



Processus de reconversion professionnelle de travailleur.euse.s inscrit.e.s dans des parcours professionnels marqués par la mobilité : entre le deuil du métier et le désir de réinvestir sa vie autrement

*Career change process of workers in contingent professional paths: between
occupation bereavement and desire to reinvest one's life differently*

**Geneviève Fournier, Christine Gauthier, Frédéric Perron, Jonas
Masdonati, Hélène Zimmermann et Lise Lachance**



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/5465>

DOI : 10.4000/osp.5465

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 1 septembre 2017

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Geneviève Fournier, Christine Gauthier, Frédéric Perron, Jonas Masdonati, Hélène Zimmermann et Lise Lachance, « Processus de reconversion professionnelle de travailleur.euse.s inscrit.e.s dans des parcours professionnels marqués par la mobilité : entre le deuil du métier et le désir de réinvestir sa vie autrement », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 46/3 | 2017, mis en ligne le 01 septembre 2019, consulté le 13 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/osp/5465> ; DOI : 10.4000/osp.5465

Ce document a été généré automatiquement le 13 mai 2019.

© Tous droits réservés

Processus de reconversion professionnelle de travailleur.euse.s inscrit.e.s dans des parcours professionnels marqués par la mobilité : entre le deuil du métier et le désir de réinvestir sa vie autrement

Career change process of workers in contingent professional paths: between occupation bereavement and desire to reinvest one's life differently

Geneviève Fournier, Christine Gauthier, Frédéric Perron, Jonas Masdonati, Hélène Zimmermann et Lise Lachance

Introduction

- 1 À l'heure de l'avènement d'une société postindustrielle, marquée par l'émergence d'une économie du savoir et par l'instabilité de l'environnement de travail, le déroulement des vies professionnelles a connu de profondes mutations (Sullivan & Baruch, 2009). Nous observons de fait une « perte d'hégémonie » de l'emploi salarié typique (Castel, 2009), traditionnellement appelé *emploi de carrière*, au profit du développement de formes d'emplois dites atypiques, caractérisées par l'instabilité du lien d'emploi et par la faiblesse ou l'absence de protections sociales (Kalleberg, 2009). Ainsi, les transitions, les ruptures et les réorientations se multiplient tout au long de parcours professionnels qui, désormais protéiformes, deviennent aussi imprévisibles et incertains pour un nombre croissant de salarié.e.s (Bessin, Bidart, & Grossetti, 2010 ; Fournier & Bujold, 2005). Plus individualisés et contingents (Heinz, 2003), ces parcours supposent des travailleur.euse.s

une participation active à la construction de leur vie professionnelle. En raison de ces changements structurels importants et de la montée des incertitudes qu'ils engendrent, de nombreuses recherches se sont attachées, au cours des deux dernières décennies, à mieux comprendre les transitions et les bifurcations professionnelles, ainsi que leurs impacts sur la suite du parcours professionnel et biographique¹ (Bessin et al., 2010 ; Masdonati & Zittoun, 2012). Le présent article porte sur le processus de reconversion professionnelle de travailleur.euse.s inséré.e.s dans des parcours professionnels fondés sur l'emploi atypique. S'appuyant sur les fondements de l'approche du parcours de vie (Elder, Kirkpatrick Johnson, & Crosnoe, 2003), l'article cherche à éclairer comment se construisent les processus de reconversion à la lumière de l'enchaînement des événements professionnels et biographiques vécus et des logiques à l'œuvre dans le parcours professionnel.

Cadre théorique

Les perspectives théoriques sur la reconversion professionnelle

- 2 Le phénomène de la reconversion professionnelle a récemment fait l'objet de plusieurs publications. Dans la littérature francophone, les études recensées s'inscrivent principalement dans deux perspectives théoriques distinctes mais convergentes : l'une, psychosociale, l'aborde comme une transition ; l'autre, sociologique, comme une bifurcation.
- 3 Dans une perspective psychosociale², les transitions ont été définies par Parkes comme « des changements majeurs dans l'espace de vie, qui ont des effets durables, se déroulent sur une période de temps relativement courte et affectent la vision du monde de manière importante » (1971, p.103, notre traduction). Elles peuvent survenir dans tous les domaines de l'existence, ces derniers étant par ailleurs en interdépendance systémique (Baubion-Broye & Hajjar, 1998). La prise en considération des composantes à la fois intrapsychologiques, interpersonnelles et sociales de la réalité, ainsi que de leur interaction est au cœur de cette perspective (e.g. Deltand & Kaddouri, 2014 ; Schlossberg, 2005). La transition est ici appréhendée comme un processus à trois niveaux (Masdonati & Zittoun, 2012) : celui des recompositions identitaires induites par le changement ; celui des actions et des stratégies d'adaptation pour y faire face ; enfin, celui des activités de (re)construction du sens par la personne, dans un souci d'élaboration d'une continuité de soi entre les expériences passées, la nouvelle situation et les projets (Boutinet, 2007).
- 4 La seconde perspective s'inscrit dans la sociologie des parcours professionnels et biographiques, plus spécifiquement celle des bifurcations. Selon Bessin et al. (2010), la notion de bifurcation est souvent assimilée à celle de *turning point* (tournant) développée par les sociologues américains. Si le *turning point* revêt plusieurs acceptions, celle d'Abbott (2010) fait référence : « des changements courts entraînant des conséquences, qui opèrent la réorientation d'un processus » (p. 207). Ainsi, tournants et bifurcations sont associés au caractère soudain et imprévisible, radical et durable du changement observé dans le parcours³. Dans cette perspective, la bifurcation est analysée dans le cadre plus large de la dynamique processuelle qui sous-tend les parcours professionnels et de vie, à l'intersection entre le passé et le futur biographiques. La reconstitution des histoires individuelles dans les différentes dimensions de l'existence vise à mieux comprendre l'avènement de la bifurcation. Cette reconstitution se fait sur la base des événements

objectifs jalonnant les parcours mais aussi de la lecture subjective qu'en font les acteur.rice.s. Dès lors, il s'agit de dégager leurs logiques d'action à travers leurs décisions et leurs stratégies, ainsi que la manière dont ils.elles déconstruisent puis reconstruisent leur identité du fait de la réorientation majeure et durable de leur parcours (Bessin et al., 2010).

- 5 Au-delà de leurs spécificités, ces deux perspectives théoriques partagent des points communs⁴ qui font écho à plusieurs postulats de l'approche du parcours de vie (*life course*) (Elder et al., 2003 ; Sapin et al., 2007). C'est sur cette approche que s'appuie la présente étude, dans la continuité de plusieurs de nos travaux précédents (Fournier, Zimmermann, & Gauthier, 2011 ; Fournier, Zimmermann, Gauthier, Masdonati, & Lachance, 2016). Comme l'ont relevé Zittoun (2009) ainsi qu'Howes et Goodman-Delahunty (2014), l'approche en matière de parcours de vie s'avère particulièrement pertinente pour saisir les continuités et les discontinuités qui jalonnent les parcours professionnels contemporains.

L'approche du parcours de vie : un paradigme fécond pour l'analyse de la reconversion professionnelle

- 6 L'approche du parcours de vie est un paradigme dans la mesure où elle constitue un cadre d'analyse général de la réalité sociale qui oriente les choix tant théoriques que méthodologiques. Elle est centrée sur l'analyse du déroulement des vies individuelles et accorde une attention particulière aux changements qui y surviennent (Elder, 2009 ; Sapin et al., 2007). Dans cette optique, le parcours de vie est appréhendé comme un processus, ce qui implique que la « contextualisation temporelle » (Bidart et al., 2010, p. 15) occupe une place clé. De fait, le temps y constitue une unité d'analyse de base (Gaudet, 2013), et ce, à l'intersection de trois niveaux : celui du développement biologique des individus, celui de leur construction comme sujets (ou réflexivité) et celui du contexte sociohistorique où ils évoluent (Lalivie d'Épinay, 2005). Ces trois niveaux reflètent un autre trait majeur de ce paradigme : le parcours de vie est ici analysé à la croisée de facteurs personnels et contextuels qui évoluent au fil du temps (Heinz, Huinink, Swader, & Weymann, 2009) et qui sont en interaction constante.
- 7 Sur le plan individuel, le parcours de vie se construit à partir de plusieurs trajectoires qui sont imbriquées (Elder & O'Rand, 2009). Dans chacune d'elles se succèdent des séquences de relative stabilité, les étapes ou stades, et des périodes de changement plutôt rapides, les transitions. Ces dernières sont appréhendées comme des « processus plus ou moins clairement délimités dans le temps » (Levy & The Pavie Team, 2005, p. 15), impliquant un changement d'état, de rôle ou de comportements, mais aussi souvent, d'identité personnelle et sociale. Lorsque survient un changement significatif ou « substantiel dans la direction du parcours de vie » (Elder et al., 2003, p. 8), il est question de « tournant » (*turning point*).
- 8 En nous inspirant du paradigme du parcours de vie et des deux perspectives théoriques présentées, la reconversion est ici analysée à l'intérieur d'un segment du parcours professionnel d'une durée de dix ans. Dans cette perspective temporelle, elle est définie à la fois comme un processus transitionnel, dans la mesure où le.la travailleur.euse change de situation professionnelle, et comme un tournant ou une bifurcation, puisqu'elle s'accompagne d'une modification radicale et durable du parcours professionnel et / ou biographique de la personne. La reconversion professionnelle ainsi comprise est

appréhendée à la lumière de cinq postulats structurants du paradigme du parcours de vie (e.g. Heinz et al., 2009 ; Sapin et al., 2007 ; Settersten & Gannon, 2009).

- 9 Grâce à la prise en compte du *sequencing* (ordre et succession des événements) dans l'analyse du parcours professionnel, il est possible de mieux saisir en quoi la reconversion constitue un changement radical eu égard aux situations professionnelles qui la précèdent. Dans cette optique, le contexte de travail avant la reconversion et les événements qui ont perturbé la routine et les régularités du parcours professionnel méritent une attention particulière.
- 10 Selon le principe de l'*agency* (intentionnalité, capacité d'agir, agentivité), les travailleur.euse.s participent activement au processus de reconversion, en prenant des décisions et en développant des stratégies concrètes pour mener à bien leur reconversion. La marge de manœuvre dont ils.elles disposent et la prise de risque associée à ces initiatives individuelles dépendent toutefois de l'environnement dans lequel ils.elles évoluent, puisqu'il s'agit d'une intentionnalité en contexte (*agency within structure*). On peut ainsi mieux identifier les cas de reconversion « volontaire » et ceux.elles où il s'agit plutôt d'une nécessité avec laquelle il faut composer. Saisir l'action individuelle en contexte permet aussi de considérer les formes de soutien proximal ou distal dont les travailleur.euse.s peuvent bénéficier au long de leur processus de reconversion.
- 11 La prise en compte de la subjectivité des personnes donne accès à une compréhension plus large de la reconversion professionnelle, en associant à l'analyse du changement objectif celle de la perception qu'en ont les individus. S'intéresser à la subjectivité invite aussi à étudier le travail de réflexion sur soi occasionné par la reconversion ainsi qu'à saisir comment et jusqu'à quel point le changement de situation professionnelle occasionne une redéfinition de l'identité et des valeurs.
- 12 L'attention portée à l'interdépendance entre le passé, le présent et le futur dans le parcours de vie, selon le principe du *path dependence*, permet de replacer la reconversion professionnelle dans une temporalité biographique plus longue que celle des événements la précédant à court terme. Ainsi, on peut mieux comprendre dans quelle dynamique processuelle la reconversion s'inscrit et la manière dont elle fait sens pour les travailleur.euse.s. En effet, l'expérience de la reconversion ne peut être comprise qu'à la lumière du parcours professionnel antérieur, du regard rétrospectif que les personnes jettent sur lui et, plus largement, des anticipations d'avenir.
- 13 Le principe de l'interdépendance des sphères de l'existence amène à examiner la reconversion comme un bouleversement majeur du parcours professionnel qui peut aussi avoir des incidences sur l'ensemble du parcours biographique. À cet égard, elle peut aussi constituer un tournant biographique. Par ailleurs, il amène également à être attentif aux reconversions professionnelles qui seraient initiées pour des motifs personnels, intervenant dans d'autres sphères de vie.

