L'orientation scolaire et professionnelle

46/3 | 2017

Les reconversions professionnelles : processus
psychologiques contextes et dispositifs
d'accompagnement

Les émotions en contexte de reconversion professionnelle : revue de questions et pistes de recherche

*Emotions in the context of the career change: academic review and research
perspectives*

Sophie Thibauville, Davy Castel et Gérard Valléry

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/5496>

DOI : 10.4000/osp.5496

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

Sophie Thibauville, Davy Castel et Gérard Valléry, « Les émotions en contexte de reconversion professionnelle : revue de questions et pistes de recherche », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 46/3 | 2017, mis en ligne le 01 septembre 2019, consulté le 16 décembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/5496> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.5496>

Ce document a été généré automatiquement le 16 décembre 2020.

© Tous droits réservés

Les émotions en contexte de reconversion professionnelle : revue de questions et pistes de recherche

Emotions in the context of the career change: academic review and research perspectives

Sophie Thibauville, Davy Castel et Gérard Valléry

Introduction

- 1 Cet article a pour but d'établir une revue de questions et de proposer des pistes de recherche quant à la place des émotions lors des reconversions professionnelles. Pour atteindre cet objectif, après avoir brièvement rappelé le contexte socio-économique dans lequel s'inscrivent les reconversions et introduit le lien émotion-reconversion, dans la première partie, nous questionnons les manifestations des émotions en examinant ces dernières comme réponse à la reconversion, et ce à différentes étapes du processus. Dans la deuxième partie, en considérant cette fois l'émotion comme déterminant, notre réflexion s'attache aux fonctions que peuvent recouvrir les émotions lors d'une reconversion. Enfin, dans une troisième partie, nous analysons les caractéristiques des reconversions susceptibles d'affecter les émotions générées. Ces trois dimensions sont reprises, ci-après, dans une proposition de modèle exploratoire qui illustre également la relation bidirectionnelle entre émotion et reconversion et qui fait l'objet d'une discussion en fin d'article (Figure 1). Par ailleurs, chacune de ces trois parties donne lieu à des perspectives de recherche afin de potentiellement contribuer au manque de connaissances sur le sujet.

Quel contexte socio-économique pour les reconversions professionnelles aujourd'hui ?

- 2 Dans un contexte économique globalisé, les demandes de flexibilité et de mobilité adressées aux salarié.e.s se renforcent, tandis que les vagues de réorganisation détériorent les conditions de travail et d'emploi. Ces évolutions socio-économiques et les transformations du marché du travail entraînent une insécurisation des parcours professionnels (Berton, 2013). Face à cette hausse de la non-linéarité des carrières, la formation tout au long de la vie se développe et tend à rendre les salarié.e.s plus acteur.rice.s de leur parcours professionnel (e.g. la réforme française de 2014 avait pour objectif « d'agir sur les transitions, de construire une formation professionnelle qui ne soit pas mobilisable que dans les périodes d'emploi, mais entre celles-ci, dans tous les moments charnières »¹). Cet accès facilité à la formation est susceptible d'accroître l'envie de se reconvertir. Parallèlement, les aides à la création d'entreprise encouragent également la mise en place des reconversions (Négroni, 2013). Conjointement, une remise en cause de la centralité du travail (Mallet & Gaudron, 2005) apparaît : de plus en plus de salarié.e.s s'engagent dans des activités extraprofessionnelles et souhaitent davantage concilier les sphères de vie. Ensemble, ces tendances socioculturelles et économiques augmentent sensiblement le nombre de transitions et de reconversions dans la vie d'un actif (Glée & Scouarnec, 2009 ; Masdonati & Zittoun, 2012).

Figure 1. Les émotions en contexte de reconversion professionnelle : manifestations, fonctions et déterminants

Figure 1. Emotions in the context of a career change: manifestations, functions and consequences

- 3 La reconversion professionnelle est une forme de transition caractérisée par un changement radical de métier (Bidart, 2006). Elle concerne tant des salarié.e.s installé.e.s dans leur carrière (Denave, 2006 ; Négroni, 2005) que des jeunes professionnel.le.s (Dupray & Epiphane, 2014) et a lieu lorsque « le métier exercé sollicite de nouvelles compétences, de nouveaux savoir-faire et s'effectue dans un domaine professionnel sans lien avec le précédent » (Denave, 2006, p. 86). Étymologiquement, la notion de conversion, issue du latin *conversio*, à l'origine usitée dans le langage religieux, signifie « retournement de direction ». L'ancrage dans le

domaine religieux est plus prégnant au travers des deux termes grecs correspondants : *epistrophê* désignant un « changement d'orientation », un « retour à soi » et *metanoïa* signifiant « repentir », « renaissance » (Le Pape, 2009, p. 213). Ces acceptions soulignent deux mouvements propres à la reconversion : un changement important et un besoin de renouer avec soi. Dans le courant des parcours de vie, les reconversions sont assimilées à des « bifurcations » ou à des « ruptures professionnelles » (Bidart, 2006 ; Denave, 2009) et sont perçues comme des *turning point* (Abbott, 2009), c'est-à-dire « un processus qui bouleverse la ligne de vie [et qui] intervient comme un élément correcteur du parcours de vie » (Négroni, 2005, p. 333). Cependant, la reconversion peut aussi être un moyen de s'affirmer, de se révolter (Landour, 2012) ou de réaliser des souhaits empêchés (Négroni, 2005). Certaines reconversions, de par leur caractère irréversible et imprévisible, s'apparentent à des *turning point*, ce qui paraît peu être le cas de celles plus réversibles ou prévisibles. Ainsi, non sans conséquence sur l'équilibre entre les sphères de vie (Denave, 2009), l'individu rompt avec son environnement de travail, quitte l'expertise acquise pendant sa carrière pour l'inconnu d'une nouvelle activité, et une transformation identitaire s'opère (Balleux & Perez-Roux, 2011).

De la reconversion aux émotions ?

