a un sens ça ça me botterait chaque matin on va dire ouai. » William

Ce premier thème de l'individu dans son rapport au travail nous amène non seulement des réponses sur la question de pourquoi le travail est important, mais également sur le sens donné au travail. En effet, le travail est central car il permet de se sentir utile, de se sentir reconnu et d'avoir une certaine identité en s'identifiant à sa profession. Pour compléter cela, l'activité professionnelle doit également faire sens en suivant différentes valeurs personnelles que les participants souhaitent mettre en avant dans leur vie. La correspondance avec les valeurs dans le cadre du travail vient mettre en évidence un premier point nécessaire à une meilleure satisfaction au travail et vient faire le lien avec le concept de travail décent. En effet, les valeurs permettent de comprendre ce qui fait sens dans une activité professionnelle. Lorsque le travail fait sens, cela favorise la satisfaction dans son activité professionnelle. L'importance de la

correspondance avec les valeurs observée dans les données nous rappelle la dernière des 5 dimensions de La *Decent Work Scale* développée par Duffy et ses collègues (2017).

6.2.2 Finalités du travail

Ce thème permet de questionner l'utilité de travailler pour les participants et explore la question du « pourquoi travailler ». Les finalités, tels que présentées dans cette étude, mettent l'accent sur deux sous-thèmes principaux. Le premier, l'aspect financier, explore les contraintes liées à l'argent et le besoin de rémunération comme raison de travailler. Le second aborde la fonction occupationnelle du travail. Il s'agit alors de faire une lecture du rapport au travail dans laquelle on met l'accent sur le fait que le travail est une activité. Ainsi, l'expérience du travail en tant qu'occupation ou activité (manuelle, intellectuelle, stimulante, décontractante, sociale, ...) peut être une finalité recherchée. Ces deux finalités présentes dans le discours des participants contribuent à la compréhension du lien entre l'individu et le travail.

6.2.2.1 Aspects financiers

Ce sous-thème met l'argent au cœur du rapport au travail. Gagner de l'argent devient alors une des raisons de travailler. Nous verrons donc que cette question monétaire s'immisce constamment dans le rapport au travail en termes de nécessité, de loisirs ou encore de projets que les participants nous décrivent. La rémunération vient poser une question d'équilibre entre ce dont j'ai besoin et ce que j'aime.

« Ça sert à quoi de travailler alors, bon ça ça quand même à gagner ma vie...

Mais ça sert à faire quelque chose qui me plaît, ... » Henry

On voit chez ce participant qu'il y a un côté nécessité et un côté plaisir dans le fait de travailler. Il y a un certain besoin fondamental d'argent pour vivre et pour être en sécurité qui se pose. Le travail est central car il a comme but d'apporter la sécurité financière nécessaire pour vivre.

« Un bah un côté financier, un côté sécurité. Par contre j'ai j'ai jamais été quelqu'un qui a absolument besoin d'avoir plus d'argent et plus d'argent et plus d'argent. ... Le côté financier oui alors bien sûr il faut salaire mais c'était pas quelque chose qui est super important. » William

« Ça a une grande importance, parce que on est obligé de travailler pour vivre de toute façon ... C'est une bonne question [à quoi ça sert de travailler ?] ... je dirais quand même à payer mon loyer, c'est le premier truc ... » Chloé

« Pis bah bien sûr le revenu, ça c'est normal bah voilà, on est obligé. » Sarah

Au-delà de cette contrainte financière et cette nécessité d'avoir de l'argent pour vivre, le travail reste important pour les participants et cela même si on leur enlevait cette pression financière. On peut constater que le projet professionnel s'en retrouverait cependant modifié.

« ... ce qui va changer en fait c'est votre travail ce n'est pas le fait de travailler. Voilà si j'avais acheté cent bitcoins en 2012 et bien aujourd'hui mon travail serait de gérer un immense parc immobilier parce que j'aurais acheté des maisons partout et j'aurais une voilà mon travail ce serait de gérer des gens qui s'occupent de ça mais je continuerais à travailler je gèrerais ma fortune mon patrimoine mais c'est un travail. » Louis

« J'aurais plus ce besoin financier mais en soi de me dire ok je vais peut-être travailler, je sais pas une semaine dans le mois et les 3 autres semaines je pars voyager je reviens, je travaille une semaine. Mais j'aurais besoin quand même d'avoir une activité. » Kevin

On peut donc dire que travailler est nécessaire pour gagner sa vie, en revanche l'argent ne constitue pas l'unique raison de travailler. La question de l'argent intervient aussi dans la réalisation de projet qui tiennent à cœur aux participants.

« ... et puis ça a un impact aussi au niveau financier par rapport à ce que l'on a envie de faire... Si je ne mets pas d'importance dans mon travail et si je me dis « je m'en fous », je fais parce que il faut le faire, bah je ne pourrais pas me permettre de, de, de, de financer mes loisirs, de me projeter, d'avoir une vie de famille, parce que le jour où j'ai des enfants j'ai envie que, ... , ça revient au fait que j'ai pas envie qui, qu'ils soient limités par ma faute, enfin je ne sais pas comment expliquer, si, si j'ai une fille ou un garçon c'est égal, qui dit : « je veux faire l'uni », « je veux faire pilote, parce que il y a partout des avions à la maison » et bah, je veux avoir l'argent pour lui dire : « vas-y, gaze ! » Jean

« Ça je pense que je travaillerais toujours mais j'utiliserais je dirais cet argent pour, bah je pense quand même faire cette formation de dessinateur qui m'intéresse ou géomaticien. » Frédéric

Cela implique donc à nouveau de devoir trouver un certain équilibre entre faire une activité qui plaît à la personne mais qui permet aussi de réaliser ses projets hors du travail. Ce sont aussi des sacrifices à faire qui prédiront une certaine satisfaction au travail et dans la vie en général.

« ... à la fin du mois vous êtes content parce que vous avez votre salaire. Mais je trouve que c'est encore plus important et c'est encore plus... quelque chose qui à moi me tient à cœur, c'est de me lever le matin avec le sourire et de me dire « je suis heureuse d'aller travailler ». Pour moi c'est ça la loterie. C'est de me lever tous les matins avec le plaisir d'aller travailler, malgré que dans mon compte en banque je n'ai pas la moitié de l'argent que la moitié des suisses ils gagnent. » Beatriz

« ... c'est clair que peut-être pompier, ambulancier, ce genre de job ça m'a aurait clairement intéressé, mais je sais que financièrement ce n'est pas le cas, donc j'aurais dû faire un choix, ... si j'y gagne moins bah je devrais peut-être faire des concessions qui à l'heure actuelle où je vous parle, qui euh de par de mon côté privé et de mes intérêts, me rendrait malheureux aussi de côté-là, donc, le juste équilibre ça serait, c'est le top ! » Jean

On voit bien dans ces deux passages qu'il y a des compromis à faire entre gagner un bon salaire ou avoir une activité professionnelle intéressante pour la personne. Ce tiraillement peut alors impacter le rapport au travail en fonction de ses besoins, envies et projets. Il y a donc des choix difficiles à prendre pour poser des priorités et trouver un équilibre entre le besoin d'argent et celui d'avoir une activité qui nous plaît. Parfois, le fait de pouvoir faire des choix n'est pas toujours assuré en raison du besoin financier.