Les études récentes sur la reconversion : un bref aperçu

- 14 Plusieurs études s'intéressent aux événements marquants qui contribuent à expliquer la reconversion professionnelle. Par exemple, Négroni (2005, 2007) constate que la reconversion est généralement provoquée par un événement déstabilisant qui peut relever du parcours professionnel (e.g. chômage) mais aussi biographique (e.g. divorce). Pour leur part, Denave (2015) et Dieu et Delhaye (2009) ont observé que la reconversion peut être déclenchée à la suite de micro-événements qui, cumulés, génèrent des remises

en question professionnelles et identitaires. S'intéressant particulièrement à ces enjeux de transformation identitaire, Négroni (2005, 2007) montre que la reconversion constitue une bifurcation certes professionnelle, mais aussi biographique. Elle implique tout autant une « conversion de soi » (2005), puisqu'elle suppose l'intégration d'un autre monde professionnel, qu'un travail de deuil de la vie antérieure. Les travaux de Guillot et Lanoë (2011), de Javerlhiac, Bodin, Robène et Roussel (2010), de Martin-Canizarès, Mègemont et Dupuy (2009) ainsi que de Jourdain (2014) ont aussi mis de l'avant la dynamique de recomposition identitaire en jeu dans la reconversion professionnelle.

- 15 D'autres travaux procèdent à une distinction fondée sur le caractère plus ou moins volontaire de la reconversion (e.g. Michonova, 2008 ; Négroni, 2007). La reconversion involontaire est provoquée par des contraintes structurelles auxquelles les travailleur.euse.s font face (e.g. chômage, déclassement, précarité) (e.g. Berton, 2013). Les motivations sont ici externes ou économiques, liées aux contextes du marché du travail. La reconversion « volontaire » est davantage à l'initiative de l'individu qui se trouve insatisfait de son travail. Les motivations sont alors internes ou « dispositionnelles » (Denave, 2015) et se reflètent notamment par le sentiment de routine et de lassitude (e.g. Howes et al., 2014), la perte d'intérêt envers le métier et / ou le désir de répondre à d'autres aspirations ou encore celui d'être en conformité avec ses valeurs personnelles (e.g. Négroni, 2005).
- 16 Par ailleurs, quelques rares études ont dégagé les étapes ou phases qui caractérisent le processus de reconversion professionnelle. Denave (2006) et Négroni (2005, 2007) identifient toutes les deux cinq phases distinctes⁵, présentant plusieurs points communs. Ainsi, la première correspond au constat d'une insatisfaction, d'un décalage entre les aspirations et la situation professionnelle précédant la reconversion. Au cœur du processus, la deuxième est celle du « désengagement » à l'égard de cette situation. Elle est suivie de phases de réflexion, de « latence » ou d'« incertitude » identitaires (Négroni, 2005, 2007) et de formulation du projet professionnel menant à la prise de décision. Au terme du processus survient une phase de « réengagement » dans une nouvelle situation professionnelle⁶.
- 17 Finalement, plusieurs études récentes se sont intéressées à la reconversion professionnelle de populations spécifiques : les cadres qui se tournent vers l'artisanat d'art (Jourdain, 2014) ou le *coaching* d'entreprise (Salman, 2015), les sportifs de haut niveau (Javerlhiac et al., 2010 ; Navel & De Tychey, 2011), les permanents syndicaux (Cohen-Scali, 2016) ou les infirmières (Guillot & Lanoë, 2010). En complémentarité avec ces travaux, la présente étude vise à étudier le processus de reconversion professionnelle d'une population encore peu étudiée bien qu'en croissance : les travailleur.euse.s aux parcours professionnels marqués par la mobilité.

Méthode

- 18 Nos analyses portent sur les processus de reconversion professionnelle d'un groupe de 34 travailleur.euse.s du Québec ayant participé à un vaste programme de recherche consacré à l'analyse de l'ensemble du parcours professionnel depuis l'entrée sur le marché du travail⁷.

Participant.e.s

- 19 L'échantillon du programme de recherche duquel sont tirées nos analyses a été constitué sur une base volontaire (Neuman & Robson, 2009). En tout, 109 travailleur.euse.s ont été recruté.e.s par le biais d'invitations publiées dans différents médias locaux, dans des centres de formation professionnelle pour adultes et des services d'aide à l'emploi de la grande région de la ville de Québec (Canada). Pour participer à l'étude, les participant.e.s devaient répondre aux deux critères suivants : 1) être inséré.e.s sur le marché du travail depuis 20 à 30 ans ; 2) ne pas avoir connu d'emploi de carrière, c'est-à-dire ne pas avoir été embauché.e.s plus de 10 ans par la même organisation, ni avoir été travailleur.euse autonome plus de 10 ans (Crespo, 2004).
- 20 Si tou.te.s les participant.e.s avaient connu de nombreuses transitions dans leur parcours professionnel, seulement 34 d'entre eux.elles ont été sélectionné.e.s pour l'analyse du processus de reconversion professionnelle. Trois critères ont permis de procéder à cette sélection. Premièrement, les participant.e.s devaient avoir été affilié.e.s à un secteur d'emploi ou avoir exercé le même métier pendant au moins cinq ans avant de s'être engagé.e.s dans un processus de reconversion (Denave, 2015 ; Négroni, 2005). Deuxièmement, ils.elles devaient avoir développé un projet professionnel en rupture avec le métier ou le domaine de compétences (e.g. Berton, 2013 ; Denave, 2015). Troisièmement, les participant.e.s devaient avoir mis en œuvre des stratégies concrètes pour atteindre le changement visé (Denave, 2015), avoir complété leur projet et entrepris des démarches pour s'insérer dans le marché du travail. Dans cette phase de sélection ont ainsi été éliminé.e.s les participant.e.s qui n'ont pas complété leur processus de reconversion (e.g. abandon d'une formation).
- 21 L'échantillon était composé de 34 personnes, soit 14 hommes (41 %) et 20 femmes (59 %). Lors de la reconversion, 16 (47 %) étaient âgé.e.s entre 25 et 30 ans, 11 (32 %) avaient entre 31 et 40 ans et 7 (21 %) entre 41 et 50 ans ($M = 33$ ans). Par ailleurs, 15 (44 %) avaient intégré le marché du travail depuis 5 à 10 ans au moment de la reconversion, 7 (21 %) depuis 11 à 15 ans, 7 (21 %) depuis 16 à 20 ans et 5 (15 %) depuis plus de 20 ans ($M = 13$ ans). Concernant leur niveau de scolarité avant la reconversion professionnelle, 3 (9 %) n'avaient pas de diplôme, 16 (47 %) possédaient un diplôme d'études secondaires générales ou professionnelles, 3 (9 %) détenaient un diplôme de niveau collégial⁸ et 12 (35 %), un diplôme de niveau universitaire.

Stratégie de recueil des données

- 22 Pour appréhender le développement des parcours professionnels et en saisir les différentes séquences et logiques processuelles à l'œuvre, la méthode par entretiens biographiques approfondis a été privilégiée. Ce choix d'une approche narrative et compréhensive, centrée sur l'expérience des sujets, met l'accent sur la manière dont ceux.elles-ci rapportent leurs diverses expériences et les significations qu'ils.elles attribuent aux tournants et événements marquants de leur histoire individuelle (Cavalli et al., 2013 ; Demazière & Dubar, 2004). S'il s'agit bien entendu d'une narration partielle, qui exige du sujet de faire des choix (Demazière, 2003), cette méthode permet de saisir l'inscription de la reconversion dans la temporalité biographique de la personne et de prendre en compte la subjectivité dans l'analyse des changements marquants de la vie

professionnelle, conformément aux principes soutenus par l'approche du parcours de vie (Howes & Goodman-Delahunty, 2014 ; Zittoun, 2009).

- 23 Afin de favoriser la remémoration des événements passés et la reconstitution rétrospective du parcours lors de l'entretien, les participant.e.s étaient invité.e.s à compléter un calendrier des événements professionnels (et personnels, si liés au parcours professionnel) plusieurs jours avant la rencontre avec l'interviewer (Glasner & Van der Vaart, 2006 ; Harris & Parisi, 2007). Ils.elles devaient notamment préciser, par ordre chronologique et pour chacun des événements (e.g. emploi, formation ; déménagement, naissance d'un enfant), certains faits objectifs et la façon dont ils.elles les avaient subjectivement vécus. À cet effet, et pour les aider dans ce type de travail, il leur a aussi été remis plusieurs émoticônes autocollantes exprimant diverses émotions et qu'ils.elles pouvaient intégrer dans leur calendrier. Les participant.e.s devaient également identifier les différents points charnières et « chapitres » de leur parcours, tel que suggéré par l'outil *Life story interview* de Noonan (2005).
- 24 Le guide d'entretien était composé de questions ouvertes et semi-ouvertes et divisé en quatre parties. Dans la première, centrale au regard des résultats présentés dans cet article, des participant.e.s devaient rapporter les principaux événements de leur parcours professionnel depuis l'entrée sur le marché du travail, à la fois sur un plan objectif (e.g. enchaînement des situations d'emploi ou de formation) et sur un plan subjectif (e.g. façon dont ont été vécus et signifiés les moments décisifs du parcours professionnel). La compréhension des contextes professionnels et de vie qui ont mené à des transitions importantes ainsi que les stratégies mises en œuvre pour construire leur parcours à la lumière des intentions et des projets poursuivis ont fait l'objet d'une attention particulière. La deuxième partie visait plus succinctement à recueillir des informations objectives et subjectives sur la situation professionnelle des participant.e.s au moment de l'entretien. La troisième permettait aux participant.e.s de jeter un regard réflexif global sur la somme des expériences marquantes et des moments décisifs du parcours professionnel. Enfin, dans la quatrième partie, les participant.e.s étaient invité.e.s à s'exprimer sur la façon dont ils.elles envisagent leur avenir à moyen et long termes.