- 4 Ces éléments, constitutifs d'un processus de changement profond, sont probablement chargés affectivement. L'étymologie du mot émotion, *ex movere*, terme apparu au XVI^e siècle, signifie « mettre en mouvement » et suppose l'idée d'une mise en action engendrant un phénomène dynamique, allant de pair avec les changements provoqués par la reconversion. Son origine traduit la capacité de l'émotion à animer intérieurement un être, à générer des pensées, attitudes et comportements. Communément, il est admis que les émotions sont à la base de nos actions, interactions et décisions (Cahour, 2010). Il est d'ailleurs courant de dire « trembler de peur », de « rougir de honte » ou encore de « sauter de joie ». Les émotions peuvent être cachées, simulées, contrôlées (Hochschild, 2003) ou exprimées et socialement partagées (Rimé, 2005). Elles jouent un rôle essentiel dans l'adaptation à l'environnement (Darwin, 2001 ; Fridja, 1986 ; James, 1884). De plus, elles appartiennent à un ensemble plus large qualifié de « manifestations affectives ». Celles-ci se différencient selon leur durée, leur intensité ou encore leur source. Ainsi, l'humeur s'apparente à un affect non rattaché à une cause particulière (Petit, 2015) qui varie de « quelques minutes à quelques semaines » (Rimé, 2005, p. 48), alors que l'émotion correspond à un état affectif généralement plus court, plus intense et lié à un événement spécifique (Fridja, 1986). Le sentiment, « aspect conscient du processus émotionnel » (Dan Glauser, 2009, p. 226), est considéré comme une composante de l'émotion. Enfin, les préférences sont des « manifestations affectives évaluatives relativement stables qui portent sur les objets, les situations ou les personnes qui nous attirent ou que nous rejetons » (Petit, 2015, p. 11). Au sein même du champ émotionnel sont distinguées les émotions « primaires » répertoriées au nombre de six (peur, joie, colère, surprise, dégoût et tristesse) des émotions « secondaires », combinaisons des premières (jalousie, déception, mépris, etc.) (Ekman, 1992 ; Plutchik, 1980). Ainsi, de nombreux auteur.e.s se sont astreint.e.s à délimiter théoriquement les émotions des autres types de manifestations affectives. Or, dans la pratique, leur distinction reste difficilement opérationnalisable. Par conséquent, dans cet article, nous nous accordons avec Cosnier (1994) qui soutient que l'émotion couvre tous les « événements ou états du champ affectif qui se caractérisent

par un ensemble d'éprouvés psychiques spécifiques accompagnés, de façon variable en intensité et en qualité, de manifestations physiologiques et comportementales » (p. 14).

- 5 L'individu en reconversion est susceptible de traverser des émotions plus ou moins intenses et positives qui peuvent, à leur tour, en influencer la réussite ou l'échec. C'est le cas, par exemple, lors de reconversions assimilables à des bifurcations du parcours, du fait de leur caractère inattendu et imprévisible (Bessin, 2009). En dépit de cette proximité évidente, il n'existe que très peu de recherches sur les émotions lors des transitions professionnelles (Hartung, 2011 ; Kidd, 1998, 2004 ; Mallet & Gaudron, 2005), encore moins pendant les reconversions (Bessin, 2009). Notre article souhaite donc mettre l'accent sur la place centrale des émotions lors de ces périodes, afin de stimuler les recherches sur le sujet et d'améliorer les pratiques d'accompagnement. Compte tenu d'une littérature très restreinte sur le lien émotion - reconversion, et considérant que ces dernières sont une forme particulière de transition, nous mobiliserons plus largement les champs théoriques des transitions, des trajectoires biographiques et des émotions au travail.

Quelles manifestations des émotions au cours des reconversions professionnelles ?

- 6 Plusieurs auteur.e.s s'inscrivant dans une approche développementale considèrent le phénomène de transition comme une crise permettant le passage d'un cycle de vie à un autre et décrivent les différents stades composant cette période (Erikson, 1959, 1968 ; Nicholson, 1990). Mègemont et Baubion-Broye (2001), partisans d'une approche interactionniste, examinent la transition comme une crise, vectrice de sens et de socialisation au sein des systèmes d'activité dans lesquels l'individu s'inscrit. À son tour, Perez-Roux (2017) questionne également la notion de crise dans la dynamique identitaire qui se joue lors des transitions professionnelles contraintes. L'aspect critique de ces périodes, bien identifié dans ces différents courants, renforce potentiellement leur dimension émotionnelle. Nous étudions ici les reconversions sous un angle systémique, comme un processus inscrit dans le temps et l'espace (physique, social, culturel, etc.) composé d'une suite de phases évolutives en relation les unes avec les autres (e.g. événement déclencheur, deuil de l'ancien métier, exploration des possibles, remaniements identitaires, période de formation, réinsertion dans un nouveau métier) (Négroni, 2005). Parallèlement, nous considérerons les émotions non comme des objets indépendants les uns des autres et confinés à certaines étapes de la reconversion, mais comme des manifestations dynamiques en interaction. Dès lors, nous proposons d'explorer trois processus sous-jacents à la reconversion, potentiellement générateurs d'émotions : l'événement déclencheur, le travail de deuil et celui d'introspection.

Événements déclencheurs de reconversion et d'émotion

- 7 À partir de quand convient-il de dire qu'une reconversion démarre et qu'elle se termine ? Délimiter les frontières d'un tel processus s'avère délicat, puisqu'il est constitué à la fois de changements extérieurs observables et de dimensions subjectives et internes au sujet. Schlossberg (1981) identifie le début d'une transition lorsqu'un « événement majeur ou mineur entraîne un changement dans les conceptions de soi et

du monde » (p. 5). Néanmoins, l'événement n'est que la partie observable du début de la reconversion : la réflexion et le processus psychique peuvent avoir été amorcés bien avant. C'est d'ailleurs ce qu'on constate à travers la grande diversité d'événements déclencheurs identifiés au sein de la littérature. Parfois, ils renvoient au rapport subjectif que l'individu entretient avec sa situation professionnelle, tels une baisse ou une perte d'intérêt pour la profession exercée (Jourdain, 2014), une impossibilité d'évoluer, un sentiment d'insatisfaction, un désengagement professionnel ou une situation de souffrance au travail (Denave, 2009 ; Dupuy & Leblanc, 2001 ; Jourdain, 2014). La décision de se reconvertir peut être motivée par un besoin de renouer avec une scolarité abandonnée (Dupray & Epiphane, 2014) ou une « vocation contrée » (Négroni, 2005). Dans ce cas, ils relèvent davantage du vécu expérientiel de l'individu, et l'accumulation d'émotions négatives pourrait être considérée comme élément prédisant une reconversion. Parfois, ils sont liés au contexte organisationnel ou sociétal et correspondent à des restructurations (Berton, 2013 ; Sardas & Gand, 2011), des délocalisations (Vignal, 2005), une dégradation des conditions de travail (Gollac, 2005), des conflits (Glée & Scouarnec, 2009) ou des plans sociaux (Mazade, 2003). Des imprévus comme une maladie ou un accident du travail sont également reconnus comme causes de transition et de reconversion professionnelle (Waser & Lenel, 2014). Dans ce cas, la reconversion s'impose au sujet et n'est pas le résultat de réflexions préalables. En outre, des événements personnels (décès dans l'entourage, parentalité, rupture affective ou déménagement) peuvent aussi être des motifs de reconversion (Denave, 2009). Deux grandes familles de ruptures semblent donc provoquer les reconversions et convoquer les émotions afférentes : les changements intervenant « du côté du milieu (objets, situations, événements, physiques ou sociaux) » et ceux « du côté de l'individu (besoin, désir, anticipation, etc.) » (Rimé, 2009, p. 83). Ces derniers risquent de ne pas générer les mêmes émotions en termes de nature, d'intensité ou encore de durée que les premiers. À titre d'illustration, la fermeture de l'entreprise dans laquelle des individus ont effectué toute leur carrière, par la rupture provoquée avec le métier exercé et la disparition physique du lieu de travail, est souvent vécue difficilement sur le plan émotionnel : Hansson & Hansson (2012) précisent ainsi que « la fermeture d'une usine comporte une charge émotionnelle qui entraîne un sentiment de deuil, de colère, de dépression, de chagrin et de peur face à l'inconnu » (p. 118). En bref, certains événements déclencheurs généreraient-ils des émotions négatives plus intenses que d'autres, faisant de la reconversion une expérience plus douloureuse ? Les réponses apportées par la littérature scientifique à cette question cruciale en matière d'accompagnement des personnes en reconversion professionnelle restent à ce jour lacunaires.