« J'ai vu un peu plus en détail quelles étaient les tâches, donc c'était vraiment le contrôle des chambres et c'est pour ça que j'ai accepté mais c'est vrai que si on a pas vraiment le choix parce qu'on a besoin de gagner notre vie, la vie est chère en suisse, voilà j'espère pas me trouver dans cette situation, ni d'ici 10 ans ni ici maintenant. » Josefa

6.2.2.2 Fonction occupationnelle

Une autre finalité a été donnée au travail par nos participants : le travail permet de rester occupé. Effectivement, plusieurs participants ont souligné le fait que travailler permet de combattre l'ennui que l'on pourrait éprouver en restant à la maison et de garder une activité stimulante.

« ... le moment où je me suis retrouvé... vous savez quand vous êtes à la maison pendant 1-2 mois, vous êtes content parce que c'est la maison, vous pouvez tout faire, c'est l'été enfin c'est cool, c'est génial. Au bout d'un moment j'en avais marre. Et à ce moment-là, je pense que je me suis dit : c'est vraiment important le travail en fait. » Beatriz

« Non alors moi c'est primordial, c'est ouai j'arrive pas à me concevoir ou à m'imaginer le fait de rester à la maison. ... Ouai en soi oui j'ai vraiment pris conscience que je pouvais pas rester à rien faire. » Kevin

« Je dirais c'est, dans la vie je dirais travailler c'est plus une certaine envie de s'occuper ... » Frédéric

Le besoin de faire quelque chose, d'avoir une activité est mis en évidence aussi à travers la question du gain à la loterie. Même s'il n'y a plus besoin d'argent, les participants ont toujours besoin d'avoir une activité, une occupation. Sur les 14 participants, une majorité ont clairement exprimé cette nécessité de faire quelque chose de leur temps et que le travail permet cela.

« ..., moi je pense que même si euh je devais gagner au loto, je travaillerais quand même, parce que voilà c'est déjà un bon moyen de faire quelque chose de constructif de son temps, ... » Sarah

« Même si, même si, on donne une rente, comme je vous disais... Je suis ... j'aurais quand même besoin de faire quelque chose... Je veux pas faire la grasse matinée tous les jours, et puis, et puis, heu... attendre que le temps passe... Non, non j'aurais besoin de faire quelque chose. Puis si, si, si, si j'ai pas besoin de travailler pour des raisons d'argent, j'aurais quand même des activités ! Ça va pas être absolument lucratif, mais j'aurais besoin de faire quelque chose, de m'intéresser à des choses, d'apprendre des choses, tout à fait, tout à fait. » Henry

« ... la plage oui ça va une semaine quinze jours mais en fait vous avez envie de faire, moi j'ai un besoin de faire quelque chose et de faire quelque chose que j'aime donc il suffit de transformer ça en travail finalement. » Louis

Dans le même ordre d'idées, le travail amène aussi une stimulation mentale qui s'exprime à travers des apprentissages ou de la réflexion dans le quotidien du travailleur.

« Et j'ai vraiment l'impression que, en travaillant, déjà notre cerveau il reste connecté on va dire. On apprend tous les jours, tous les jours on apprend. ... et je trouve que le travail est important pour garder en fait cet esprit... voilà de... d'apprendre, cette volonté d'apprendre, d'être en activité en fait. »
Beatriz

« ..., d'enrichir mes connaissances, c'est vrai ce qui m'intéresse dans la vie c'est d'apprendre des trucs et de, 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. » Chloé

« ... quand j'étais femme de ménage dans la clinique, j'étais toujours en train de chercher une solution par exemple même pour accrocher le balai, des petites choses plus hygiéniques pour la procédure, etc. » Josefa

L'activité professionnelle a donc un effet sur le mental puisqu'elle stimule et motive.

« Mais paradoxalement livrer bataille tous les jours c'est quand même, c'est quand même motivant on va dire, donc, c'est un peu à double tranchant, c'est usant, mais en même temps c'est très motivant, parce que finalement il n'y a pas un matin où on se lève et puis qu'on se dit : « ça va être une journée ennuyante » (rit) et je me réveillais à quatre heures du matin en me disant : « ah, je dois faire ça pour gagner la partie on va dire... », je veux dire c'est, c'est quand même motivant. » Chloé

Ce dernier passage montre bien que l'occupation et la motivation que procure le travail devient parfois « usant ». Un dernier point que l'on peut souligner est que l'occupation recherchée par les participants ne passe pas forcément par une activité professionnelle rémunérée.

« Faire quelque chose de constructif de son temps, après on pourrait aussi le faire en bénévolat hein, donc si on gagne à la loterie bah moi je pense que

je pourrais quand même m'organiser pour faire quelque chose de bien euh (rires) euh dans mes journées. » Sarah

« Mais je serais plutôt à acheter des machines euh qui ne serviraient à rien quoi. Bah pour s'occuper parce que euh je pense rien faire c'est pas, c'est pas [inaudible] quoi. » Gabriel

6.2.3 Le travail et ses caractéristiques

Cette partie permet d'aborder les éléments que le travail peut offrir aux participants. Ainsi nous abordons des caractéristiques tel que l'autonomie sur sa place de travail. Cette caractéristique, lorsqu'elle est présente, permet chez l'individu une meilleure autodétermination. Comme autres caractéristiques du travail, on trouve les conditions de travail et les relations au travail. Les conditions regroupent ici les éléments qui caractérisent l'expérience vécue au travail. Elles relatent donc le quotidien de travailleur des participants, les bons comme les mauvais côtés. Nous discutons donc de ce qui touche à l'environnement de travail en général dans lequel les relations interpersonnelles en font partie. Pour finir, il sera question de plaisir dans son activité professionnelle. Ce dernier point viendra compléter le tableau du travail et ses caractéristiques en discutant des éléments qui permettent une meilleure satisfaction au travail.

6.2.3.1 Autodétermination et autonomie

Dans leur reconversion, les participants ont parfois mis en avant ce qui leur tenait à cœur dans le travail, qu'est-ce qu'ils souhaiteraient changer ou retrouver dans une future profession.