Procédure d'analyse

- 25 Les analyses du processus de reconversion ont porté sur une séquence du parcours professionnel d'environ dix ans et ont été menées suivant la méthode d'analyse de contenu par étapes successives de L'Écuyer (1990). Trois chercheur.e.s ont travaillé en concertation à l'analyse des entretiens.
- 26 L'ensemble de la démarche peut être regroupé en deux grandes étapes. La première a permis de construire la grille d'analyse selon une approche inductive, basée sur l'identification de thèmes émergents ou de récurrences dans le discours des sujets (Mukamurera, Lacourse, & Couturier, 2006 ; Savoie-Zajc, 2004). Ainsi, la lecture flottante des 34 récits de reconversion, avec prises de notes, a d'abord permis de faire ressortir cinq phases clés distinctes qui recouvrent l'ensemble des processus de reconversion professionnelle à l'étude : 1- le parcours professionnel des cinq dernières années ; 2- le contexte professionnel et personnel précédant la reconversion ; 3- la mobilisation dans le processus réflexif ; 4- la mobilisation et l'engagement dans l'action ; 5- la mise à l'épreuve et la confrontation à la réalité durant les cinq années suivant l'engagement dans l'action. Après un travail itératif d'analyse des données, les analystes ont par la suite été en

mesure de dégager les variables structurantes qui interviennent au cours de ces phases clés du processus. Au total, ce sont huit variables structurantes, qui, mises ensemble, permettent de décrire le processus de reconversion professionnelle : A- la stabilité d'emploi (phase clé 1) ; B- le sentiment de maîtrise du parcours professionnel (phase clé 1) ; C- le contexte d'emploi et le niveau de satisfaction l'année précédant la phase réflexive de la reconversion (phase clé 2) ; D- les événements précipitants qui mobilisent le sujet dans le processus réflexif (phase clé 2) ; E- le type d'attentes lié au projet de reconversion (phase clé 3) ; F- la nature du processus réflexif (phase clé 3) ; G- les formes de soutien et les stratégies utilisées pour réaliser la reconversion (phase clé 4) ; et H- la concordance entre les enjeux et les attentes vis-à-vis de la reconversion et l'impact sur le parcours professionnel jusqu'à cinq ans après la reconversion (phase clé 5). Les analystes ont ensuite fait un premier découpage des huit variables structurantes en catégories plus fines. En tout, 24 catégories ont ainsi pu être créées.

TABLEAU 1. Grille d'analyse du processus de reconversion professionnelle

Phase clé	Variables structurantes	Catégories
Phase-clé 1 Parcours professionnel des 5 dernières années	A- Stabilité des emplois occupés (ex. durée, nombre) B- Sentiment de maîtrise des transitions et des événements marquants du parcours professionnel	1. Parcours stable et maîtrisé (« sans histoire ») (n = 13) 2. Parcours stable et non maîtrisé (« bloqué ») (n = 13) 3. Parcours instable et maîtrisé (« sur mesure ») (n = 8)

<p>Phase clé 2</p> <p>Contexte professionnel et personnel précédant la reconversion</p>	<p>C- Contexte d'emploi et niveau de satisfaction l'année précédant la mobilisation dans le processus réflexif</p> <p>D- Événements précipitants qui mobilisent le sujet dans le processus réflexif</p>	<p>1. Contexte stable et satisfaction liée à l'exercice du métier (n = 7)</p> <p>2. Contexte instable et satisfaction liée à l'exercice du métier (n = 8)</p> <p>3. Contexte stable et insatisfaction liée à l'exercice du métier (n = 13)</p> <p>4. Contexte instable et insatisfaction liée à l'exercice du métier (n = 6)</p> <p>1. Événements de la vie professionnelle (n = 9)</p> <p>2. Impasse dans la vie professionnelle (n = 6)</p> <p>3. Événements de la vie personnelle (n = 7)</p> <p>4. Absence d'un événement unique (n = 12)</p>
<p>Phase clé 3</p> <p>Mobilisation dans le processus réflexif</p>	<p>E- Type d'attentes lié au projet de reconversion</p> <p>F- Nature du processus réflexif</p>	<p>1. Se repositionner sur le marché du travail (n = 9)</p> <p>2. Se redéfinir comme travailleur (n = 18)</p> <p>3. Se repositionner dans son parcours biographique (n = 7)</p> <p>1. Processus réflexif stratégique (n = 8)</p> <p>2. Processus réflexif centré sur la faisabilité d'un projet (n = 12)</p> <p>3. Processus réflexif « coup de cœur » / « coup de tête » (n = 14)</p>
<p>Phase clé 4</p> <p>Mobilisation et engagement dans l'action</p>	<p>G- Formes de soutien et stratégies utilisées pour réaliser la reconversion</p>	<p>1. Soutien institutionnel et stratégies encadrées (n = 8)</p> <p>2. Soutien réseau proximal et stratégies individuelles (n = 21)</p> <p>3. Absence de soutien et stratégies individuelles peu organisées (n = 5)</p>

<p>Phase clé 5</p> <p>Mise à l'épreuve et confrontation à la réalité au cours des 5 ans suivant l'engagement dans l'action</p>	<p>H- Concordance entre les enjeux et les attentes vis-à-vis de la reconversion et impact sur le parcours professionnel</p>	<p>1. Changement souhaité atteint et impact positif sur le parcours professionnel (n = 14)</p> <p>2. Éloignement du projet de reconversion et impact positif sur le parcours prof. (n = 5)</p> <p>3. Échec de l'insertion dans le nouveau métier et retour dans le domaine initial perçu comme un impact négatif sur le parcours prof. (n = 7)</p> <p>4. Éloignement du projet de reconversion et détérioration du parcours prof. (n = 8)</p>
--	---	---

TABLE 1. Analysis grid of the retraining process

- 27 Enfin, les variables structurantes et leurs catégories ont ensuite été définies, précisées et peaufinées à partir d'extraits d'entretiens par au moins deux analystes, nous assurant ainsi qu'elles reflétaient bien la richesse et la complexité des expériences rapportées par les participant.e.s. À partir de cette grille d'analyse finale, tous les extraits d'entretiens ont été classés par deux analystes qui ont codé « à l'aveugle » l'ensemble des énoncés (accord interjuge : 82,5 %). Suivant la méthode de validation interjuge (Savoie-Zajc, 2009), les codages divergents ont été discutés à trois analystes, jusqu'à l'obtention d'un consensus.
- 28 La deuxième grande étape d'analyse a visé à reconstruire les processus-types de reconversion professionnelle (Blanchet & Gotman, 2007 ; L'Écuyer, 1990). Pour y parvenir, deux analystes ont d'abord procédé à une analyse de contenu « verticale », où les différentes variables structurantes et catégories ont été mises en relation pour chaque entretien. Ensuite, une analyse « horizontale » a permis de regrouper les récits de reconversion marqués par de fortes similitudes. En recoupant les cas semblables et en analysant les résonances particulières ainsi que les interrelations dynamiques entre les variables structurantes et les catégories qui apparaissent les plus importantes dans la reconversion, quatre processus-types de reconversion professionnelle ont pu être identifiés. Cette typologie est au cœur de la prochaine section.
- 29 Les sous-étapes suivantes ont consisté à rédiger la description scientifique détaillée de chacun de ces processus-types, appuyée sur un travail d'intégration et de mise en relation des différentes variables structurantes et catégories de la grille d'analyse. Suivant la méthode de validation interjuge (Savoie-Zajc, 2009), l'ensemble des cas à l'étude ont par la suite été lus et codés séparément par deux analystes (accord interjuge : 89 %), et les cas les plus difficiles ont été soumis, « à l'aveugle », à une troisième analyste.

Résultats : quatre processus-types de reconversion

- 30 Les résultats visent à rendre compte des logiques à l'œuvre dans les processus de reconversion étudiés. Avec un horizon temporel d'environ dix ans, les analyses ont mis en évidence quatre processus-types de reconversion : deux plus particulièrement impulsés

par le contexte – le marché du travail (# 1) ou la vie personnelle (# 4) – et deux autres davantage impulsés par des motifs identitaires (# 2 et 3).

Le repositionnement stratégique : le deuil du métier et les renoncements nécessaires

- 31 Ce processus-type rend compte d'une reconversion perçue comme nécessaire en raison du contexte de précarisation touchant le domaine d'activités ou le métier ou encore d'un événement hors du contrôle de la personne (e.g. problèmes de santé). Il concerne huit participant.e.s (24 %), cinq hommes et trois femmes. Une majorité ($n = 5 / 8$) est insérée sur le marché du travail depuis plus de dix ans au moment de la reconversion.
- 32 Pour la moitié des participant.e.s (4), le parcours professionnel des cinq dernières années est dit « bloqué ». Il est caractérisé par une relative stabilité d'emploi, mais par un très faible sentiment de maîtrise des événements marquants et des transitions. Ils.elles sont rattaché.e.s à un secteur en déclin en raison des bouleversements technologiques (e.g. secteurs de l'imprimerie) ou de la transformation des emplois (e.g. augmentation du commerce en ligne). Ils.elles constatent une forte précarisation de leurs conditions de travail (e.g. diminution de salaire, horaires entrecoupés). Cette situation rend de plus en plus difficile la projection dans le métier ou le secteur d'activités à long terme. Ainsi témoigne ce travailleur de l'imprimerie, reconverti en enseignant en conduite motorisée : « Dans l'imprimerie, il y a eu des coupures de postes. Je commençais à être tanné [j'en avais marre] (...). Les postes disponibles me payaient environ 15 à 20 000 \$⁹ de moins qu'avant ».
- 33 Pour l'autre moitié des participant.e.s, le parcours professionnel des cinq dernières années est qualifié de « sans histoire ». Ils.elles ont bénéficié d'une forte stabilité d'emploi et rapportent avoir été en mesure de maîtriser le déroulement de leur vie professionnelle, selon leurs aspirations.
- 34 La majorité des participant.e.s (6 / 8) témoigne de l'attachement à leur métier. La reconversion n'aurait pas été envisagée sans les difficultés progressives rencontrées sur le marché du travail ou sans un événement précipitant (e.g. perte d'emploi subite, problème de santé) qui les amènent à entrevoir la « nécessité » de changer de métier. Tel est le cas de cette participante qui, depuis son insertion sur le marché du travail il y a dix ans, travaillait dans la même entreprise comme assistante nettoyeuse, jusqu'à ce que surviennent des problèmes de santé à l'origine de sa reconversion comme adjointe administrative :
- 35 « J'aimais mon travail. Je me suis mise à développer des problèmes de santé. Je suis asthmatique et j'étais davantage en contact direct avec les produits (...) Le médecin m'a mise en arrêt en décembre. J'ai été malade tout l'hiver et j'ai été obligée de chercher un autre travail à faire. »

Tableau 2. Processus-type 1: Le repositionnement stratégique ($n = 8$)