Reconversion, rupture et travail de deuil

- 8 Une autre facette de la reconversion est chargée émotionnellement : le deuil de l'ancien métier. La recherche en ce domaine a montré qu'une transition ou une reconversion nécessitait en effet la réalisation d'un travail de deuil professionnel (Alaphilippe, Gana, & Bailly, 2001 ; Boutinet, 1995 ; Négroni, 2013). Celui-ci correspond à « un long processus personnel de reconstruction des représentations mentales, des relations avec l'entourage ainsi que de la maîtrise des émotions à la suite d'un stress post-traumatique » (Danvers, 2007, p. 64). D'une part, le caractère relativement irréversible de la reconversion présuppose ce travail de deuil. D'autre part, le deuil renforce

l'irréversibilité du processus de reconversion. Par exemple, lors d'un accident professionnel, au-delà du corps qui peut être touché plus ou moins fortement, les conséquences psychiques sont également importantes (Doppler, 2004). Même les reconversions dites volontaires, parce qu'elles requièrent un effort de désinvestissement et une remise en cause des choix précédents, occasionnent « une phase douloureuse de deuil » (Jourdain, 2014, p. 24). Par conséquent, qu'elle soit brutale ou planifiée, la perte du travail, de son environnement et de ses objets d'attachement vient rompre avec les décisions anciennes, remanier les compétences capitalisées, redéfinir l'identité professionnelle et oblige à réenvisager l'avenir. L'entrée en transition ou en reconversion correspondrait donc à « une étape de fin dans laquelle se fait une rupture où se manifestent désengagement, désidentification, désenchantement et désorientation » (Balleux, 2006, p. 611). Cette phase est d'ailleurs appelée « achèvement » par certain.e.s auteur.e.s (Roberge, 2002). Théoriquement, ce travail de deuil est constitué de grandes étapes, toutes chargées émotionnellement : (1) un état de choc, où l'individu est sidéré et anesthésié ; (2) un refus de la réalité, caractérisé par le déni et le refoulement ; (3) un état de colère et d'agressivité face à l'absence de l'objet ; (4) une phase de dépression, caractérisée par une profonde tristesse ; (5) puis d'acceptation, où l'objet perdu est désinvesti et les affects négatifs dépassés (Bacqué & Hanus, 2016). En induisant un processus de deuil, la reconversion implique ainsi un travail psychique de mise à distance avec l'ancienne profession, essentiel pour parvenir à investir d'autres possibles, et qui s'accompagne inévitablement d'intenses mouvements émotionnels, dont la description et la compréhension dans le contexte spécifique des reconversions devraient être approfondies.

Travail d'introspection et de projection durant une reconversion : générateur d'émotions

- 9 « Entamer une reconversion professionnelle [...] est une manière d'interroger sa vie, de faire un bilan [...] de rompre avec un fonctionnement ancien qui ne permet plus d'évoluer avec satisfaction » (Négroni, 2005, p. 344). Pendant la reconversion, qu'elle soit subie ou choisie, l'individu s'autoquestionne et opère une réflexion sur soi, ses compétences et ses buts (Guichard & Huteau, 2007). Ce temps introspectif est nécessaire pour que l'individu se repositionne et explore de nouvelles voies professionnelles avant de s'engager dans une piste particulière. L'introspection est définie par Sackur (2009) « comme l'accès à nos propres états et contenus mentaux » (p. 350). Distincte de la simple activité de penser, elle renvoie à une « activité réfléchissante » (Vermersch, 2008, p. 37) qui consiste à se rappeler du vécu et à produire du sens. Réaliser cette exploration de soi pourrait donc faire ressurgir des émotions vécues et participer à leur compréhension tout en en suscitant de nouvelles. Ce processus passe par une étape de « traversée du désert », d'« essentielle errance » (Bridges, 1995 ; Roberge, 2002) ou encore d'exploration du « monde des possibles » (Bidart, 2006). Ensuite, un travail de projection vers la ou les pistes professionnelles choisies a lieu. Une période de formation plus ou moins longue est éventuellement requise. Durant ce temps, acteur de sa reconversion, l'individu intègre de nouveaux savoirs et se socialise avec son futur métier : son identité se voit remaniée. Un dépassement de soi se profile lorsque les émotions négatives se résorbent au profit de manifestations émotionnelles positives : « à l'issue de la formation, le plaisir et la motivation du réengagement prennent le pas sur l'anxiété et la douleur du désengagement. La souffrance liée à la transition

professionnelle s'atténue » (Jourdain, 2014, p. 27). À condition que le projet aboutisse, l'individu s'inscrit dans un nouveau rôle et des nouveaux repères, phase appelée « renouveau » (Bridges, 1995), « commencement » (Roberge, 2002) ou « l'Après » (Balleux, 2006). De ce fait, à travers le retour à une certaine stabilité, des émotions positives pourraient accompagner cette période. Néanmoins, qu'en est-il des reconversions non achevées, dont l'issue initialement prévue n'est pas atteinte ? Nous proposons de qualifier ces dernières de « reconversion avortée », c'est-à-dire de reconversion dont le projet n'a pu être mené à bien, pour des raisons externes ou internes au sujet, et qui se solde par l'absence de stabilité retrouvée et de mise en réalité de la situation professionnelle convoitée suite à la rencontre d'incidents perturbateurs (absence de financement de formation, refus du conjoint, échec à un examen, etc.). Face aux obstacles qui se présentent lors de la poursuite d'un but, Klinger (1975) identifie cinq phases émotionnelles : (1) la revigoration, (2) l'agressivité, (3) les émotions négatives, (4) la dépression et (5) la récupération. Sur la base de ces travaux, la question des émotions pourrait être traitée spécifiquement dans les situations de renoncement au projet de reconversion, afin de mieux comprendre les processus psychologiques et émotionnels en jeu et d'envisager le développement de stratégies favorisant le repositionnement des personnes dans le monde professionnel.

Pistes de recherches autour des manifestations émotionnelles de la reconversion

- 10 Au regard de ces manifestations des émotions au cours de la reconversion, deux pistes de recherche principales peuvent être suggérées.