« ... le besoin qu'il y ait certains ingrédients dans le prochain poste. » Marie

Un des sous-thèmes régulièrement abordé est celui de l'autodétermination. C'est-à-dire que l'on constate le besoin d'être acteur de sa propre vie et de pouvoir faire des choix chez des participants. Ceci s'applique aussi quand cela concerne le monde professionnel.

« ... donc c'est, voilà je veux dire, on choisit pas sa famille mais on choisit son travail, ses amis et tout le reste et donc pourquoi pas choisir son travail ? » Jean

Cette notion de pouvoir choisir son travail s'accompagne aussi avec une certaine autonomie et indépendance dans la profession. Cette possibilité de pouvoir faire les choses à sa manière est recherchée par certains participants.

« ... c'était vraiment la partie de mon boulot que j'adorais parce que j'avais ma voiture, toute la semaine j'étais chez moi, je me levais le matin, je regardais le téléphone, j'avais des pannes, je fixais mes rendez-vous, j'organisais ma journée et tout, donc voilà c'était quelque chose, clairement. ... faire ce qui me plaît comment je l'entends vraiment à 200 % ... » Jean

« Je j'aimais beaucoup essayer de vraiment toujours trouver une solution pour faire leur voyage un peu plus agréable et j'avais cette certaine flexibilité autonomie dans le poste que j'avais et ouai oui j'avais ça ouai. »

William

La volonté de pouvoir faire les choses à sa manière conduit quelquefois à ne plus accepter d'être au service d'une entreprise et de viser l'indépendance. Cette tendance se remarque surtout lorsqu'il n'est plus question de travailler pour subvenir à ses besoins (suite à un gain important à la loterie).

« Mais je ne serais certainement pas salarié non ça non je serais mon propre chef mais ça reste un travail. » Louis

« Je travaillerai certainement pas pour un employeur mais je pense que ça pourrait me porter dans...bah mon côté indépendant ... » Véronique

« ... potentiellement avoir créé ma propre entreprise comme on en avait déjà discuté. ...sur le côté donc j'investirais l'argent dans une entreprise et puis je travaillerais pour mon entreprise. » William

S'autodéterminer, c'est aussi se donner les moyens de faire ce dont on a envie et c'est quelque chose d'important.

« ... j'ai toujours fait ce que j'ai eu envie, je me suis toujours donné le moyen de le faire, peu importe ce que ça me coûte en énergie ou en temps ou problème... ou n'importe, je m'en fous mais c'est, voilà c'est ça l'important. » Jean

6.2.3.2 Conditions de travail et aspects relationnels

Dans leur discours sur la thématique du rapport au travail, les participants ont exprimé ce qu'ils cherchaient comme conditions et environnements de travail.

« ... l'équilibre entre euh ce qui est euh physique pratique et ce qui est intellectuel ou créatif ou je cherche un peu plutôt un équilibre des différentes euh des différentes manifestations (rit) ouais. » Marie

« Alors l'environnement de travail est extrêmement intéressant, et extrêmement important, aussi.. Attention, on peut faire des boulots parfois pénibles, compliqués, difficiles, moi j'ai eu beaucoup de chance. » Henry

Les conditions de travail sont importantes car lorsqu'elles ne sont pas supportables, cela implique beaucoup de souffrance.

« ... on avait des horaires pas bien, par exemple elle [une collègue] avait 10 jours d'affilés de travail, elle a mis la protection juridique, moi j'avais 7 jours d'affilés et on avait toujours du repos après, donc c'était pas légal. Après, ils ont changé parce qu'elle mit la protection juridique etc. et donc ils ont dû changer, mais après l'équipe c'était compliqué. J'ai fait une expertise parce que comme j'étais en arrêt de travail 3 mois, plus de 3 mois en fait, ils ont demandé à l'assurance, c'est obligatoire, c'est une procédure normale de faire une expertise et donc quand je suis allé, j'étais pas bien du tout, j'ai expliqué un peu la situation que j'ai vécu et elle m'a dit, elle m'a dit l'expression c'était « un peu foutage de gueule » parce que même le prix qu'ils nous payent pour le travail n'était pas correct. » Josefa

Ces conditions de travail désagréables sont aussi parfois dues à un contexte économique difficile pour l'entreprise et cela se répercute ainsi sur le travailleur.

« Donc beaucoup de problèmes mon travail c'était de gérer des problèmes tout ça dans un contexte économique particulièrement négatif ces dernières années. Je ne gérais pas forcément de la croissance je gérais beaucoup de décroissance de restructurations de licenciements donc j'ai fait ça pendant de nombreuses années donc tout ça c'est pesant. » Louis

L'environnement et l'ambiance de travail se traduit aussi par les relations interpersonnelles au travail et donc le côté social du monde professionnel.

« ... certes aussi évoluer un petit peu et d'avoir un environnement sain autour de moi, de travailler avec des gens que j'apprécie et qu'ils m'apprécient, c'était très très important et ça l'ai toujours pour moi. »
William

« Je suis la première arrivée au bureau, tous les jours. Mais j'adore ! Je me sens bien. Je me sens bien dans ce que je fais, je me sens bien entourée, c'est des gens humains voilà... c'est je me sens comme à la maison. » Beatriz

« J'ai toujours une envie de travailler puis être, comment dire, socialement intégré je dirais. Bah déjà me lever le matin et puis pas trop dormir. Mais après non bah le fait de retrouver mes collègues, ... » Frédéric

On voit dans ces passages que l'aspect social dans le métier permet de se sentir intégré et de faire partie de la société. Les relations sociales avec des collègues permettent également un partage d'idées et amènent un véritable enrichissement pour la personne.

« ... d'avoir toujours un peu des contacts sociaux, de parler avec d'autres personnes, d'avoir leur façon de penser puis leurs choix, leur vie qu'ils ont bien voulu me partager et puis un peu, c'est juste ça pour moi. ... Bah c'est vrai que charpentier j'ai beaucoup aimé, c'était seulement au niveau du contact avec les gens et puis de d'avoir, de connaître d'autres personnes qui sont, qui ont un certain humour aussi, certaine façon de penser, ce qu'ils ont fait tout au long de leur vie ... Avoir de certaines expériences et puis voir les expériences des autres. » Frédéric

« ... j'avais affaire à des gens intéressants, de de toutes sortes de de niveaux, de d'origine et tout.... J'ai du plaisir, j'ai eu, euh la majorité des missions, j'ai eu du plaisir avec mes collègues. Je me suis d'ailleurs fait beaucoup d'amis durant, durant mes années de travail. ... j'étais content d'aller bosser ouais, cela me faisait plaisir. J'avais des collègues avec qui je m'entendais super bien. Alors absolument et vous travaillez beaucoup mieux dans ces conditions. » Henry

A l'inverse, une mauvaise relation avec les collègues péjore la satisfaction au travail. On voit donc que c'est un facteur important pour travailler dans de bonnes conditions. C'est-à-dire un environnement de travail agréable qui permet une bonne ambiance de travail.