Participant.e.s	Sexe	Nombre d'années sur le marché du travail au moment de la reconversion	Emploi avant la reconversion	Actions entreprises pour la reconversion	Emploi ou situation professionnelle 5 ans après la reconversion	Issue de la reconversion
H048	H	12 ans	Représentant des ventes	DEC en électronique industrielle	En recherche d'emploi	4
H058	H	26 ans	Préposé à l'imprimerie	DEC en transport par camion	Inspecteur du permis de conduire	2
H060	H	26 ans	Emploi dans le domaine de l'expédition et de la réception	DEC en soins paramédicaux	En recherche d'emploi	4
F061	F	10 ans	Nettoyeuse et blanchisseuse (vêtements)	AEC en gestion micro-informatique appliquée	Adjointe administrative	1
H072	H	10 ans	Gérant de commerce de détail	DEP en réalisation d'aménagements paysagers	Retour aux études	2

F078	F	18 ans	Commis en informatique / adjointe administrative	DEP en assistance à la personne en établissement de santé	Commis en informatique / adjointe administrative	3
F098	F	6 ans	Assistante gérante de magasin	BAC dans le domaine des Arts	Assistante gérante de magasin (boutique)	3
H106	H	14 ans	Vendeur d'automobiles	AEC en Informatique	Technicien en informatique	1

36 DEP : Diplôme d'études secondaires professionnelles : formation secondaire professionnelle.

- 37 DEC : Diplôme d'études collégiales - technique : formation postsecondaire visant un emploi de technicien ou de technicienne.
- 38 AEC : Attestation d'études collégiales : formation postsecondaire à durée variable. Contrairement au diplôme d'études collégiales (DEC), un programme d'AEC ne comprend pas de composante de formation générale.
- 39 BAC : Baccalauréat : formation universitaire de premier cycle.
- 40 Maîtrise : Maîtrise [A1] : formation universitaire de deuxième cycle.

TABLE 2. *Process-type 1: Strategic repositioning (n = 8)*

- 41 pour presque tou.te.s les travailleur.euse.s de ce processus-type (7 / 8), les attentes liées à la reconversion se focalisent surtout vers un repositionnement sur le marché du travail, dans un emploi stable et qualifié, offrant des horaires et des revenus réguliers.
- 42 La nature du processus réflexif qu'ils.elles mobilisent est variable. Pour certain.e.s (3 / 8), la réflexion dite « stratégique » s'échelonne sur quelques mois. Sans projet clair au moment d'entamer leur réflexion, ces travailleur.euse.s évaluent plusieurs possibilités de métiers susceptibles de répondre à leurs attentes de stabilité et de maîtrise de leur parcours professionnel, ainsi qu'à leurs qualifications. Pour d'autres (3 / 8), le processus réflexif est plutôt centré sur la faisabilité d'un projet de reconversion qu'ils.elles ont déjà identifié. Ils.elles s'interrogent sur les perspectives de carrière ou d'emploi dans le métier envisagé, ainsi que sur des aspects concrets liés à la réalisation de leur projet (e.g. soutien financier possible). Dans les deux cas, ces participant.e.s sollicitent l'aide de ressources professionnelles (e.g. conseiller.ère.s d'orientation) et institutionnelles (e.g. centres d'aide à l'emploi) ou de leurs proches pour se faire guider dans le choix ou la confirmation d'un nouveau métier. Ainsi raconte ce commis à l'expédition qui a bénéficié d'un bilan de carrière l'ayant mené à une formation en santé : « On m'a proposé de faire une évaluation globale de mes intérêts et de ma personnalité, ce que j'ai fait. Cette évaluation m'a orienté vers le domaine de la santé, qui m'intéressait. Je me voyais en santé, et j'étais content d'aller là. »
- 43 Lorsqu'ils.elles s'engagent dans l'action, la majorité des participant.e.s (6 / 8) a accès à un soutien financier (institutionnel ou de leurs proches) pour la réalisation de leur projet de reconversion, souvent une formation. C'est le cas de ce participant qui œuvrait dans le secteur automobile et qui s'est reconverti en informatique : « J'ai rencontré mon conseiller en emploi [...] Ensuite, Emploi-Québec [Pôle emploi] m'a financé. On me donnait 90 % des prestations d'assurance-chômage pendant ma formation, et le bureau de l'aide sociale me payait des livres. »
- 44 Les effets de la reconversion sur la suite du parcours professionnel sont assez variables. En fusionnant les catégories 1 et 2, l'impact de la reconversion apparaît positif pour la moitié de ces travailleur.euse.s (4 / 8), puisqu'il.elles se sont réinséré.e.s assez rapidement dans un emploi stable, bien rémunéré, qu'ils.elles jugent intéressant et satisfaisant. Que cet emploi soit ou non en lien avec leurs nouvelles compétences a peu d'incidence sur le sentiment de satisfaction de ces travailleur.euse.s, puisque l'objectif de la reconversion était la sécurisation du parcours professionnel.
- 45 Pour l'autre moitié cependant, l'impact de la reconversion sur le parcours professionnel est plutôt négatif (catégories 3 et 4), et l'attente d'un repositionnement dans un emploi stable et qualifié n'est pas rencontrée. Devant les difficultés à s'insérer dans leur nouveau métier, deux travailleur.euse.s retournent déçu.e.s dans leur domaine initial après quatre

ou cinq ans de tentatives infructueuses. Deux autres occupent une position encore plus fragile qu'avant la reconversion en raison de conditions d'emplois très précaires et insatisfaisantes. Voici ce que rapporte ce gérant de commerce de détail qui s'était reconverti comme paysagiste :

« Quand j'ai été engagé, le patron m'avait dit que l'hiver, il y avait aussi du travail parce qu'il y avait du déménagement, du déneigement et des décorations de Noël à préparer. (...) Arrivé à l'hiver, je me suis rendu compte qu'il n'y avait aucun contrat de déneigement, pas plus de décoration. Je me suis retrouvé avec vraiment rien. Je trouvais ça plate [désagréable]. Après tous ces efforts pour changer de métier, j'étais encore plus insatisfait ! »

La requalification sociale : le faux départ et la quête d'une identité sociale positive de travailleur.euse

- 46 Ce processus de reconversion vise l'atteinte d'une place valorisée sur le marché du travail et le développement d'une image de soi positive comme travailleur.euse. Y sont regroupé.e.s huit femmes et deux hommes, soit dix participant.e.s (29 %). La majorité ($n = 7 / 10$) était insérée sur le marché du travail depuis moins de dix ans au moment de la reconversion.
- 47 Peu scolarisé.e.s à l'entrée sur le marché du travail, ces travailleur.euse.s se sont inséré.e.s très jeunes en emploi, dans des métiers faciles d'accès, exigeant peu de qualifications (e.g. serveur.euse). La majorité (8 / 10) a évolué dans un parcours professionnel relativement stable mais peu maîtrisé (« bloqué »). En effet, si ces travailleur.euse.s ont presque toujours été en emploi, ils.elles ont néanmoins vécu de nombreuses transitions involontaires et ont exercé leur métier dans des conditions difficiles au cours des cinq années précédant la reconversion. La dernière année, ils.elles prennent conscience avec inquiétude des difficultés récurrentes auxquelles ils.elles sont confronté.e.s dans leur parcours et qui les confinent dans des emplois au bas de l'échelle, sans possibilités réelles de progression : horaires irréguliers, fins d'emploi imprévisibles, métier peu valorisant, etc. Voici ce qu'explique ce cuisinier, inséré dans son métier depuis neuf ans puis reconverti en maçonnerie : « Dans la restauration, j'étais tanné [j'en avais marre] de travailler les fins de semaine. Je voulais un mode de vie de jour et de semaine pour être avec mon entourage les fins de semaine. »

TABLEAU 3. Processus-type 2: La requalification sociale (n = 10)

Participant.e.s	Sexe	Nombre d'années sur le marché du travail au moment de la conversion	Emploi avant la reconversion	Actions entreprises pour la reconversion	Emploi ou situation professionnelle 5 ans après la reconversion	Issue de la reconversion

H002	H	9 ans	Assistant gérant de magasin	AEC en génie mécanique	Chef d'équipe dans une usine de transformation	2
F008	F	12 ans	Agente de secrétariat	BAC multidisciplinaire dans le domaine social	Agente de secrétariat	3
F020	F	9 ans	Vendeuse	BAC en microbiologie	Vendeuse	3
H024	H	9 ans	Cuisinier	DEP en maçonnerie	Représentant des ventes (automobiles)	2
F036	F	22 ans	Agente de secrétariat	BAC en sciences de l'orientation	Professionnelle dans la fonction publique	1
F042	F	15 ans	Commis à la comptabilité	DEC en sciences infirmières	Représentante pharmaceutique	2
F049	F	5 ans	Assistante gérante (commerce de détail)	DEC en administration	Adjointe administrative	1
F066	F	10 ans	Serveuse	BAC en psycho- éducation	Agente de probation	1
F073	F	6 ans	Serveuse	BAC en archéologie	Serveuse	4
F105	F	7 ans	Infirmière auxiliaire	AEC en éducation spécialisée	Caissière	4

TABLE 3. Process-type 2: Social recategorisation (n = 10)

- 48 En outre, l'étiquette sociale accolée à leur statut d'emploi les amène à développer une image d'eux-mêmes comme travailleur.euse.s assez négative. Sept sur dix éprouvent de plus en plus d'insatisfaction à l'égard de leur métier dans lequel ils.elles n'arrivent plus à se projeter. Ainsi témoigne cette serveuse insérée sur le marché du travail depuis six ans et reconvertie en psychoéducation :
- « J'ai eu une grosse "écœurite" aiguë [ras-le-bol] de ce milieu-là. (...) J'ai commencé à prendre conscience que si je ne bougeais pas, j'allais passer ma vie dans la restauration et là je me suis dit : "non, j'ai d'autres potentiels !" »
- 49 La moitié des travailleur.euse.s de ce processus-type s'engage dans une phase réflexive active sans événement précipitant particulier (5 / 10). Ils.elles sont plutôt confronté.e.s à

une succession de petits événements qui font que le *statu quo* n'est plus possible. Les cinq autres vont se saisir d'un licenciement inattendu et perçu comme injuste ou encore d'une impasse professionnelle qui constitue souvent un « trop-plein » (e.g. conflit avec le.la superviseur.euse), pour amorcer une réflexion sur un projet de reconversion. C'est le cas de cet assistant gérant qui a exercé pendant neuf ans dans le commerce au détail avant de se reconvertir en technicien en génie mécanique :

« Je me suis retrouvé tout seul avec un autre directeur, qui était nouveau, avec plus de tâches encore et en plus, avec moins de salaire une fois le temps des fêtes passé. Donc je suis parti parce que ça en faisait trop. Je travaillais trop et je n'étais pas respecté par le nouveau directeur. »