Piste de recherche n° 1 : Événement(s) déclencheur(s) de reconversion et d'émotions

- 11 Les émotions ressenties au début du processus de reconversion, c'est-à-dire liées au contexte professionnel initial et aux événements déclencheurs, peuvent-elles annoncer celles générées aux étapes suivantes ? En d'autres termes, le type d'événement déclencheur prédit-il des émotions ressenties tout au long de la reconversion ? Et, les émotions varient-elles selon le type d'événement initial (suppression de poste, réorganisation, absence d'évolution, inaptitude, opportunités, etc.) ? *A contrario*, l'émotion pourrait constituer l'événement déclencheur même de la transition : de quelle manière une intense déception professionnelle, une frustration difficile à digérer ou une vive colère pourraient-elles conduire à la décision de se reconvertir ?

Piste de recherche n° 2 : Émotions et étapes de la reconversion professionnelle

- 12 Quelles sont les émotions associées aux différentes phases de la reconversion ? Certaines phases, comme l'introspection ou le deuil, sont-elles plus à même de générer des émotions négatives telles que l'anxiété ou le doute, alors que d'autres, comme la fin de la période de formation, généreraient davantage de joie ou de soulagement ? Comment s'opèrent les transitions entre les différentes phases et les évolutions des manifestations émotionnelles qui les accompagnent ?
- 13 Ainsi, identifier la nature et l'intensité des émotions en lien avec les événements déclencheurs et à chaque étape de la reconversion pourrait participer à la construction

d'une typologie des processus émotionnels facilitant le repérage de ces derniers et donc à l'amélioration des pratiques d'accompagnement des personnes en reconversion.

Propositions méthodologiques

- 14 Dans une approche quantitative et longitudinale, après avoir listé et regroupé par familles les différents types d'événements déclencheurs rencontrés par les personnes en reconversion, un questionnaire auto-rapporté sur les états émotionnels, tel que le *Profil of Mood States*, version francophone (POMS-f : Cayrou, Dickès, & Dolbeault, 2003), pourrait être complété en lien avec l'événement déclencheur, le processus de deuil et le travail d'introspection et de projection. Cela permettrait d'identifier les émotions généralement associées aux différent.e.s phases et événements déclencheurs et d'analyser leur capacité à prédire celles éprouvées par la suite. Ces données quantitatives pourraient être complétées par une démarche qualitative, afin d'étayer la compréhension des manifestations émotionnelles lors des reconversions.

Quelles fonctions des émotions au cours des reconversions professionnelles ?

- 15 Dans le cadre de la théorie évolutionniste, il est admis que les émotions occasionnent des comportements expressifs intervenant dans la préparation à l'action et dans la régulation de nos interactions (Darwin, 2001 ; Plutchik, 1980). Dans le courant de l'évaluation cognitive, les émotions sont aussi reconnues comme étant porteuses d'une dimension conative : la peur incite à la fuite ou à l'évitement, tandis que la colère encourage à l'affrontement (Fridja, Kuipers & Terschure, 1989). À cet effet, Scherer examine la motivation comme une conséquence du processus émotionnel, mais précise qu'elle « est alors toujours une fonction de la motivation antécédente et d'un certain événement donné » (cité par Aue, 2009, p.194). En ce sens, au travail, un besoin d'évolution empêché ou insatisfait peut causer déception et frustration et être alors source de motivation pour entreprendre une reconversion. Outre les recherches dirigées vers l'identification des manifestations émotionnelles accompagnant les reconversions, les émotions pourraient également être étudiées à travers leurs conséquences et notamment les fonctions qu'elles recouvrent. Dans cette partie, nous traitons de trois fonctions possibles des émotions lors des reconversions : (1) les émotions comme porteuses de sens dans les changements identitaires, (2) les émotions comme déterminants des prises de décisions et des actions entreprises dans le cadre de la reconversion et enfin (3) les émotions comme objet de soutien et de partage avec autrui.

Bouleversements identitaires lors d'une reconversion : le rôle des émotions

- 16 Avant, pendant et après la reconversion, les changements sont nombreux : bouleversement du cadre de vie antérieur, installation d'un nouveau rythme de vie, réagencement de l'organisation professionnelle et familiale, transformation de l'identité professionnelle, acquisition d'un nouveau métier, etc. À défaut de pouvoir explorer dans cet article les fonctions des émotions au cours de chacun de ces

changements, notre réflexion se focalisera sur l'un des bouleversements majeurs et internes au sujet : les remaniements identitaires. Aspect psychologique fondamental étudié par de nombreux auteurs (Dubar, 2000 ; Mègemont, 1998 ; Nicholson, 1984), l'identité est particulièrement sollicitée lors des transitions (Balleux & Perez-Roux, 2011 ; Masdonati & Zittoun, 2012) et mérite d'autant plus d'être mise en lien avec les émotions lors des reconversions que l'individu rompt avec son ancienne identité professionnelle pour tenter d'en construire une nouvelle. Le sujet s'inscrit dans une logique de désengagement / réengagement (Jourdain, 2014), de « déconstruction / reconstruction des représentations de soi » (Mègemont & Baubion-Broye, 2001, p. 19) qui s'accompagne parfois d'un sentiment d'isolement (Landour, 2012). Mais quels bénéfices l'individu peut-il retirer des émotions sollicitées par la confrontation entre son ancienne et sa future identité ? Reconnue pour participer après coup à la production de sens, notamment lors d'événements traumatiques (Rimé, 2005), l'émotion pourrait contribuer à donner du sens aux remaniements identitaires qui s'opèrent pendant la reconversion, dans la mesure où elle « révèle une contradiction entre les éléments de son expérience présente et des présomptions qu'il détenait jusque-là » (p. 317). De plus, l'expérience émotionnelle induit elle-même des modifications intrinsèques au sujet :

- 17 – Une expérience émotionnelle est toujours un événement identitaire pour celui qui la traverse : on n'est plus exactement la même personne après qu'avant. Plus l'expérience émotionnelle en cause est intense, plus [...] on rencontre les expériences qui font dire à ceux qui les ont vécues que « rien ne sera plus jamais comme avant » (Rimé, 2005, p. 175) ;
- 18 – En conséquence, plus les émotions sont intenses durant la reconversion, plus elles semblent occasionner de profondes mutations et participer activement aux remaniements identitaires ainsi qu'aux nombreux autres bouleversements à l'œuvre.