« De voir vos collègues souvent c'est aussi une raison d'être de bonne humeur et inversement ça peut être aussi une raison d'être de mauvaise humeur parce que vous n'aimez pas ce collègue ... » Louis

Pour certains, les relations que l'on peut avoir priment même sur le travail en lui-même. Travailler devient alors avant tout un moyen de faire partie d'une équipe, d'un groupe et de socialiser.

« Même si j'étais dans l'administration ou dans l'accueil, si je me trouvais dans un environnement avec une équipe excellente, que je me sentais super bien, etc. j'allais pas arrêter ça. » Josefa

« Ouais bah je pense que j'aurais quand même un petit emploi euh à un petit taux d'activité, quand même pour faire partie d'un groupe ... quelque chose vraiment euh ouais juste, dans le but de faire partie d'une équipe et voilà. » Sarah

On peut constater que, pour la majorité des participants, le côté social a de l'importance dans leur rapport au travail. Ceci vient donc conclure ce sous-thème mettant en lumière les conditions (horaires, pénibilité, ambiance, relations, ...) vécues dans le travail et leur définition d'un environnement de travail sain pour la suite de leur carrière professionnelle.

6.2.3.3 Aimer son activité professionnelle

Dans ce dernier sous-thème, il est question du plaisir trouvé dans l'exercice de sa profession. Cette question amène la réflexion sur une caractéristique que le métier doit avoir : il doit me permettre de me réjouir, de me sentir bien et donc, fondamentalement, je dois aimer ce que je fais.

« Depuis que j'ai commencé aux [entreprise actuelle], ben figurez-vous que tous les matins je discute autour de mon café, je suis bonne humeur et même que j'ai les horaires libres, je pourrais commencer à 9h le matin, mais alors

vous savez quoi ? Je suis la première arrivée au bureau, tous les jours. Mais j'adore ! Je me sens bien. » Beatriz

« Je suis quelqu'un qui adore travailler. Donc j'adore me lever le matin pour pouvoir faire bah soit aller au travail, soit bouger. Ben ouai travailler j'aime beaucoup en fait. ... Et puis après voilà me retrouver un peu mon train train quotidien en sachant que j'ai beaucoup de chose à faire et puis bah ça ça me plaît énormément. » Frédéric

On peut aussi souligner le fait que d'avoir un travail qui nous plaît permet de trouver une satisfaction au travail mais contribue aussi à la satisfaction de vie en général. Trouver un travail que l'on aime devient alors un point clé dans le rapport au travail.

« ... tous les boulots que j'ai faits, j'ai aimé tout ce que j'ai fait. Moi, à partir du moment où j'aimais plus, j'arrêtais donc voilà. Donc oui, c'est extrêmement important, pour moi le... le... Je veux dire, si vous êtes bien toute la journée, vous faites un travail intéressant, vous êtes bien dans votre tête, vous êtes bien dans votre couple, vous êtes bien dans votre vie, vous êtes bien dans tout, je veux dire ! C'est un tout ! Oui et c'est pour ça que j'insiste auprès de mes enfants, hein, pour qu'il fasse un choix, euh ... Un choix intelligent, qu'ils fassent un boulot qui leur plaise. » Henry

« ... moi j'ai un besoin de faire quelque chose et de faire quelque chose que j'aime donc il suffit de transformer ça en travail finalement. Donc vous travaillez vous faites quelque chose que vous aimez. » Louis

On confronte souvent le fait d'effectuer un travail qui nous plaît à un travail qui rapporte de l'argent. Cette opposition se retrouve chez les participants et l'équilibre qui en découle a son importance.

«... le plus important c'est qu'on se lève le matin positif, dans le sens que on se lève le matin et l'on fait quelques choses que l'on aime et que le jour où on se lève le matin et : « ça fait chier, j'ai pas envie », c'est qu'il faut changer ! donc pour moi c'est tout aussi important de faire quelques choses qu'on aime parce que, voilà je peux gagner 20'000 CHF par mois et faire un boulot que je déteste et que je ne suis pas heureux, et puis je peux faire un boulot que j'adore, mais que si j'y gagne moins bah je devrais peut être faire

des concessions qui à l'heure actuelle où je vous parle, qui euh de par de mon côté privé et de mes intérêts, me rendrait malheureux aussi de côté-là, donc, le juste équilibre ça serait, c'est le top ! ... si j'avais voulu j'aurais pu trouver des reconversions plus simples où j'aurais pu gagner beaucoup plus d'argent, l'assurance, des trucs comme ça, mais ça collait pas, ça me plaisait pas ... » Jean

« ... vous savez, vous lever le matin euh... pour aller gagner beaucoup d'argent, peut-être vous vous lever le matin de mauvaise humeur et tous les jours vous dites « et mince...je dois aller travailler ». Mais à la fin du mois vous êtes contents parce que vous avez votre salaire. Mais je trouve que c'est encore plus important et c'est encore plus... quelque chose qui à moi me tient à cœur, c'est de me lever le matin avec le sourire et de me dire « je suis heureuse d'aller travailler ». Pour moi c'est ça la loterie. C'est de me lever tous les matins avec le plaisir d'aller travailler, malgré que dans mon compte en banque je n'ai pas la moitié de l'argent que la moitié des suisses ils gagnent. » Beatriz

Chez une participante, le travail dépasse le simple plaisir et devient une passion, voir même une vocation et n'est plus considéré comme travail. Il y a de ce fait un aspect spirituel à cela.

« Pour moi ça ce n'est pas un travail... Pour moi ça c'est le don que j'ai reçu et dans l'un et dans l'autre cas, dans le cas de la chirurgie bien évidemment c'est mon premier, c'est mon... c'est mon premier amour, c'est difficile de dire (rit) et, je répète, c'est un amour qui ne m'a jamais trahi, ... Les autres, les personnes qui me connaissent vraiment, ils savent bien que je ne vis pas comme un travail ça, je le vis comme un grand cadeau de tous les jours, je remercie Dieu tous les jours pour ça, ... » Giuliana

Dans l'évaluation des caractéristiques recherchées dans une activité professionnelle chez nos participants, la question du plaisir au travail vient donc compléter les relations sociales et leur pouvoir de décision comme facteur de satisfaction dans leur rapport au travail.

6.2.4 La temporalité dans le rapport au travail

Le thème de la temporalité vient questionner la manière dont les participants perçoivent le travail comme une activité dans laquelle on investit une quantité de temps. Cette thématique se retrouve à la jonction avec plusieurs autres thèmes et sous-thèmes abordés plus haut. La temporalité influe sur l'importance du travail. Il fait écho également à la fonction occupationnelle du travail en apportant des éléments sur la durée que l'occupation professionnelle doit prendre sur le reste des occupations des participants. Dans le même ordre d'idée, nous constatons que le travail permet de rythmer le quotidien. La gestion du temps accordé au travail se lie également à la notion de plaisir au travail.