- 50 Les attentes quant à la reconversion consistent pour la majorité de ces personnes (8 / 10) à « se prouver » leur valeur sur le marché du travail, à réaliser un projet professionnel qui les aidera à développer une identité sociale de travailleur.euse plus positive, mieux reconnue et conforme à leurs intérêts. À leurs yeux, seule une rupture radicale avec le milieu d'insertion peut leur permettre cette revalorisation sociale qui, pour tou.te.s, passe par un retour en formation. Puisque la plupart n'ont pas fait d'études postsecondaires, ils.elles s'inscrivent dans un programme collégial ou universitaire, nécessaire selon eux.elles, pour se requalifier socialement et acquérir une identité professionnelle positive. C'est le cas de cette agente de secrétariat qui décide d'étudier en psychoéducation à l'université : « Ma situation ne me satisfaisait pas. Il fallait que j'aille chercher une formation à l'université, en plus, qui me permettrait d'aider les gens. J'ai toujours eu ça dans l'idée. »
- 51 Pour la moitié des participant.e.s (5 / 10), le processus réflexif est basé sur leurs passions et leurs intérêts et s'apparente à un choix « coup de cœur » ou « coup de tête ». Ils.elles cherchent, par le changement de métier, à atteindre un objectif ou un idéal mis en attente, à faire ainsi un premier « vrai » choix professionnel susceptible de les requalifier aux yeux de la société et aux leurs. Dans ce processus réflexif, les perspectives d'emploi et les impacts potentiels de la reconversion sur la suite du parcours professionnel sont peu évalués ou interrogés. C'est le cas de cette serveuse qui a décidé de reprendre des études universitaires en archéologie :
- « J'ai pris conscience que je pouvais faire un choix dans ma vie, et des choix, ça passe par les études. (...) Je me suis dit : "fais quelque chose qui te vient de l'intérieur et que tu as envie de faire. On verra ce que ça donnera". Et j'ai fait un bac [une licence] en archéologie. »
- 52 Pour l'autre moitié, le processus réflexif est davantage centré sur l'analyse de la faisabilité de leur projet (2 / 5) ou sur les perspectives d'emploi (3 / 5).
- 53 Au moment de s'engager dans l'action, la plupart (8 / 10) sollicitent peu de soutien et, lorsqu'ils.elles le font, il s'agit du soutien ponctuel de leur réseau proximal. Ces participant.e.s privilégient les stratégies individuelles et la débrouillardise. Ils.elles ont ainsi planifié minutieusement les étapes de réalisation de leur projet et anticipé plusieurs obstacles potentiels. Leur principal défi à ce sujet est la conciliation travail - études.
- 54 Finalement, cinq ans après la reconversion, le degré de concordance entre les attentes et la réalité du parcours professionnel est assez variable. Un peu plus de la moitié (6 / 10) voit son parcours professionnel s'améliorer et parvient à s'intégrer de manière satisfaisante et durable dans un nouveau métier. Ils.elles sont fiers de leur accomplissement et de ce qu'ils.elles sont devenu.e.s comme travailleur.euse.s. S'ils.elles ne s'insèrent pas toujours dans le métier choisi, ils.elles ont néanmoins le sentiment

d'avoir atteint les objectifs de leur reconversion et d'avoir réussi une ascension sociale. C'est le cas de cette commis comptable devenue représentante pharmaceutique après un diplôme collégial d'infirmière : « Les années qui ont suivi mes études et mon changement de carrière, c'était le tapis rouge de ma carrière : j'avais de la reconnaissance, je faisais beaucoup d'argent, je me sentais en haut de l'échelle sociale. »

- 55 Les quatre autres n'ont pas trouvé d'emploi dans leur domaine de formation ou ont éprouvé d'importantes difficultés à en trouver un stable et bien rémunéré. Incapables de construire un bagage significatif de compétences, ils.elles ne parviennent pas, même après quelques années, à se faire reconnaître dans leur nouveau métier et sont contraint.e.s d'abandonner progressivement leur projet. Deux sont confronté.e.s à une détérioration importante de leur parcours et à ce qu'ils.elles perçoivent comme une disqualification sociale. Deux autres retournent travailler dans leur secteur d'activités initial.

La reconversion vocationnelle : l'attiédissement de l'amour du métier et la quête d'un nouvel idéal

- 56 Le troisième processus-type est principalement centré sur des préoccupations vocationnelles. L'objectif de la reconversion est de trouver un métier ou une profession qui permettra de mieux répondre aux intérêts et aux nouvelles aspirations professionnelles. Sont regroupés ici neuf participant.e.s (27 %), dont cinq hommes et quatre femmes. La plupart (7 / 9) étaient inséré.e.s sur le marché du travail depuis plus de dix ans au moment de la reconversion.
- 57 Le parcours professionnel des cinq dernières années précédant la reconversion est dit « sans histoire » pour la majorité des travailleur.euse.s (6 / 9) de ce processus-type. Ces dernier.ère.s ont évolué dans un ou deux emploi.s stable.s, en lien avec leurs compétences et qualifications. Si les trois autres ont vécu un parcours un peu plus instable, ils.elles témoignent cependant d'un fort sentiment de maîtrise du déroulement de leur vie professionnelle, laquelle correspondait à leurs aspirations (parcours dit *sur mesure*). Pour tou.te.s les participant.e.s, le parcours est marqué par des promotions et des succès professionnels qui leur ont permis de consolider leur place dans leur métier et de s'y sentir reconnu.e.s. Ces travailleur.euse.s se distinguent aussi par leur très fort investissement affectif et temporel dans leur vie de travail.
- 58 Bien que l'emploi précédant la reconversion leur offre des conditions de travail satisfaisantes, ils.elles estiment y trouver de moins en moins d'intérêt, avoir « fait le tour » du métier ou « perdu la vocation » (8 / 9). Ainsi témoigne cet ergothérapeute reconverti en gestionnaire dans le secteur public de la santé : « Ça faisait plus de dix ans que j'intervenais et vraiment non, j'étais tanné [j'en avais marre], démotivé. Ce que je faisais n'avait plus de sens. » Cette perte d'intérêt est parfois nourrie par une passion pour un nouveau métier, comme l'évoque ce camionneur, reconverti en enseignant : « Mon métier de camionneur commençait à m'ennuyer pas mal, et l'envie d'enseigner était de plus en plus présente. » Ainsi, c'est rarement la présence d'un événement précipitant unique qui constitue le tournant de la reconversion. Il s'agit plutôt d'une suite de petits événements ou d'insatisfactions cumulés qui font que le travail a de moins en

TABLEAU 4. Processus-type 3: La reconversion vocationnelle (n = 9)

Participant.e.s	Sexe	Nombre d'années sur le marché du travail au moment de la reconversion	Emploi avant la reconversion	Actions entreprises pour la reconversion	Emploi ou situation professionnelle 5 ans après la reconversion	Issue de la reconversion
F004	F	6 ans	Travailleuse sociale	Maîtrise en sciences de l'orientation	Conseillère en planification de carrière	1
H015	H	5 ans	Assistant de recherche en biologie	BAC et maîtrise en agronomie	En recherche d'emploi	4
F019	F	20 ans	Enseignante au secondaire	N / A	Directrice dans un établissement scolaire	1
H021	H	25 ans	Vendeur	BAC en intervention communautaire à temps partiel	Agent d'animation dans un organisme communautaire	1
F044	F	20 ans	Chargée de projet en éducation	N / A	Conseillère à la gestion des ressources humaines	1
H069	H	12 ans	Ergothérapeute	N / A	Gestionnaire dans le domaine de la santé	1
H077	H	17 ans	Camionneur	BAC en enseignement professionnel et technique	Enseignant en transport	1
H104	H	12 ans	Assistant technique en pharmacie	Cours professionnel d'agent immobilier	Assistant technique en pharmacie	3

F109	F	13 ans	Éducatrice et coordonnatrice en service de garde	Maîtrise en psychopédagogie	Enseignante en service de garde	1
------	---	--------	--	-----------------------------	---------------------------------	---

TABLE 4. Process-type 3: Vocational reconversion (n = 9)

59 moins de sens ou que l'intérêt pour un autre métier prend forme (6 / 9). La réflexion sur un projet de reconversion se construit ainsi progressivement pendant quelques mois, voire quelques années. C'est le cas de ce biologiste inséré sur le marché du travail depuis cinq ans et qui se trouve confronté à une insatisfaction en emploi qui perdure alors qu'il la croyait passagère. Il démissionne de son emploi et retourne étudier en agronomie, domaine qui l'a toujours intéressé :

« Au laboratoire, une personne me disait que je faisais du bon travail, de continuer et d'avoir confiance [...] J'ai donc continué, j'ai persévéré, mais au bout d'un an, je me suis dit "non, je ne reste pas assis, je veux relever d'autres défis. Je veux faire quelque chose que j'aimerais davantage, qui me correspondra mieux". »

60 Pour tou.te.s les participant.e.s de ce groupe, les attentes liées à la reconversion concernent le développement d'une identité de travailleur.euse plus proche de leurs aspirations et de leurs intérêts professionnels. Ils.elles souhaitent ainsi s'intégrer dans un métier davantage en accord avec ce qu'ils.elles sont devenu.e.s ou cherchent à devenir. Comme le souligne cette travailleuse sociale reconvertie en conseillère d'orientation :

« Quand j'ai fait le choix de devenir conseillère en orientation, ça a été un moment fort de construction identitaire, d'ancrage dans ma vie. Quand on dit que la vie professionnelle peut être au centre de la vie, pour moi, il y a vraiment quelque chose qui s'est construit à ce moment. »

61 La nature du processus réflexif est surtout centrée sur les conditions de mise en œuvre du projet (7 / 9). Ces personnes sollicitent le soutien d'un.e professionnel.le de l'orientation afin de confirmer leur intérêt pour le métier envisagé et la faisabilité du projet, mais également pour faire un bilan des compétences professionnelles qu'ils.elles pourront éventuellement mobiliser dans leur nouvelle carrière. C'est notamment le cas des trois participant.e.s qui se sont reconverti.e.s sans retourner en formation.

62 Ce soutien professionnel favorise un engagement dans l'action de façon particulièrement autonome. Tou.te.s les travailleur.euse.s mettent en place leurs propres stratégies financières (e.g. prêt bancaire) ou de gestion du temps (e.g. réduction du nombre d'heures de travail) pour réaliser leur processus de reconversion. Ils.elles s'assurent également du soutien des proches, surtout des conjoints. En effet, compte tenu des aménagements familiaux nécessités par la reconversion, ce soutien s'avère essentiel pour mener à terme leur projet.