La place de l'émotion dans la prise de décision lors des reconversions

- 19 Comme évoqué précédemment, l'émotion est un déterminant de l'activité cognitive et comportementale fortement stimulé pendant les reconversions professionnelles. En effet, l'émotion participe aux processus de traitement et d'évaluation de l'information (Lazarus, 1991 ; Scherer, 2005) et de prise de décision (Cahour, 2010 ; Naceur, 2010) : « lorsque la décision s'établit comme un processus cognitif avec le temps pour la réflexion, dont la conséquence est un choix entre diverses alternatives, l'émotion sans prévaloir intervient » (Van Hoorebeke, 2008, p. 34). Or, l'individu en reconversion est précisément amené à explorer diverses possibilités professionnelles pour s'engager dans une voie en particulier. De plus, lorsque la reconversion est relativement irréversible, les décisions apparaissent comme déterminantes pour la suite, ce qui peut être vecteur de stress. Pour d'autres auteurs, ce sont davantage les traits émotionnels qui influencent les décisions, au point qu'ils constituent parfois des freins à celles-ci : « chez des personnes particulièrement anxieuses, la nécessité d'un choix induirait une telle perturbation que les processus complexes de décision ne pourraient se dérouler normalement » (Forner, 2007, p. 218). À cet effet, des chercheurs ont développé le concept d'« adaptabilité à la carrière » (Savickas, 1997) défini comme « la capacité à s'adapter aux tâches prévisibles de préparation et de participation à un rôle professionnel, ainsi qu'aux ajustements imprévisibles qui seront engendrés par des

changements relatifs au travail » (Le Corff & Gingras, 2014, p. 3). Enfin, célèbre pour ses applications managériales et au-delà des controverses qu'elle suscite (Chanlat, 2003), la notion d'intelligence émotionnelle (Goleman, 1998), c'est-à-dire la capacité à identifier ses propres affects et ceux d'autrui, joue aussi un rôle facilitateur dans le traitement des situations et dans l'élaboration des choix (Naceur, 2010). Dans le cas de l'orientation scolaire, Naceur (2010) affirme que certaines compétences émotionnelles facilitent les prises de décisions. Néanmoins qu'en est-il pour les reconversions professionnelles ? Par exemple, en aidant à évaluer la prise de risque que comporte la décision de se reconverter, quel rôle les émotions d'anticipation (Tyler, Bradley, & Todd Maddox, 2009) jouent-elles dans ce processus ? Les fonctions des émotions-trait et état dans les prises de décision au cours des reconversions restent à mieux comprendre.

Les émotions et autrui : soutien émotionnel et partage social en situation de reconversion

- 20 Durant cette période d'instabilité professionnelle que représente une reconversion, le sujet peut éprouver tant le besoin d'être soutenu affectivement par l'entourage que celui d'exprimer ses émotions. Le soutien émotionnel correspond à la manifestation et à l'expression d'affects positifs de la part de l'environnement social et apporte « des sentiments de réassurance, de protection ou de réconfort » (Ruiller, 2011, p. 227). La présence de personnes-ressources (famille, amis, collègues, etc.), en constituant un soutien pour l'individu, favorise la négociation des transitions professionnelles (Anderson, Goodman, & Schlossberg, 2012 ; Schlossberg, 2005 ; Schultheiss, 2005). En effet, en situation de transition professionnelle et par des échanges verbaux, l'entourage va « proposer des connaissances utiles ou faciliter le changement de perspective et ainsi l'élaboration de l'expérience et la construction de sens » (Masdonati & Zittoun, 2012, p. 5). En ce sens, les soutiens émotionnels pourraient remplir une véritable fonction d'étayage chez les personnes en reconversion. Parallèlement, le courant du partage social a montré que plus un événement vécu est intense émotionnellement, plus l'individu éprouvera le besoin de le partager verbalement (Rimé, 2005). Ce partage avec un entourage réceptif permet au sujet de clarifier ce qu'il vit (Rimé, 2005) et participe directement à la construction de sens. En verbalisant les émotions liées à la reconversion (doute, colère, peur, etc.), celles-ci pourraient être apaisées, ce qui permettrait de mieux traverser cette période. En conséquence, soutien et partage émotionnels sont susceptibles de jouer un rôle facilitateur dans la construction de sens et le dépassement des émotions négatives liées à la reconversion. Identifier à quelles périodes de la transition le soutien et le partage émotionnel sont convoqués contribuerait à mieux comprendre les fonctions qu'ils recouvrent et leurs effets. De plus, qu'en est-il lorsque le soutien est absent ou défaillant et le partage émotionnel entravé ? À ce sujet, Rimé (2005) parle de « réponses malvenues » (p. 185), c'est-à-dire de rétroactions non appropriées adressées à la personne à l'origine du partage. Selon lui, « elles signifient qu'on ne reconnaît pas l'expérience qu'elle traverse et qu'on écarte sans considération les sentiments bien réels qui sont les siens [...] elle se retrouve seule, abandonnée, laissée à son sort, et ce précisément au moment où son besoin de réconfort et de soutien social est au plus vif » (p. 186). Quels peuvent être les effets de ces réponses inconvenantes sur le déroulement de la reconversion (abandon, retombées sur la vie familiale, etc.) ainsi que sur la santé psychique de l'individu (estime de soi, état dépressif, isolement, etc.) ? Bénéficier d'un

accompagnement avec un tiers durant la reconversion pourrait favoriser un partage émotionnel adapté, vecteur d'un réel soutien pour l'individu, et ainsi contribuer à légitimer les ressentis générés par cette période. L'implication de ces recherches dans le domaine de l'accompagnement reste à développer pour en comprendre mieux les enjeux et les potentiels bénéfiques.

Pistes de recherche proposées quant au rôle des émotions lors des reconversions

- 21 Nos propositions se focalisent ici autour des potentiels effets des émotions, du partage et du soutien émotionnel en termes de prise de conscience et d'action au cours de la reconversion.

Piste de recherche n° 3 : Fonction signifiante des émotions, effets et reconversions

- 22 Quelles relations observe-t-on entre émotions, remaniements identitaires et partage social lors d'une reconversion ? Les émotions possèdent-elles une fonction signifiante qui déclencherait prises de décisions et actions durant la reconversion ? De plus, la nature ou l'intensité des émotions jouent-elles un rôle dans la clarification des interrogations liées à la reconversion ? Par exemple, des émotions négatives ou intenses freineraient-elles le remaniement identitaire ou, *a contrario*, faciliteraient-elles ce processus ?

Proposition méthodologique

- 23 Reconnu pour permettre une description fine de l'action et du vécu, l'entretien d'explicitation (Vermersch, 1994) est une méthode qualitative qui pourrait être mobilisée ici. Il permettrait le déploiement d'un cadre de libre expression non contraint par un guide d'entretien directif ou semi-directif au cours duquel, pour comprendre en quoi l'émotion est liée à l'action, il conviendrait de s'arrêter sur les fragments descriptifs où l'émotion se présente – tout en évitant d'explicitement l'émotion négative sous risque d'ancrage douloureux pour la personne (Faingold, 2013).

Piste de recherche n° 4 : Quel partage social de l'émotion dans le cas particulier d'une reconversion ?

- 24 En quoi le partage social des émotions concourt-il à la négociation d'une reconversion professionnelle ? La fréquence et la qualité du partage émotionnel sont-elles corrélées à la réussite de la reconversion ? Toutes les émotions sont-elles partagées ou certaines plus que d'autres ? Quelles sont les cibles privilégiées de ce partage, et quels peuvent en être les bénéfices (clarification, aide à la décision, etc.) ?