6.2.4.1 Investissement et gestion de temps

Lors de la question « Quelle importance le travail a-t-il dans votre vie ? », certains participants viennent souligner le fait que le travail représente une part importante de leur vie puisqu'ils y consacrent beaucoup de temps. Cet investissement de temps que demande l'activité professionnelle vient ainsi influencer le rapport que l'on a avec le travail. De manière pragmatique, certains participants évoquent le lien entre le temps passé au travail et l'importance donnée à ce dernier en retour.

« Oui, voilà, mais je suis tout à fait conscient que le travail c'est où on va passer... comment... où on va passer la plupart de son temps de sa vie ... parce que bah voilà c'est cinq jours par semaine neuf heures par jour pendant X années, donc c'est quelque chose de très important ... C'est quelque chose [son travail] qu'on passe du temps ... » Jean

« C'est [le travail] quand même un peu l'activité qu'on fait tous le plus dans notre vie. » Kevin

« Oui et puis il faut travailler 42 heures par semaine, donc c'est important, ... » Chloé

Comme on l'a vu dans le sous-thème sur la fonction occupationnelle que détient l'activité professionnelle, le travail est perçu positivement comme moyen de faire quelque chose et de

pouvoir passer le temps de manière constructive. Cependant, on peut voir que plusieurs participants souhaiteraient réduire le temps qu'il y consacre.

« Je crois pas que je ferais quelque chose à 100% non effectivement mais je crois que je voudrais pas non plus être complètement déconnecté du monde professionnel. Donc un petit 50% ... Donc je crois pas que je pourrais complètement arrêter du jour au lendemain, non je ferais un petit 50% quelque part. » William

« Bah pour s'occuper parce que euh je pense rien faire c'est pas, c'est pas [inaudible] quoi. Beaucoup, travailler beaucoup moins. » Gabriel

« Non alors moi c'est [le travail] primordial, c'est ouai j'arrive pas à me concevoir ou à m'imaginer le fait de rester à la maison. Je pense que je travaillerais à 30 ou 50%. Ou alors j'arrêtera de travailler mais par contre je montra peut-être mon association pour avoir justement une activité quand même ouai on va dire mon job c'est pas lézarder au soleil quoi. » Kevin

Certains participants évoquent aussi le rôle structurant que le travail donne. Le travail, c'est aussi une certaine routine.

« ... enfin moi ça me semble tellement évident d'avoir un rythme, ... »
Véronique

« Et puis après voilà me retrouver un peu mon train train quotidien en sachant que j'ai beaucoup de chose à faire et puis bah ça ça me plait énormément. » Frédéric

On peut aussi trouver un lien entre plaisir au travail et la temporalité du travail. C'est-à-dire que le travail est important car on y passe beaucoup de temps. Il devient donc nécessaire que ce travail nous plaise.

« Bah, voilà comme ça prend énormément de temps dans notre vie comme je disais, c'est assez important donc quelque chose qui me plaise parce que bah voilà c'est cinq jours par semaine neuf heures par jour pendant X années, donc c'est quelque chose de très important ... » Jean

« J'ai toujours voulu faire un travail qui me plaisait, parce que j'y passe énormément de temps, je trouve ça c'est extrêmement important. » Henry

La temporalité dans le cadre du travail amène donc un dernier angle de lecture du rapport qu'entretient l'individu avec le travail dans cette analyse thématique.

7. Discussion

Dans cette partie, il s'agit de mettre en lumière le rapport au travail de personnes en situation de reconversion involontaire. Pour cela, nous pouvons lier la théorie, les résultats de l'analyse de fréquence et les résultats de l'analyse thématique pour obtenir une réflexion complète sur le rapport au travail des participants.

Les résultats des analyses ont pu mettre en avant que dans un contexte de reconversion professionnelle involontaire, le travail reste central dans la vie des personnes. Cette situation permet de mettre en perspective les différents facteurs et caractéristiques nécessaires pour atteindre la satisfaction au travail. Leur rapport au travail vient ainsi souligner le besoin financier et celui d'avoir une occupation qui corresponde à ses intérêts et valeurs. Nos résultats ont également sondé les caractéristiques vécues et recherchées dans l'expérience de travailler. Ces dernières soulignent l'importance des valeurs, des relations, ainsi qu'un besoin d'autodétermination dans son travail permettant de s'épanouir et trouver satisfaction dans son emploi. Le rapport au travail s'inscrit également dans une certaine temporalité qui influence l'importance de trouver un travail non seulement décent mais aussi plaisant.

7.1 Un rapport au travail marqué par une centralité du travail importante

Dans cette recherche, on peut constater la présence d'un lien fort entre les personnes en situation de reconversion involontaire et le travail. En effet, tous les participants mettent en avant à quel point le travail est important dans leur vie. La centralité absolue du travail (Mercure et al., 2010), telle qu'on la retrouve dans le questionnaire sur le rapport au travail développé par Fournier et collègues (Fournier et al., 2020), correspond tout à fait aux résultats trouvés dans cette étude : les résultats que l'on trouve dans le thème de l'individu, dans le sous-thème sur l'autodétermination (analyse thématique) ainsi que l'analyse de fréquence et son nuage de mots montrent bien la centralité absolue élevée donnée au travail. Nos résultats montrent que les personnes en situation de reconversion involontaire voient le travail comme un moyen d'être

maître de sa vie, de faire partie de la société et de construire son identité à travers une activité professionnelle qui fait sens pour eux. Le travail est donc au cœur de la vie de l'individu et est essentiel au fonctionnement de la société selon les participants. Ceci va donc confirmer l'idée que, malgré des indispositions à pouvoir travailler, l'individu ne se détournera pas de l'importance d'avoir une activité professionnelle (Saunders & Nedelec, 2014). Le travail reste ainsi central dans le rapport au travail de ces personnes et fait toujours sens pour eux (*meaningfulness*). Le même constat peut être fait pour notre population en situation de reconversion involontaire qui se retrouvent, pour la plupart, dans l'incapacité ou l'impossibilité de faire le même travail qu'avant.