63 L'analyse des cinq années suivant la reconversion a permis de constater l'impact positif de celle-ci sur le parcours professionnel de la majorité des travailleur.euse.s (7 / 9). Sur un plan objectif, ces dernier.ère.s sont aisément parvenus à s'insérer dans leur nouveau métier et à s'y maintenir durablement, de même qu'ils.elles ont pu retrouver de bonnes conditions de travail (e.g. emploi stable, avantages sociaux). Sur un plan subjectif, ils.elles ont atteint les changements vocationnels et identitaires visés. Ils.elles témoignent du sentiment d'être maintenant à la « bonne place », d'avoir re-construit une identité

vocationnelle aussi positive que celle d'avant leur reconversion ou encore d'avoir retrouvé la passion pour leur métier, comme l'explique ce vendeur œuvrant maintenant dans le secteur communautaire :

« J'ai vraiment réussi mon changement de carrière. C'est important pour moi parce que j'ai l'impression d'être compétent, ce que je n'avais pas vécu depuis un certain temps. J'agis selon ce que je suis (mes valeurs), et c'est vraiment une réussite. J'ai trouvé ce que je cherchais. »

Le repositionnement biographique : le désir de réinvestir autrement sa vie

64 Le quatrième et dernier processus-type regroupe cinq femmes et deux hommes ($n = 7$; 21%). La reconversion professionnelle est ici impulsée par des décisions ou des événements liés à la vie personnelle et vise un changement biographique, voire une transformation du mode de vie. Un peu plus de la moitié des participant.e.s (4 / 7) est inséré sur le marché du travail depuis plus de dix ans au moment de la reconversion.

TABLEAU 5. Processus-type 4: Le repositionnement biographique ($n = 7$)

Participant.e.s	Sexe	Nombre d'années sur le marché du travail au moment de la reconversion	Emploi avant la reconversion	Actions entreprises pour la reconversion	Emploi ou situation professionnelle 5 ans après la reconversion	Issue de la reconversion
F016	F	18 ans	Directrice dans un centre de villégiature touristique	N / A	Enseignante en tourisme (formation collégiale)	1
F017	F	7 ans	Professionnelle de recherche en biologie marine	Maîtrise en santé communautaire	Épidémiologiste en santé communautaire	1
H028	H	16 ans	Coordonnateur aux ventes (secteur alimentaire)	Achat d'une station-service	Coordonnateur aux ventes	3
H035	H	8 ans	Enseignant en anglais	Achat d'un restaurant	Enseignant en anglais	3
F075	F	12 ans	Attachée de promotion à l'international	DEP en cuisine et en pâtisserie	En recherche d'emploi	4

F081	F	10 ans	Infirmière	Ouverture d'une résidence pour personnes âgées	En recherche d'emploi	4
F103	F	20 ans	Animatrice de radio	DEC en études pastorales	Serveuse	4

TABLE 5. *Process-type 4: Biographical repositioning (n = 7)*

- 65 Inscrit.e.s pour la majorité dans un parcours dit « sur mesure » (5 / 7), marqué par des transitions volontaires et choisies, ces travailleur.euse.s rapportent avoir vécu des expériences professionnelles positives et variées. Ils.elles ont construit une vie de travail qu'ils.elles qualifient de « riche » et « stimulante », répondant à leurs attentes malgré l'instabilité relative de plusieurs de leurs emplois (e.g. contrat de courte durée). Ils.elles ont le sentiment d'avoir été en contrôle de leurs transitions et d'avoir eu la vie professionnelle souhaitée.
- 66 Juste avant la reconversion, le contexte d'emploi de ces travailleur.euse.s (5 / 7) était plutôt satisfaisant. C'est à la suite d'un événement marquant ou d'un changement significatif de leur vie personnelle qu'ils.elles constatent que leur situation professionnelle ne répond plus à leurs objectifs et priorités de vie. Ainsi, cette chargée de recherche qui, en raison du changement de la situation d'emploi de son conjoint médecin, a repris une formation en santé communautaire explique :
- « Ma décision de travailler dans un milieu moins exigeant a fortement été conditionnée par ma vie de famille et par la vie professionnelle de mon conjoint. (...)
) Si on veut rester ensemble, il faut faire énormément de compromis. (...) Je voulais avoir une vie et un environnement familial stables pour ma fille. »
- 67 C'est également le cas d'une ancienne animatrice de radio : confrontée à une dépendance à l'alcool, sa démarche de sobriété l'amène dans une profonde remise en question de ses priorités de vie et à s'orienter en pastorale.
- 68 Le repositionnement biographique se situe au cœur du processus réflexif de tou.te.s les participant.e.s. Paradoxalement, les préoccupations liées à la faisabilité du projet et aux perspectives d'intégration dans le nouveau métier sont peu considérées. Si plusieurs mentionnent qu'ils.elles avaient déjà songé à leur projet, parfois depuis longtemps, la plupart (6 / 7), confiant.e et conforté.e par la réussite des nombreuses transitions professionnelles et de vie déjà traversées, reconnaît avoir peu réfléchi à des moyens concrets pour le réaliser. Sans processus réflexif approfondi, lequel s'apparente plutôt à un « coup de cœur » ou à un « coup de tête », l'engagement dans l'action est plutôt rapide, sans stratégies particulières. Corrélativement, la plupart (5 / 7) ne sollicite pas le soutien de ressources professionnelles pour être accompagné.e dans la mise en œuvre de leur projet de reconversion, ni de soutien institutionnel ou proximal explicite. Habitué.e.s à un certain confort matériel, plusieurs seront confronté.e.s à des obstacles d'ordre économique et rapporteront des difficultés financières plus importantes que prévu (e.g. emprunts bancaires élevés).
- 69 L'analyse de la période de réinsertion jusqu'à cinq ans suivant l'engagement dans l'action met en évidence des difficultés à atteindre les changements visés. Deux participant.e.s seulement sont parvenu.e.s à s'insérer dans leur nouveau métier et ont pu apporter, grâce

à la reconversion, les réajustements souhaités dans leur vie personnelle. Ceux.elles-ci sont satisfait.e.s de leur nouvel équilibre de vie et de leur nouvelle carrière. En revanche, deux autres ont dû abandonner leur projet et retourner travailler dans leur domaine d'emploi initial, ce qui constitue pour eux un échec considérant les efforts investis. Le choix de reconversion s'est avéré inadéquat au regard des attentes ciblées dans la vie personnelle. Tel est le cas d'un travailleur qui, avec sa conjointe, avait décidé d'acheter un restaurant. En étant patrons et en ayant le même lieu de travail, ils croyaient avoir davantage d'emprise sur la gestion de leur temps et concilier ainsi plus facilement vies professionnelle et familiale. Or, quatre ans après la reconversion, ils ont dû vendre leur commerce du fait d'horaires de travail trop exigeants et incompatibles avec les objectifs de la reconversion. Enfin, trois participant.e.s ont été contraint.e.s d'abandonner leur projet de reconversion en raison de difficultés sévères à se maintenir en emploi dans le nouveau métier. Loin « *d'avoir une vie meilleure* », plus proches de leurs aspirations et de leurs valeurs, ils.elles cumulent, au fil des ans, des emplois précaires, de plus en plus éloignés du domaine de compétences de leur nouveau métier, mais aussi de leur métier initial. Pris.es dans une impasse, ces travailleur.euse.s se trouvent confronté.e.s à une précarisation générale de leurs conditions de vie au travail et hors travail. Voici ce que rapporte cette attachée de promotion à l'international, qui, une fois obtenu son diplôme en cuisine, a été victime d'une blessure professionnelle. Puis elle a accepté différents emplois peu qualifiés (e.g. commis aux vêtements dans un organisme communautaire ; maintenance de parcs et bâtiments) qu'elle a perdus :

« Je ne sais pas où je m'en vais. Quand tu te fais montrer la porte, tu te fais rejeter, c'est l'estime de moi qui est affectée, c'est ma confiance en moi qui est touchée. C'est donc aussi plus difficile dans la vie personnelle. Mon changement de métier a fait le contraire de ce que je m'attendais. »

Discussion

- 70 L'objectif de cet article était d'éclairer comment se construisent les processus de reconversion à la lumière de l'enchaînement des événements professionnels et biographiques ainsi que des logiques à l'œuvre dans les parcours professionnels. Il était également de rendre compte de la façon dont ces processus se distinguent entre eux. Les quatre processus-types de reconversion professionnelle présentés contribuent à mieux saisir ce phénomène complexe, et ce, à au moins quatre niveaux.

Le caractère volontaire ou non de la reconversion et les sources de motivation

- 71 Nos résultats invitent à nuancer la distinction binaire entre les reconversions par nécessité, selon des motivations externes liées au marché du travail (e.g. Berton, 2013), et les reconversions volontaires, plutôt associées à des motivations internes (e.g. Négroni, 2005, 2007). En fait, seuls le premier (repositionnement stratégique) et le troisième processus-type (reconversion vocationnelle) correspondent assez bien à cette binarité. Le deuxième (requalification sociale) et le quatrième processus-type (repositionnement biographique) possèdent un caractère plus hybride, qui illustre la façon dont l'intentionnalité s'exerce en contexte (Settersten & Gannon, 2009). Dans le deuxième, si la reconversion est volontaire, elle est aussi nécessaire dans un contexte d'emploi « bouché », empêchant le développement professionnel. La motivation est interne, car

elle vise une identité sociale de travailleur.r.se plus positive, mais aussi économique, du fait de la précarité professionnelle où le travailleur.r.se se trouve enlisé. Dans le quatrième cas de figure, la reconversion est « volontaire » mais également nécessaire, en raison d'événements de la vie personnelle. La motivation est à la fois interne, puisqu'elle concerne les valeurs et les priorités de vie, et externe, puisque sans les événements venant déstabiliser la vie de la personne, rien n'indique que cette dernière aurait initié une reconversion professionnelle.

L'éclairage du parcours professionnel et des contextes

- 72 L'analyse du parcours professionnel et du contexte de travail et de vie précédant la reconversion a contribué à éclairer la dynamique processuelle en jeu (Heinz et al., 2009). Il ressort que l'interprétation subjective par les travailleur.euse.s d'un même événement (e.g. bris de contrat ; conflit avec un supérieur) varie significativement selon qu'ils.elles s'inscrivent dans un parcours professionnel « bloqué » ou « sans histoire » ou selon qu'ils.elles perçoivent le contexte professionnel entourant l'événement comme stable ou se dégradant. Cette interprétation s'est souvent avérée déterminante dans l'identification et la compréhension de la situation qui a été à l'origine du choix de se reconvertir (Elder, 2009). De même, la reconstitution de l'ordre et de l'enchaînement des événements (Elder et al., 2003) avant la reconversion a permis de distinguer les cas où celle-ci a été initiée suite à un événement vécu comme un véritable déclencheur, venu perturber le parcours et faire en sorte que le *statu quo* est difficilement tenable, de ceux.elles où le changement s'est plutôt construit progressivement à la suite de petits événements, qui, cumulés, ont suscité le désir de changer, parfois « l'urgence à agir » (Dieu & Delhayé, 2009). Pour ces dernier.ère.s (surtout #2 et #3), le processus réflexif peut s'étaler à moyen, voire long termes dans le passé professionnel et biographique (Heinz et al., 2009), au point où il peut être difficile de situer la réflexion à un moment précis du processus de reconversion. Enfin, nos résultats semblent confirmer la pertinence de considérer les trajectoires dans les différents domaines de vie pour analyser la reconversion (Heinz et al., 2009 ; Négroni, 2005, 2007 ; Baubion-Broye & Hajjar, 1998). De fait, le moteur de la reconversion, lorsqu'il s'agit d'un événement précipitant, se situe aussi souvent dans le parcours biographique que professionnel.