Proposition méthodologique

- 25 La méthodologie par journal de bord ou *diary studies* (Conway, Nasr, Sassi, & Roussel, 2008) pourrait être utilisée ici. Elle pourrait par exemple s'appliquer à des individus en reprise d'étude dans le cadre d'une reconversion. Il leur serait proposé de rapporter les événements émotionnels rencontrés au cours de leur reconversion, d'indiquer s'ils ont donné lieu à un partage, à quelle fréquence, si certaines émotions sont davantage

partagées par rapport à d'autres, pour quelles raisons et, enfin, quels en ont été les effets perçus (positifs et négatifs).

Quels impacts des caractéristiques des reconversions sur les émotions ?

- 26 Dans cette partie suivante, nous portons une attention particulière aux caractéristiques des reconversions susceptibles d'affecter les relations entre émotion et reconversion exposées jusqu'à présent. La reconversion professionnelle est un processus hétérogène. D'un individu à l'autre, selon les caractéristiques qui la composent et le contexte environnemental dans lequel l'individu s'inscrit, elle peut être vécue de façon totalement variable et générer des émotions très différentes. Nous proposons d'explorer ici trois dimensions des reconversions susceptibles d'influencer les émotions générées : le caractère plus ou moins volontaire et anticipé de la reconversion, la présence ou l'absence d'accompagnement et l'impact plus ou moins fort de la reconversion sur les autres sphères de vie.

Émotions et caractère plus ou moins subi et soudain des reconversions

- 27 Il est courant de faire une distinction entre reconversions « subies » ou « choisies ». Cependant, « au-delà d'une approche dichotomique [...], il existe une gradation qui va de la modalité de rupture du contrat de travail la plus choisie à la modalité la plus contrainte » (Berton, 2013, p. 63). En plus de l'événement qui marque la rupture (démission, licenciement, plan social, etc.), le vécu individuel du caractère subi ou choisi doit être considéré. Une démission n'est pas toujours choisie : l'individu peut avoir le sentiment de ne pas avoir d'autre choix, par exemple face à un environnement de travail pathogène. À l'inverse, un licenciement, *a priori* subi, peut en réalité constituer une opportunité pour un.e salarié.e désirant se reconvertir. Néanmoins, une transition subie qui n'engendre pas de rupture irréversible avec l'environnement professionnel constitue un état temporaire après lequel l'individu pourra de nouveau exercer son métier, alors qu'une reconversion contrainte peut représenter une véritable perte du métier et imposer à l'individu de changer radicalement de profession. Les reconversions contraintes, par le potentiel choc qu'elles provoquent, généreraient-elles davantage d'émotions intenses et négatives que les autres ? Quant aux reconversions volontaires, cette catégorisation reste critiquable, puisqu'elle tend à donner une représentation positive de celles-ci. Or, les individus peuvent tant se saisir d'un contexte de réorganisation pour amorcer leur évolution (Berton, 2013) qu'éprouver « un désinvestissement progressif qui va devenir de plus en plus présent au point que l'idée d'être sur le lieu de travail devient insupportable » (Négroni, 2005, p. 335). La reconversion volontaire peut donc s'ancrer dans des émotions négatives.
- 28 En outre, la temporalité de la reconversion, soudaine ou anticipée, est vraisemblablement un facteur de variation de l'émotion, du point de vue de son intensité, de sa valence, de sa durée ou du niveau de maîtrise. Par exemple, l'impact émotionnel d'un accident du travail soudain risque d'être différent de celui d'une situation où l'individu a pu mûrir et préparer son projet de reconversion. Toutefois, il arrive que cette charge affective soit aussi présente dans des situations où les personnes sont pourtant préparées au changement, telles que les reconversions des

sportifs de haut niveau (Fabre, Gatignon-Turnau, & Ventolini, 2012). Ces derniers parlent « de leurs hésitations à arrêter le sport de haut niveau, de leur mal-être, de leurs déceptions ou de leur difficulté à intégrer la question de l'après. L'arrêt de la carrière marque une rupture brutale [...]. Ce devenir est fait d'espoirs mais également de peurs » (Javerlhiac, Bodin & Robène, 2010, p. 84). En somme, le niveau de maîtrise (subi, choisi, anticipé, imprévu) de l'individu vis-à-vis de sa reconversion est susceptible d'influencer la tonalité émotionnelle de cette période. Étudier plus finement ces dimensions fournirait une meilleure compréhension des processus psychologiques et émotionnels en jeu et permettrait d'aboutir à une classification plus précise que la catégorisation binaire « subies *versus* choisies ».

Les modalités d'accompagnement de la reconversion

- 29 L'accompagnement peut être défini comme une « démarche personnalisée adaptée à la situation et au contexte [qui requiert] une posture d'écoute facilitant le questionnement réflexif d'une personne » (Paul, 2015, p. 22). Néanmoins, cette notion est parfois qualifiée de nébuleuse (Paul, 2009) et ne fait pas consensus dans la littérature. Dans la pratique, l'accompagnement recouvre en effet de multiples formes : conseil, orientation, formation, coaching, reclassement, etc. Quoi qu'il en soit, accompagner quelqu'un dans sa reconversion implique d'accueillir ses émotions : « la présence implique d'être là avec l'autre (ses états, ses émotions, ses affects, ses humeurs) » (Paul, 2015, p. 26). L'accompagnateur se voit désigné comme le compagnon de route qui favorise l'étayage de l'accompagné (Vial & Caparros-Mencacci, 2007). Intégrer le concept d'accompagnement dans l'étude des liens émotion - reconversion est primordial tant pour comprendre plus finement les effets du partage des émotions à une tierce personne que pour améliorer leur prise en compte dans les pratiques d'orientation. De nombreuses modalités d'accompagnement peuvent se présenter (accompagnement en interne de l'entreprise, dans une structure extérieure, sur ou hors temps de travail, etc.) et affecter différemment les émotions. Par exemple, l'individu peut solliciter un accompagnement dans un organisme extérieur à son entreprise, public ou privé, proposant divers dispositifs (bilan de compétences, VAE, aide au projet professionnel, etc.). En offrant une relation de confiance avec un.e conseiller.ère, tiers neutre, cette modalité installe un rapport distancié au lieu de travail et à la direction, libère la parole et favorise l'analyse des émotions ressenties (Thibauville & Castel, 2016), conditions essentielles à la réussite du projet. De plus, la formation des conseiller.ère.s influe sans doute sur la qualité de l'accompagnement et requiert des connaissances quant au monde de l'orientation. Des compétences quant à la gestion émotionnelle sont aussi indispensables tant pour l'accompagné que pour réguler l'implication affective des conseiller.ère.s dans la relation. Néanmoins, dépourvue d'accompagnement, la reconversion peut être vécue de façon solitaire. Les émotions risquent alors d'être intériorisées, voire réprimées, avec pour éventuelles conséquences des ruminations, c'est-à-dire « des pensées, souvenirs ou images mentales relatives à l'événement [...] [qui ont] pour origine l'interruption du processus de poursuite de buts qui est à la source de l'émotion » (Delfosse, Nils, Lasserre, & Rimé, 2004, p. 35). Le dépassement des différentes étapes (travail de deuil, introspection, exploration des possibles, etc.) pourra alors être vécu plus difficilement. Les personnes s'adresseront d'autant plus à leurs proches, cibles du partage émotionnel, mais ces derniers n'étant pas spécialistes de l'orientation, l'efficacité de ce partage pourrait être

limitée. L'absence d'accompagnement ou un accompagnement inadapté font-ils obstacle à l'expression des émotions et génèrent-ils des conséquences néfastes (échec de la reconversion, détérioration de la santé mentale)? Comparer ces modalités d'accompagnement permettrait d'étudier leurs effets respectifs sur le vécu émotionnel de la reconversion.