La centralité relative du travail, quant à elle, a peu été abordée dans cette recherche par les participants. Ceux-ci ont focalisé leur discours sur eux-mêmes (« *moi* ») et le monde du travail sans forcément les opposer à d'autres sphères de vie et rôles. Mais certaines autres sphères de vie étaient tout de même présentes en arrière-plan. Celle de la famille, par exemple, était mise en évidence dans l'analyse de fréquence avec les mots *famille* et *enfants* mais sans pour autant venir remettre en question la centralité du travail. Ceci peut s'expliquer par le fait que les participants ont été invités à parler de leur reconversion professionnelle, mettant ainsi l'accent sur le monde du travail en majorité. Tout de même, nos résultats ont permis de montrer que le travail peut être une activité plaisante, permettant d'avoir des relations sociales et qui apporte parfois du sens dans la vie des personnes. Même lorsque le besoin d'argent ne fait plus parti de l'équation, l'activité professionnelle n'est pas totalement abandonnée au détriment des autres sphères de vie de la personne. En revanche, sans le facteur financier, on peut constater que les personnes souhaitent réinvestir plus de temps dans d'autres sphères de vie et activités. Ces activités souvent plus proches des valeurs de la personne permettent d'obtenir les mêmes avantages relationnels, de satisfaction et de sens que le travail. En plus de cela, elles ont l'avantage de donner la possibilité à plus d'autodétermination étant donné que la personne ne dépend plus d'une activité rémunératrice. Ainsi, on pourrait postuler que la centralité relative du travail n'est pas assurée quand l'aspect financier sort de l'équation.

7.2 Une temporalité qui questionne

En lien avec la centralité du travail, les résultats ont mis en avant le facteur « temps » qui modifie le rapport au travail des individus. Déjà dans l'analyse de fréquence, on a pu constater

que le groupe de mots *investissement de temps* revenait souvent dans le discours des participants. Dans l'analyse thématique, le thème de la temporalité liée au travail est aussi ressorti. Cela a fourni des pistes de compréhension concernant la place d'une temporalité dans le rapport au travail et l'impact que cela a sur la centralité du travail. En effet, même si l'on essaie de dissocier les questions de temps passé dans l'activité professionnelle pour définir la centralité relative (Mercure et al., 2010), on se rend compte que la temporalité liée au travail a des implications sur l'importance relative. En soit, connaître l'importance du travail par rapport aux autres sphères de vie de la personne est difficilement dissociable du fait que travailler est une activité qui prend beaucoup de place en termes de temps. On voit que le travail est central pour les participants puisqu'il permet de subvenir aux besoins de l'individu et que cela demande un investissement de temps considérable. Finalement, on constate que le travail est important pour les participants car on y passe beaucoup de temps et non l'inverse. Ce constat se confirme lorsque certains participants évoquent leur souhait de baisser leur taux de travail dans l'éventualité où ils n'auraient plus besoin de travailler pour subvenir à leurs besoins. On peut donc résumer la logique ainsi : Travailler est central (centralité absolue) car j'en ai besoin. Je travaille et cela occupe une bonne partie de mes journées et de ma vie par extension. Mon travail prend ainsi une grande importance (centralité relative) à mes yeux en comparaison aux autres sphères de vie étant donné le temps que j'y investi. On constate alors un effet de débordement de la centralité absolue sur la centralité relative dû à la temporalité du travail. Lorsqu'on réduit la centralité absolue du travail en supprimant le facteur financier, on peut voir que cela diminue également la centralité relative du travail qui est étroitement liée à la temporalité. En effet, la réduction des besoins de travailler (par exemple l'argent) va permettre de diminuer l'investissement de temps dans l'activité professionnelle. L'individu pourra alors réinvestir ce temps dans d'autres activités qui prendront de l'importance en comparaison à l'activité professionnelle. La temporalité est, dans ce sens, difficilement dissociable de la centralité du travail.

7.3 Les raisons de cette centralité du travail

Pour compléter la réflexion sur le rapport au travail des personnes en reconversion involontaire, il est intéressant de se poser les questions suivantes : Que recherchent-ils dans l'activité professionnelle ? En quoi le travail fait-il sens pour eux (*meaningful*) ? Dans cette optique, on rencontre deux types de finalités dans les entretiens. D'un côté, le but se dirige vers un aspect

financier qui s'apparente à une finalité matérielle. Travailler a donc comme objectif de subvenir aux besoins et aux envies de la personne à travers la rémunération qu'offre la pratique professionnelle. De l'autre côté, on se trouve dans l'expérientiel avec le besoin d'avoir une occupation qui nous plaise et nous corresponde. Dans ce sens, le travail est une activité dans laquelle on souhaite s'épanouir. C'est là où le sous-thème *aimer son activité professionnelle* ainsi que les groupes de mots *bonne humeur*, *plaisir* et *envie* présents dans l'analyse de fréquence vont venir implémenter une nouvelle variable dans le rapport au travail. Les envies de travailler dans un environnement sain et intéressant ainsi que de pouvoir réaliser des projets dans sa vie privée s'opposent aux besoins tels que l'argent. Parfois, les envies et les besoins se mêlent entre eux. C'est-à-dire qu'on peut avoir le besoin de concrétiser certaines envies. Par exemple, l'envie de voyager fait appel à un besoin d'argent. Il s'agit alors de trouver son équilibre personnel entre ces deux pôles (matériel – expérientiel), tous deux présents dans la construction de son rapport au travail. Il est question de compromis entre ce que je veux obtenir et ce que je dois obtenir. Dans le cas hypothétique où l'on supprime le besoin financier et donc le pôle matériel, les participants ont pu se focaliser sur le pôle expérientiel en évoquant la volonté d'avoir une occupation épanouissante. A ce moment, on observe l'énumération de critères qui sont à la fois des finalités recherchées et également des conditions pour que le travail soit perçu comme décent et satisfaisant.

On retrouve les 5 types de finalités décrites par Mercure et collègues (2010) : Une finalité économique et cela même quand ce n'est plus une nécessité ; une finalité de réalisation dans le but de mener à bien un projet qui nous tient à cœur ; une finalité qui se concentre sur le statut et la reconnaissance ; une finalité sociale, la recherche d'interactions et de relations interpersonnelles ; et finalement une finalité dite altruiste car elle porte sur la volonté d'amener quelque chose aux autres et de donner du sens à son activité professionnelle. Ces types de finalités deviennent ensuite des critères que les personnes souhaitent retrouver dans les caractéristiques et l'environnement de leur activité professionnelle. Les critères basés sur les types de finalités sont sélectionnés et hiérarchisés en fonction des valeurs de l'individu. Lorsque les critères ne sont pas remplis et ne permettent pas de satisfaire la finalité donnée au travail, alors le travail est perçu comme indécent et ne permet pas une bonne satisfaction au travail. La possibilité de développer de bonnes relations au travail et d'avoir une activité professionnelle intéressante contribue à la satisfaction (Masdonati et al., 2020). Nos résultats font le même constat en mettant en avant que l'importance du travail ne s'inscrit pas uniquement dans une

finalité de faire de l'argent mais aussi sur des aspects subjectifs tels que les relations sociales et un contenu du travail intéressant pour la personne.