La diversité des attentes

- 73 Nos résultats ont fait ressortir que la recomposition identitaire est bien au cœur de la décision de reconversion de la plupart des participant.e.s, dans la lignée de plusieurs études (e.g. Jourdain, 2014 ; Martin-Canizarès et al., 2009). Toutefois, les enjeux du processus de « conversion de soi » (Négroni, 2005, 2007) ont aussi pu être nuancés. Certain.e.s cherchent à se revaloriser professionnellement et socialement (requalification sociale), d'autres visent surtout l'harmonie avec leurs nouveaux idéaux vocationnels (reconversion vocationnelle) ; d'autres encore (repositionnement biographique) souhaitent repositionner leur parcours biographique et se reconstruire une identité plus cohérente avec leurs nouvelles priorités de vie (Sapin et al., 2007). Par ailleurs, un peu plus du quart (9 / 34) des participant.e.s cherche d'abord, par la reconversion, à s'inscrire dans un parcours professionnel stable et est ainsi moins préoccupé par des enjeux identitaires. Ces résultats semblent attester des difficultés d'un nombre croissant de travailleur.euse.s aujourd'hui à s'intégrer durablement au marché du travail dans des

emplois « de qualité » qui leur permettent de vivre « décemment » (Blustein, Olle, Connors-Kellgren, & Diamonti, 2016).

Les répercussions imprévisibles de la reconversion professionnelle

- 74 Alors que cet aspect est moins documenté, notre étude a permis de resituer « l'issue » du processus de reconversion dans le parcours professionnel des cinq années suivant la mise en action. Nos résultats confirment que la reconversion constitue un tournant majeur aux répercussions durables et souvent imprévisibles sur le parcours professionnel ou de vie (Abbott, 2010). Loin d'être binaires (réussite / échec), ces répercussions peuvent être situées sur un continuum, à la croisée du repositionnement objectif dans le parcours et de son interprétation subjective (Elder, 2009). Au pôle le plus positif se trouvent les travailleur.euse.s dont le parcours professionnel s'améliore nettement et qui maintiennent le changement visé (14 / 34). Au pôle le plus négatif sont rassemblé.e.s ceux.elles dont les attentes visées par la reconversion ne sont pas comblées et dont le parcours traduit une précarisation professionnelle ou de vie (8 / 34). Entre ces extrêmes émergent deux cas de figure : ceux.elles (5 / 34) qui n'ont pu s'intégrer durablement dans le nouveau métier pour lequel ils.elles se sont formé.e.s, mais dont le processus de reconversion a néanmoins constitué un tournant majeur et positif de leur parcours, en leur permettant d'obtenir un emploi plus stable, mieux qualifié et plus valorisant, tel qu'ils.elles le souhaitaient ; ceux.elles (7 / 34) qui retournent dans leur domaine initial, souvent dans des emplois stables, et se trouvent objectivement protégé.e.s sur le plan professionnel, mais se perçoivent, cependant, subjectivement en échec, piégé.e.s dans un parcours qui « stagne » et dans un emploi dont ils.elles ne veulent plus. Ce sentiment d'échec est particulièrement déstructurant et vécu amèrement au vu des efforts investis.
- 75 Reste que somme toute, près de la moitié des participant.e.s (15 / 34) fait état d'une répercussion négative durable de la reconversion sur leur parcours professionnel, malgré les efforts investis. La prise en compte des effets de contexte, selon le principe de l'*agency* (Settersten & Gannon, 2009), permet de comprendre que cette « inefficacité » n'est réductible ni à la pertinence en soi des stratégies ni aux velléités individuelles. Ces effets de contexte sont largement hors du contrôle des travailleur.euse.s et ont pu rendre caduque la portée de leurs actions. Les parcours professionnels d'aujourd'hui étant de plus en plus imprévisibles et jalonnés de nombreuses transitions (Fouad & Bynner, 2008), la difficulté à maîtriser les répercussions, dans la durée, de la reconversion sur le parcours professionnel ou de vie n'en est que plus grande. C'est particulièrement vrai pour ceux.elles qui, comme nos participant.e.s, sont sans emploi de carrière, inséré.e.s dans des parcours professionnels fondés sur l'emploi atypique et marqués d'une relative mobilité.

Conclusion

- 76 En matière d'intervention, nos résultats nous amènent à suggérer que les intervenant.e.s, dont les conseiller.ère.s d'orientation, qui accompagnent des personnes dans un processus de reconversion professionnelle portent une attention particulière au contexte global entourant la prise de décision, au-delà du contexte immédiat et de la seule sphère professionnelle. Ils.elles devraient également être sensibles aux attentes visées par la reconversion et soutenir les personnes dans un travail d'introspection approfondi. En

effet, ce travail paraît nécessaire pour leur permettre de transformer l'expression d'un désir ou d'un « coup de cœur » en la construction réfléchie d'un projet de carrière. Enfin, il semble pertinent que les intervenant.e.s considèrent la phase du processus de reconversion professionnelle où se trouvent les travailleur.euse.s, pour cerner avec eux les véritables objectifs de la démarche d'accompagnement.

- 77 En somme, notre étude a fait ressortir la multiplicité des enjeux associés à la reconversion professionnelle et leur interaction dynamique. Les quatre processus-types dégagés montrent bien la complexité de ce phénomène et confirment l'intérêt de le resituer dans une temporalité biographique plus longue que celle des événements la précédant à court terme. Ils soulignent également l'importance de s'intéresser aux spécificités de chacune des situations étudiées. Ils suggèrent aussi de porter une attention particulière aux travailleur.euse.s qui non seulement n'atteignent pas les objectifs visés par la reconversion, mais qui, de surcroît, sont confrontés à une détérioration durable de leur parcours professionnel ou encore doivent se résoudre à un *statu quo*.

BIBLIOGRAPHIE

- Abbott, A. (2010). À propos du concept de *turning point*. In M. Bessin, C. Bidart, & M. Grossetti (éd.), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement* (pp. 187-211). Paris : La Découverte.
- Balleux, A., & Perez-Roux, T. (2013). Transitions professionnelles. *Recherche et Formation*, 74, 101-114.
- Baubion-Broye, A., & Hajjar, V. (1998). Transitions psychosociales et activités de personnalisation. In A. Baubion-Broye (éd.), *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (pp. 17-43). Ramonville-Saint-Agne : Éditions Érès.
- Berton, F. (2013). Démissions et licenciements face aux changements dans les entreprises : la diversité des transitions professionnelles. *Travail et Emploi*, 136, 49-68.
- Bessin, M., Bidart, C., & Grossetti, M. (éd.) (2010). *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Paris : Éditions La Découverte.
- Bidart, C., Brochier, D., Correia, M., Garnier, J., Gilson, A., Longo, M. E., ... Tchobanian, R. (2010). Chapitre introductif. Vers un système d'analyse des processus. In A. Mendez (éd.), *Processus. Concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales* (pp. 11-26). Louvain : Bruylant Academia.
- Blanchet, A., & Gotman, A. (2007). *L'Enquête et ses méthodes : l'entretien* (2^e éd.). Paris : Armand Colin.
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A. & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: a psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-10.
- Boutinet, J.-P. (2007). L'espace contradictoire des conduites à projet : entre le projet d'orientation du jeune et le parcours atypique de l'adulte. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 36(1), 19-32.

- Castel, R. (2009). *La Montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*. Paris : Le Seuil.
- Cavalli, S., Lalive d'Épinay, C., Martenot, A., Borella, E., Brahy, R., Concha, V., ... Vrancken, D. (2013). La perception des grands tournants de sa propre vie : une comparaison internationale. In N. Burna, S. Ertul, & J.-P. Melchior (éd.), *Parcours sociaux et nouveaux desseins temporels* (pp. 29-47). Louvain-la-Neuve : Academia / L'Harmattan.
- Cohen-Scali, V. (2016). Career transitions after a long experience as trade union officer: a qualitative study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(3), 405-423.
- Crespo, S. (2004). Les « nouveaux parcours » de fin de carrière. *Retraite et Société*, 42, 66-87.
- Deltand, M., & Kaddouri, M. (2014). Les individus face à l'épreuve des transitions biographiques. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 43(4), 413-434.
- Demazière, D. (2003). Matériaux qualitatifs et perspective longitudinale. La temporalité des parcours professionnels saisis par les entretiens biographiques. In *Les Données longitudinales dans l'analyse du marché du travail* [Actes des 10^{es} Journées d'études Céreq-Lasmas IdL, Caen, 21, 22 et 23 mai 2003] (pp. 75-89). Caen : Céreq.
- Demazière, D., & Dubar, C. (2004). *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple de récits d'insertion*. Québec, QC : Les Presses de l'Université Laval.
- Denave, S. (2006). Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles. *Cahiers internationaux de sociologie*, 120, 85-110.
- Denave, S. (2015). *Reconstruire sa vie professionnelle. Sociologie des bifurcations biographiques*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Dieu, A. M., & Delhay, C. (2009). Des reconversions professionnelles positives : le retour des femmes sur le marché de l'emploi. *Éducation permanente*, 181, 133-147.
- Elder, G. H., Jr. (2009). Perspectives on the life course. In W. R. Heinz, J. Huinink, & A. Weymann (eds.). *The Life Course Reader. Individuals and Societies Across Time* (pp. 91-110). New York: Campus Verlag.
- Elder, G. H., Jr., Kirkpatrick Johnson, M., & Crosnoe, R. (2003). The emergence and development of life course theory. In J. T. Mortimer, & M. J. Shanahan (eds.). *Handbook of the Life Course* (pp. 3-19). New York, NY: Kluwer Academic Publishers.
- Elder, G. H., Jr., & O'Rand, A. M. (2009). Adult lives in a changing society. In W. R. Heinz, J. Huinink, & A. Weymann (eds.). *The Life Course Reader. Individuals and Societies across Time* (pp. 430-455). New York: Campus Verlag.
- Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63(4), 241-251.
- Fournier, G., & Bujold, C. (2005). Nonstandard career trajectories and their various forms. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 415-438.
- Fournier, G., Zimmermann, H., & Gauthier, C. (2011). Instable career paths among workers 45 and over: insight gained from long term career trajectories. *Journal of Aging Studies*, 25, 316-327.
- Fournier, G., Zimmermann, H., Masdonati, J., Gauthier, C., & Lachance, L. (2016). Analyse exploratoire de parcours de vie professionnelle : l'éclairage de l'approche du parcours de vie et des théories récentes en développement de carrière. In G. Fournier, L. Lachance, & E. Poirel (éd.), *Éducation et vie au travail : diversité des trajectoires professionnelles et dynamique de maintien durable en emploi* (pp. 93-143). Québec, QC: Les Presses de l'Université Laval.