L'émotion en prise avec l'impact de la reconversion sur l'équilibre entre les sphères de vie

- 30 Les bouleversements causés par la reconversion ne se limitent pas à l'environnement professionnel, l'équilibre des autres domaines de vie est aussi modifié (Bidart, 2006). C'est principalement pour cette raison que, dans l'approche des parcours de vie, les reconversions sont considérées comme des bifurcations biographiques (Négroni, 2005). D'ailleurs, des facteurs d'ordre systémique favorisent ou non la prise de risque que comporte la décision de se reconvertir (Denave, 2006), car sa mise en œuvre conduit à réorganiser les rôles de chacun, l'organisation familiale, les ressources financières et temporelles. Par exemple, une reconversion qui implique une formation longue nécessitant un financement et une disponibilité intellectuelle demande des sacrifices aux deux conjoints. De plus, les remaniements identitaires opérés lors d'une transition sont influencés par les rôles occupés par l'individu dans les autres domaines de vie (Dupuy & Leblanc, 2001). Ce réagencement du système d'activités, sans doute plus vrai encore dans le cas spécifique des reconversions, n'est pas sans conséquence : « les remaniements identitaires qu'appelle la situation de reconversion mettent aux prises des images de soi souvent conflictuelles attribuées par des autrui situés dans une pluralité de domaines d'appartenance » (Martin-Canizarès, Mègemont, & Dupuy, 2009, p. 267). L'intrication des sphères de vie complexifie les remaniements identitaires tant professionnels que personnels, ce qui est susceptible d'accroître la charge affective de la reconversion. En outre, les émotions liées à la situation professionnelle en étant partagées au sein même du foyer, sur le long terme, peuvent potentiellement altérer l'équilibre des sphères de vie. Enfin, lorsque la reconversion est imprévisible et contrainte, s'accompagne-t-elle d'émotions davantage négatives générant des conséquences sur la sphère privée que lorsqu'elle est prévue et désirée ?

Pistes de recherches sur les effets émotionnels des reconversions

- 31 Notre première piste de recherche couvre les répercussions du caractère plus ou moins anticipé de la reconversion en lien avec l'équilibre des sphères de vie et l'accompagnement. Notre seconde piste porte plus spécifiquement sur l'activité de travail des professionnel.le.s de l'accompagnement.

Piste de recherche n° 5 : Effets émotionnels des caractéristiques des reconversions

- 32 Les conséquences engendrées par la reconversion sur la vie familiale et les effets émotionnels associés sont-ils différents selon que cette dernière est soudaine ou planifiée ? Le partage émotionnel au sein de la sphère personnelle ne se fait-il pas au coût d'une dégradation de l'équilibre vie privée – professionnelle, voire d'une détérioration des relations interpersonnelles ? La modalité d'accompagnement dans laquelle l'individu en reconversion s'inscrit pourrait-elle faire varier cet impact ?

Proposition méthodologique

- 33 Il pourrait être envisagé de comparer les effets d'une reconversion sur la vie privée suivant que les personnes vivent une reconversion imprévue (e.g. fermeture d'entreprise, accident du travail, etc.) ou planifiée (renouer avec des rêves d'enfant, réaliser un projet, etc.). L'échelle SWING (*Survey Work-Home Interaction-Nijmegen*), validée en français par Lourel, Gana et Wawrzyniak (2005) et évaluant les interférences positives et négatives entre vies privée et professionnelle, pourrait être utilisée conjointement à d'autres échelles sur les émotions afin d'identifier si celles-ci sont fonction du degré d'impact de la reconversion sur la sphère personnelle.

Piste de recherche n°6 : Dimension émotionnelle du métier de l'accompagnement

- 34 Comment les professionnel.le.s de l'accompagnement gèrent-ils.elles les émotions des personnes accompagnées ? Quelles émotions ressentent-ils.elles eux.elles-mêmes ? Mettent-ils.elles en place des stratégies de régulation pour mener à bien leur activité ? Développent-ils.elles une forme de travail émotionnel (Hochschild, 2003) au cours de leur pratique ? Le cursus de formation de ces professionnel.le.s peut-il déterminer leur implication émotionnelle dans la relation d'accompagnement, et quelles conséquences pour l'individu accompagné ?

Proposition méthodologique

- 35 La méthode par entretiens d'autoconfrontations, utile pour comprendre la nature des émotions mobilisées dans les activités de travail coopératives (Cahour, 2006), pourrait être mobilisée auprès des professionnel.le.s de l'accompagnement. Les verbalisations obtenues faciliteraient ainsi le développement de connaissances quant à la dimension émotionnelle du métier. *In fine*, ces recherches contribueraient à prévenir les éventuelles conséquences négatives d'un travail émotionnel sur le long terme (épuisement professionnel, surcharge émotionnelle, etc.).

Discussion

- 36 Dans notre modèle exploratoire (Figure 1), les émotions sont d'une part examinées comme des réponses à la reconversion. Elles sont susceptibles de fluctuer selon le ou les type(s) d'événement(s) déclencheur(s) et d'interagir avec les processus psychologiques qui interviennent durant cette période : deuil, remaniements identitaires, introspection, projection, etc. Leurs manifestations sont aussi probablement directement influencées par les caractéristiques des reconversions (contexte d'apparition : subi *versus* choisi, anticipé *versus* soudain ; modalités d'accompagnement, répercussions sur l'équilibre des sphères de vie, etc.). Par ailleurs, en agissant sur le déroulement de la reconversion, l'émotion est également considérée comme un déterminant de la reconversion. Reconnues pour leurs fonctions adaptatives et leur capacité à produire du sens, en particulier *via* leur partage, les émotions sont de nature à participer activement à la négociation des bouleversements, aux prises de décisions et aux actions, les facilitant ou les entravant. En outre, le soutien et le partage émotionnel

avec autrui, lorsqu'ils sont adaptés, participent à l'étayage de l'individu et au bon déroulement de sa reconversion.