7.4 Autodétermination, sens du travail et travail décent

Le besoin d'autodétermination, l'autonomie, ainsi que la reconnaissance que le travail peut fournir contribuent à donner du sens à l'activité professionnelle de l'individu (Kim & Allan, 2020). Comme l'a constaté Masdonati et ses collègues (2020), les conditions objectives du travail tels que le salaire ou les horaires sont nécessaires mais pas suffisant pour garantir la satisfaction au travail. L'autonomie et le fait de se sentir utile participe également à la manière dont les personnes vont évaluer leur place de travail. Les nouveaux choix ou contraintes auxquelles les personnes en situation de reconversion sont confrontées viennent questionner et remettre en avant le besoin de trouver du sens dans leur activité en correspondance avec leurs valeurs et dans le but de contribuer à une plus grande cause. Ces constats correspondent à la définition de *meaningful work* comme une expérience subjective qui permet de donner sens à sa vie à travers son travail (Steger et al., 2012). L'autodétermination et la volition étant des critères qui mettent en avant la capacité de décision ou de réaliser sa volonté, ils permettent de satisfaire des besoins psychologiques nécessaires à la définition du travail décent (Kim & Allan, 2020). Dans la situation où les personnes sont à la recherche d'un emploi, il y a une diminution du sentiment de contrôle et donc de cette capacité d'autodétermination et de volition (Kossen & McIlveen, 2018). Dans le cas de la reconversion involontaire, on peut constater que les participants recherchaient aussi à regagner cette capacité à s'autodéterminer et à pouvoir choisir quelque chose qui fait sens pour eux. On peut même aller plus loin et voir que, lorsque le travail n'est plus nécessaire pour subvenir à ses besoins financiers, la volonté d'être autonome et d'avoir le contrôle sur sa vie et dans son travail est grandement mise en avant. En résumé, la possibilité de gagner en autonomie et de faire une activité qui fait sens dans son activité professionnelle favorise une réinsertion satisfaisante dans le monde du travail.

7.5 Des relations interpersonnelles à ne pas négliger

Comme nous l'avons vu dans les deux analyses, le moi, l'individu et son identité sont très présents dans la compréhension du lien qu'entretiennent les personnes avec le travail. En effet,

les valeurs, les besoins ou encore les envies de tout un chacun vont colorer le rapport au travail des individus. Au-delà de cela, l'aspect social du travail va permettre de donner un sens à leur activité professionnelle. Le fait de se sentir appartenir ou connecté à un groupe et à la société fait partie intégrante des besoins psychologiques et contribue ainsi à donner du sens à son travail (Van den Broeck et al., 2016). Dans une situation de perte d'emploi, les personnes perdent leurs contacts sociaux liés au monde du travail (Kossen & McIlveen, 2018). Le même constat se fait dans la situation de reconversion involontaire où les participants ont exprimé leur besoin de retrouver une vie sociale hors de la sphère familiale grâce à l'activité professionnelle. Les bonnes relations interpersonnelles sur la place de travail sont une condition pour avoir un travail décent mais aussi une finalité recherchée, comme l'avait décrit Mercure et ses collègues (2010). Dans nos résultats, on retrouve cet aspect positif du travail que représente le développement de lien sociaux. Les bonnes relations avec les collègues enrichissent le vécu du travail et deviennent un critère de satisfaction professionnelle. Le besoin individuel de reconnaissance et de sentiment de compétence se fait à travers la perception et l'approbation d'autrui. Ceci montre bien l'importance des relations interpersonnelles dans le rapport au travail.

7.6 Limites de l'étude et futures recherches possibles

Une première limite que l'on pourrait évoquer est liée à la méthode utilisée. Étant une recherche qualitative, il était difficile d'avoir un échantillon plus conséquent de participants dans l'analyse de fréquence et dans l'analyse thématique. L'avantage des méthodes qualitatives est d'être proche du vécu des personnes. En revanche, il devient plus difficile de généraliser les résultats obtenus. En ce qui concerne l'analyse de fréquence, on aurait pu imaginer diffuser à un plus grand nombre de personnes des questions ouvertes et ainsi faire une analyse de fréquence avec beaucoup plus de données. Cependant, il était aussi intéressant de faire les deux analyses (fréquence et thématique) sur le même échantillon pour pouvoir faire des correspondances entre les deux.

Pour aller plus loin, il aurait été intéressant de faire passer le questionnaire sur le rapport au travail (QRT) développé par Fournier et ses collègues (2020) sur un large échantillon constitué de personnes en situation de reconversion involontaire, volontaire et un groupe en emploi. En effet, notre étude ne permet pas la comparaison avec d'autres populations. Avec le questionnaire, il aurait donc été possible de venir appuyer les analyses qualitatives par des

analyses quantitatives. Ceci permettrait donc une comparaison entre les différentes situations professionnelles des participants sur un plus grand échantillon.

Pour finir, sur la base de cette discussion, on pourrait modéliser le rapport au travail des personnes en situation de reconversion involontaire. En prenant les différentes variables discutées dans cette étude, il s'agirait d'illustrer sous forme de modèle le rapport au travail, son équilibre entre le pôle expérientiel et matériel, et la correspondance entre ce que l'individu cherche (valeurs, besoins, envies) avec ce que le travail offre (autodétermination, relations interpersonnelles, occupations, argent, plaisir, reconnaissance).

8. Conclusion

Cette étude nous a montré que, malgré des événements qui contraignent les individus à changer de profession, le travail reste une priorité dans la vie des personnes. La centralité du travail est donc maintenue. En revanche, la situation de reconversion involontaire vient questionner les différents facteurs et caractéristiques que les individus recherchent dans leur profession. Ainsi, leur rapport au travail est marqué par un besoin financier qu'il ne faut pas négliger ainsi que par des facteurs qui font référence à un besoin d'avoir une occupation qui leur corresponde. Lorsque l'on met de côté l'aspect financier lié à l'activité professionnelle, cela permet de mettre en évidence ces différents facteurs tels que la correspondance avec les valeurs, des relations interpersonnelles ou encore une envie d'autodétermination dans son travail. Ces différents facteurs tournés vers l'expérience de travailler vont permettre à l'individu de s'épanouir dans son travail et d'éprouver de la satisfaction dans sa vie professionnelle. Autour de cela, les participants ont souligné qu'étant donné le temps passé dans une activité professionnelle, pourquoi ne pas en profiter pour faire quelque chose de satisfaisant et qui correspond à leur identité. Le travail apparaît donc comme un besoin mais aussi une opportunité de faire quelque chose qui fait sens dans notre vie.