- Gaudet, S. (2013). Comprendre les parcours de vie à la croisée du singulier et de la structure sociale. In N. Burlone, S. Gaudet, & M. Lévesque (éd.), *Penser la famille, penser les transitions de vie. Repenser les politiques publiques* (pp. 15-50). Québec, QC : Presses de l'Université Laval.
- Glasner, T. J., & Van der Vaart, W. (2009). Applications of calendar instruments in social surveys: a review. *Quality and Quantity*, 43(3), 333-349.
- Guillot, A., & Lanoë, S. (2011). D'infirmière vers professeur des écoles : reconversion professionnelle et identité personnelle. *Recherche et Formation*, 11, 83-93.
- Harris, D. A., & Parisi, D. (2007). Adapting life history calendars for qualitative research on welfare transitions. *Field Methods*, 19, 40-58.
- Heinz, W. R. (2003). From work trajectories to negotiated careers: the contingent work life course. In J. T. Mortimer, & M. J. Shanahan (eds.), *Handbook of the Life Course* (pp. 185-204). New York, NY: Kluwer Academic Publishers.
- Heinz, W. R., Huinink, J., Swader, C. S., & Weymann, A. (eds.) (2009). General introduction. In W. R. Heinz, J. Huinink & A. Weymann (dir.), *The Life Course Reader. Individuals and Societies across Time* (pp. 12-30). New York, NY: Campus Verlag.
- Howes, L. M., & Goodman-Delahunty, J. (2014). Life course research design: exploring career change experiences of former school teachers and police officers. *Journal of Career Development*, 41(1) 62-84.
- Javerlhiac, S., Bodin, D., Robène, L., & Roussel, P. (2010). Une expérience singulière. Le processus de reconversion des sportifs de haut niveau en France, en escrime et en tennis de table. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 41(2), 97-113.
- Jourdain, A. (2014). Les reconversions professionnelles dans l'artisanat d'art. Du désengagement au réengagement. *Sociologies pratiques*, 28, 21-30.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.
- Lalivè d'Épinay, C. (2005). De l'étude des personnes âgées au paradigme du parcours de vie (avec la collaboration de J.-F. Bickel, S. Cavalli & D. Spini). In D. Mercure (éd.), *L'Analyse du social : les modes d'explication* (pp. 141-167). Québec, QC : Les Presses de l'Université de Laval.
- L'Écuyer, R. (1990). *Méthodologie de l'analyse développementale de contenu : méthode GPS et concept de soi*. Québec, QC : Presses de l'Université du Québec.
- Levy, R., & The Pavie Team (2005). Why look at life courses in an interdisciplinary perspective? In R. Levy, P. Ghisletta, D. Spini, & E. Widmer (eds.), *Towards an Interdisciplinary Perspective on the Life Course* (pp. 3-32). Amsterdam, etc.: Elsevier.
- Martin-Canizarès, C., Mègèmont J.-L., & Dupuy, R. (2009). Approche systémique et interindividuelle des rapports travail / hors travail : rôle des processus de reconnaissance dans une situation de reconversion professionnelle. *Pratiques psychologiques*, 15, 255-270.
- Masdonati, J., & Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles : processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 41(2), 1-17.
- Mazade, O. (2009). Parcours et transition professionnelle. *Éducation permanente*, 181, 119-131.
- Michonova, R. (2008). Stratégies de reconversions professionnelles et modalités d'adaptation aux changements socio-économiques. Le cas de la Bulgarie. *Autrepart*, 48(4), 129-140.
- Mukamurera, J., Lacourse, F., & Couturier, Y. (2006). Des avancées en analyse qualitative : pour une transparence et une systématisation des pratiques. *Recherches qualitatives*, 26(1), 110-138.

- Navel, A., & De Tychev, C. (2011). Les déterminants de la qualité du processus de reconversion sportive : revue de littérature. *Bulletin de psychologie*, 64(3), 275-286.
- Négroni, C. (2005). La reconversion professionnelle volontaire : une expérience de conversion de soi. *Carriérologie*, 10(2), 331-348.
- Négroni, C. (2007). *Reconversion professionnelle volontaire. Changer d'emploi, changer de vie : un regard sociologique sur les bifurcations*. Paris : Armand Colin.
- Neuman, L. W., & Robson, K. (2009). *Basics of Social Research: Qualitative and Quantitative Approaches*. Toronto, Canada: Pearson Education.
- Noonan, A (2005). « At this point now »: older workers' reflections on their current employment experiences. *International Journal of Aging and Human Development*, 61(3), 211-241.
- Parkes, C. M. (1971). Psycho-social transitions: a field for study. *Social Science and Medicine*, 5, 101-115.
- Salman, S. (2015). Le temps des coachs ? Trajectoires typiques d'une figure du « nouvel esprit du capitalisme ». *Travail et Emploi*, 143(3), 59-73.
- Sapin, M., Spini, D., & Widmer E. (2007). *Les Parcours de vie. De l'adolescence au grand âge*. Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes.
- Savoie-Zajc, L. (2004). La recherche qualitative / interprétative en éducation. In T. Karsenti, & L. Savoie-Zajc (éd.), *La Recherche qualitative en éducation : étapes et approches* (pp. 123-150). Sherbrooke, QC : Éditions du CRP.
- Savoie-Zajc, L. (2009). Triangulation (technique de validation par). In A. Mucchielli (éd.), *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales* (3^e éd.) (pp. 285-286). Paris : Armand Colin.
- Schlossberg, N. (2005). Aider les consultants à faire face aux transitions : le cas particulier des non-événements. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 34(1), 85-101.
- Settersten, R. A., & Gannon, L. (2009). Structure, agency and the space between: on the challenges and contradictions of a blended view of the life course. In W. R. Heinz, J. Huinink, & A. Weymann (eds.), *The Life Course Reader. Individuals and Societies across Time* (pp. 456-472). New York, NY: Campus Verlag.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571.
- Tapia, C. (2001). Éditorial. *Connexions*, 76(2), 7-13.
- Zittoun, T. (2009). Dynamics of life-course transitions: a methodological reflection. In J. Valsiner, P. C. M. Molenaar, M. C. D. P. Lyra, & N. Chaudhary (eds.), *Dynamic Process Methodology in the Social and Developmental Sciences* (pp. 405-430). New York, NY: Springer.

NOTES

1. . Le parcours biographique inclut toutes les trajectoires dans les différentes sphères de vie (professionnelle, familiale, santé, etc.) (Sapin, Spini, & Widmer, 2007).
2. . La notion de transition traverse plusieurs disciplines des sciences sociales (Tapia, 2001) et plusieurs approches théoriques, avec des acceptions variables (Balleux & Perez-Roux, 2013). Appliquée à la reconversion professionnelle, c'est l'approche psychosociale qui semble dominer.

3. . Quoique la question fasse débat, on peut considérer avec Mazade (2009) que la bifurcation constitue un type particulier de transition.
 4. . E.g. comprendre la reconversion professionnelle comme un processus à la croisée de facteurs individuels et contextuels ; prendre en compte les interférences du changement professionnel avec les autres domaines de vie dans l'analyse de la reconversion et reconnaître l'importance des enjeux identitaires associés à la reconversion.
 5. . Récemment, Denave (2015) a proposé une typologie en trois phases. La version en cinq phases présentée ici nous semble toutefois plus éclairante pour notre propos.
 6. . Le découpage proposé par Denave (2006) met par ailleurs en évidence à quel point la reconversion s'inscrit d'abord dans une histoire passée et dans un contexte plus large précédant le choix de la reconversion. Celui proposé par Négroni (2005, 2007) est davantage centré sur des aspects identitaires et introspectifs.
 7. . Le programme de recherche a été rendu possible grâce à une subvention du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada / CRSH (2012-2017).
 8. . Au Québec, on entend par niveau collégial une scolarité postsecondaire soit générale (deux ans) et préparant à des études universitaires, soit technique (deux ans) et conduisant à l'exercice d'un métier (e.g. infirmière).
 9. . Entre 24 000 et 32 000 € environ.
-

RÉSUMÉS

Cet article vise à mieux comprendre comment se construit le processus de reconversion professionnelle à la lumière de l'enchaînement des événements professionnels et biographiques de travailleur.euse.s du Québec. S'appuyant sur le paradigme du parcours de vie, l'analyse des entretiens menés auprès de 34 participant.e.s inscrit.e.s dans des parcours professionnels marqués par la mobilité a permis d'identifier, sur un horizon temporel de dix ans, quatre processus-types de reconversion : deux plus particulièrement impulsés par le contexte – le marché du travail ou la vie personnelle – et deux autres, davantage impulsés par des motifs identitaires.

This article aims to achieve a better understanding of the career change process, in the light of a series of professional and biographical events that take place in the lives of a group of workers from Quebec (Canada). Based on the Life Course paradigm, the analysis of interviews with 34 participants working in careers characterised by mobility allowed us to identify, on a time horizon of ten years, four typical processes of career change: two specifically driven by the context – the labour market or personal life – and two others, which are more strongly linked to identity.

INDEX

Mots-clés : reconversion professionnelle, changement identitaire, parcours professionnel, parcours de vie, transitions professionnelles et de vie

Keywords : Career change, identity change, professional path, life course, life and professional transitions

AUTEURS

GENEVIÈVE FOURNIER

est Professeur titulaire et directrice du Centre de Recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail, Université Laval, Canada. Thèmes de recherche : parcours professionnels, transitions professionnelles et de vie, processus de construction identitaire, pratiques professionnelles, rapport au travail. Contact : Département des fondements et pratiques en éducation, Faculté des Sciences de l'Éducation, Université Laval. 2320, rue des Bibliothèques, local 650. Québec, QC G1V 0A6, Canada. Courriel : genevieve.fournier@fse.ulaval.ca

CHRISTINE GAUTHIER

est Professionnelle de recherche, affiliée au CRIEVAT, Canada. Thèmes de recherche : processus de socialisation organisationnelle, conduites de fort investissement au travail, bifurcations du cheminement professionnel. Courriel : christine.gauthier@fse.ulaval.ca

FRÉDÉRIC PERRON

est Professionnel de recherche, affilié au CRIEVAT, Canada. Thèmes de recherche : transitions de vie ; parcours professionnels et de formation, pratiques d'accompagnement des individus sur le plan professionnel et psychologique. Courriel : frederic.perron.1@ulaval.ca

JONAS MASDONATI

est Professeur, Institut de psychologie, Université de Lausanne, Suisse. Thèmes de recherche : réorientation de carrière, transition école - travail, construction identitaire, rapport au travail, formation professionnelle. Courriel : Jonas.Masdonati@unil.ch

HÉLÈNE ZIMMERMANN

est Professionnelle de recherche, affiliée au CRIEVAT, Canada. Thèmes de recherche : parcours scolaires et professionnels ; processus de socialisation ; sociologie de l'orientation. Courriel : helene.zimmermann@fse.ulaval.ca

LISE LACHANCE

est Professeure titulaire, Département d'éducation et pédagogie, Université du Québec à Montréal, Canada. Thèmes de recherche : conciliation des rôles de vie, processus d'adaptation, transitions professionnelles et de vie, rapport au travail. Courriel : lachance.lise@uqam.ca