Cette étude permet d'apporter une première compréhension du rapport au travail dans le processus de reconversion involontaire. Plus particulièrement, elle met en évidence l'importance du travail pour cette population et les différents enjeux que cela entraîne dans le choix d'une future profession. Dans le cadre d'une intervention spécifique à cette population, le rapport au travail et ses différents facteurs auront un véritable impact en vue d'une réinsertion

de qualité et durable dans le monde du travail. Lors de la prise en charge de personne en situation de reconversion involontaire, il est important de ne pas rentrer dans une logique de placement où l'objectif serait de trouver un nouveau moyen de rémunération au plus vite. Il conviendrait ainsi de définir les caractéristiques recherchées du futur emploi avec la personne et d'amener une réflexion sur l'équilibre à trouver entre le besoin d'avoir une activité rémunératrice et la nécessité d'avoir une occupation qui corresponde à la personne pour une réintégration satisfaisante et durable dans le marché du travail. Pour cette population, retourner au travail ce n'est pas uniquement retrouver un salaire mais également de retrouver des relations sociales, un rythme dans leur quotidien, une identité, du sens et de l'autodétermination dans leur nouvel emploi.

Bibliographie

- Bal, P. M., & Kooij, D. (2011). The relations between work centrality, psychological contracts, and job attitudes : The influence of age. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(4), 497-523. <https://doi.org/10.1080/13594321003669079>
- Baron, A., Rayson, P., & Archer, D. (2009). Word frequency and key word statistics in historical corpus linguistics. *Anglistik*, 20(1), 41-67.
- Blanchet, A., & Gotman, A. (2015). *L'entretien* (2e édition). Armand Colin.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brief, A. P., & Nord, W. R. (1990). Work and meaning : Definitions and interpretations. In *Meanings of occupational work : A collection of essays* (p. 1-19). Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Chow, A., Krahn, H. J., & Galambos, N. L. (2014). Developmental trajectories of work values and job entitlement beliefs in the transition to adulthood. *Developmental Psychology*, 50(4), 1102-1115. <https://doi.org/10.1037/a0035185>
- Dik, B. J., Steger, M. F., Fitch-Martin, A. R., & Onder, C. C. (2013). Cultivating Meaningfulness at Work. In J. A. Hicks & C. Routledge (Éds.), *The Experience of Meaning in Life : Classical Perspectives, Emerging Themes, and Controversies* (p. 363-377). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-6527-6_27
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206-221. <https://doi.org/10.1037/cou0000191>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241-251. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.241>
- Fournier, G., Gauthier, C., Perron, F., Masdonati, J., Zimmermann, H., & Lachance, L. (2017). Processus de reconversion professionnelle de travailleur. euse. s inscrit. es dans des parcours professionnels marqués par la mobilité: entre le deuil du métier et le désir de réinvestir sa vie autrement. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (46/3).
- Fournier, G., Lachance, L., Viviers, S., Lahrizi, I. Z., Goyer, L., & Masdonati, J. (2020). Development and initial validation of a multidimensional questionnaire on the relationship to work (RWQ).

- International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 20(1), 123-168.
<https://doi.org/10.1007/s10775-019-09397-0>
- Heimerl, F., Lohmann, S., Lange, S., & Ertl, T. (2014). Word Cloud Explorer : Text Analytics Based on Word Clouds. *2014 47th Hawaii International Conference on System Sciences*, 1833-1842.
<https://doi.org/10.1109/HICSS.2014.231>
- Heppner, M. J., & Scott, A. B. (2006). Career Transition. In *Encyclopedia of Career Development*.
- Ibarra, H. (2006). Career Change. In J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of Career Development* (pp. 77-83). Thousand Oaks.
- International Labour Organization (2013). Decent work indicators: Guidelines for procedures and users of statistical and legal framework indicators (2nd ed.). Geneva, Switzerland: International Labor Office.
- Kazimna, P., Holu, Y. A., Alfa, A., Tchonda, M., Pari, P., & Masdonati, J. (2020). What work should be and bring : Representations of decent work in Togo. *African Journal of Career Development*, 2(1). <https://doi.org/10.4102/ajcd.v2i1.8>
- Kim, T., & Allan, B. A. (2020). Underemployment and Meaningful Work : The Role of Psychological Needs. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 76-90.
<https://doi.org/10.1177/1069072718824004>
- Kossen, C., & McIlveen, P. (2018). Unemployment From the Perspective of the Psychology of Working. *Journal of Career Development*, 45(5), 474-488.
<https://doi.org/10.1177/0894845317711043>
- Masdonati, J., Fedrigo, L., & Zufferey, R. (2020). Emerging job precariousness: Work experiences and expectations of low-qualified young workers in Switzerland. *Emerging Adulthood*, 2167696820933730
- Masdonati, J., Franz, S., & Abessolo, M. (2019). Comprendre et accompagner les reconversions professionnelles. In J. Masdonati, K. Massoudi & J. Rossier (Eds.), *Repères pour l'orientation* (pp. 79-110). Lausanne : Antipodes.
- Masdonati, J., Frésard, C. E., & Parmentier, M. (in press). Involuntary career changes: A lonesome social experience. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.899051>
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland : Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 12-27.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.004>
- Mercure, D., Vultur, M., Bourdages-Sylvain, M.-P., & Lilian, N. (2010). *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec* [Livre]. Presses de l'Université Laval. <http://espace.inrs.ca/id/eprint/9036/>

- Office fédéral de la statistique. (2020). Mobilité professionnelle. Enquête suisse sur la population active, ESPA. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/population-active/mobilite-professionnelle.html>
- Olry-Louis, I., Vonthron, A.-M., Vayre, E., & Soidet, I. (2017). *Les transitions professionnelles : Nouvelles problématiques psychosociales*. Dunod.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work : A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Saunders, S. L., & Nedelec, B. (2014). What Work Means to People with Work Disability : A Scoping Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(1), 100-110. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9436-y>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work : The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H., & Rosen, C. C. (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*, 42(5), 1195-1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Wils, T., Luncașu, M., & Waxin, M.-F. (2007). Développement et validation d'un modèle de structuration des valeurs au travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 62(2), 305-332. <https://doi.org/10.7202/016090ar>

Annexe 1 – Feuillet d’information du projet FNS

Une recherche sur les reconversions professionnelles involontaires



Contexte

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

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

Déroulement

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

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

Objectif

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

Contact

Prof. Jonas MASDONATI

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

Caroline FRESARD, Doctorante FNS

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

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



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

Annexe 2 – Formulaire de consentement



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

LES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES INVOLONTAIRES

(Subside FNS no 100019_192429)

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

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

Prénom et nom de la ou du participant·e :

Déclarations de la ou du participant·e

Je certifie :

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

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

|||||

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

Une copie de ce document est pour vous

Date : _____

Signature : _____