- 37 Bien qu'il soit nécessairement partiel et non exhaustif, cet état des lieux présente l'intérêt d'explicitier divers liens possibles entre émotions et reconversion professionnelle, jusque-là peu explicités. Cependant, il appelle des recherches empiriques afin de tester les propositions formulées. De plus, d'autres caractéristiques, non explorées ici, peuvent réguler les émotions lors des reconversions, notamment des éléments plus spécifiques au métier, tels que le degré d'attachement à la profession ou encore le secteur d'activité (primaire, secondaire, tertiaire). En répondant à des règles de sentiment qui régissent l'activité de travail (Hochschild, 2003), certaines branches professionnelles (métiers du soin, de l'accueil, du relationnel, etc.) accroissent la charge émotionnelle du métier. En ce sens, sans doute davantage dans ces métiers qu'ailleurs, un état émotionnel devenu inconfortable sur le long terme pourrait être à l'origine d'un besoin vital de changement pendant la carrière. *In fine*, la multitude de variables envisageables fait de la reconversion une expérience particulièrement individuelle et subjective. À cela s'ajoute le statut particulier de l'émotion, objet d'étude relevant de l'intime et du non-observable, qui soulève d'importantes questions épistémologiques et méthodologiques. Afin d'y avoir accès, nous pensons que le positionnement du.e chercheur.e requiert un effort d'intégration et d'inclusion au système observé : d'une part, il ne peut se soustraire à observer *in situ* le déroulement des reconversions, à investiguer le terrain pour privilégier la validité écologique du recueil de données afin de restituer finement l'épaisseur du vécu émotionnel de ces situations ; d'autre part, le recueil des données implique une interaction avec les participant.e.s en prenant en compte tant les données issues des outils de recueil que les éléments exprimés en dehors du protocole méthodologique (échanges informels) ; enfin, la nature même des objets d'étude, émotion et reconversion, les rend difficilement saisissables par des méthodes de recueil structurées et formalisées.

Conclusion

- 38 Cet article fournit une revue de questions quant à la place des émotions dans les reconversions professionnelles, afin de stimuler les recherches sur le sujet qui restent insuffisantes à ce jour. Si les pistes de recherche présentées ne se prétendent pas exhaustives, elles soulignent la fécondité de cet objet d'étude. Déjà présentes au et dans le travail, les émotions paraissent être à leur apogée lors de bouleversements intervenant au cours de la carrière, tels que les reconversions. Les émotions peuvent induire tant rupture que continuité avec l'environnement professionnel, et ce d'autant plus qu'elles remplissent de nombreuses fonctions face aux changements. En somme, la reconversion professionnelle est à considérer comme une véritable expérience de vie dont la tonalité et l'intensité émotionnelles varient selon ses caractéristiques (subie, choisie, imprévisible, désirée, etc.) et la façon, qui appartient à chacun, de la vivre. Ainsi, pour être en mesure de considérer l'ampleur du phénomène émotionnel qu'elle revêt et d'en dégager les enjeux pour le monde du travail, de l'accompagnement et de l'orientation, il est fondamental d'accorder aux émotions un poids plus important dans les recherches situées dans ce champ.

BIBLIOGRAPHIE

- Abbott, A. (2009). À propos du concept de *Turning Point*. In M. Grossetti, M. Bessin & C. Bidart (éd.), *Bifurcations* (pp. 187-211). Paris : La Découverte, coll. Recherches.
- Anderson, M. L., Goodman, J., & Schlossberg, N. K. (2012). *Counseling Adults in Transition: Linking Schlossberg's Theory with Practice in a Diverse World* (4th Ed.). New York, NY: Springer.
- Alaphilippe, D., Gana, K., & Bailly, N. (2001). Le passage à la retraite : craintes et espoirs. *Connexions*, 76, 2, 29-40.
- Aue, T. (2009). Motivation et tendances à l'action. In D. Sander & K. R. Scherer (éd.), *Traité de psychologie des émotions* (pp. 189-221). Paris : Dunod.
- Bacqué, M. F., & Hanus, M. (2016). *Le Deuil*. Paris : Presses Universitaires de France, coll. Que sais-je ?
- Balleux, A. (2006). L'entrée en enseignement professionnel au Québec : l'apport du processus migratoire à la lecture d'un mouvement de passage. *Carriérologie*, 10, 603-627.
- Balleux, A., & Perez-Roux, T. (dir) (2011). Transitions professionnelles et recompositions identitaires dans les métiers de l'enseignement et de l'éducation. *Recherches en éducation*, 11, 5-14.
- Berton, F. (2013). Démissions et licenciements face aux changements dans les entreprises : la diversité des transitions professionnelles. *Travail et Emploi*, 136, 49-64.
- Bessin, M. (2009). Le trouble de l'événement : la place des émotions dans les bifurcations. In M. Grossetti, M. Bessin & C. Bidart (éd.), *Bifurcations* (pp. 306-328). Paris : La Découverte, coll. Recherches.
- Bidart, C. (2006). Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques. *Cahiers internationaux de sociologie*, 120, 29-57.
- Boutinet, J.-P. (1995). *Psychologie de la vie adulte*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Bridges, W. (1995). *La Conquête du travail. Au-delà des transitions*. Paris : Éditions Village mondial.
- Cahour, B. (2006). Les affects en situation d'interaction coopérative : proposition méthodologique. *Le Travail humain*, 69, 379-400.
- Cahour, B. (2010). Émotions, affects et confort comme nouveaux déterminants de l'activité et de l'usage. In G. Valléry, M. Zouinar & M.-C. Leport (éd.), *Ergonomie, conception de produits et services médiatisés* (pp. 273-305). Paris : Presses Universitaires de France, coll. Le travail humain.
- Cayrou, S., Dickès, P., & Dolbeault, S. (2003). Version française du *Profil of Mood States* (POMS-f). *Journal de thérapie comportementale et cognitive*, 13, 83-88.
- Chanlat, J.-F. (2003). Émotions, organisation et management : une réflexion critique sur la notion d'intelligence émotionnelle. *Travailler*, 9, 113-132.
- Conway, N., Nasr, M.-I., Sassi, N., & Roussel, P. (2008). L'étude des événements au travail par les méthodes du journal personnel : enjeux et applications. *Revue de gestion des ressources humaines*, 68, 2-16.
- Cosnier, J. (1994). *Psychologie des émotions et des sentiments*. Paris : Retz.

- Dan Glauser, E. (2009). Le sentiment subjectif. Intégration et représentation centrale consciente des composantes émotionnelles. In D. Sander & K. R. Scherer (éd.), *Traité de psychologie des émotions* (pp. 223-258). Paris : Dunod.
- Danvers, F. (2007). Penser l'accompagnement en contexte de mobilité : orienter ou s'orienter, quel dilemme ? In J.-P. Boutinet, D. Denoyel, G. Pineau & J.-Y. Robin (éd.), *Penser l'accompagnement adulte* (pp. 51-71). Paris : Presses Universitaires de France, coll. Hors collection.
- Darwin, C. (2001). *L'Expression des émotions chez l'homme et les animaux*. Paris : Rivages Poche.
- Delfosse, C., Nils, F., Lasserre, S., & Rimé, B. (2004). Les motifs allégués du partage social et de la rumination mentale des émotions : comparaison des épisodes positifs et négatifs. *Les Cahiers internationaux de psychologie sociale*, 64, 35-44.
- Denave, S. (2006). Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles. *Cahiers internationaux de sociologie*, 120, 85-110.
- Denave, S. (2009). Les ruptures professionnelles : analyser les événements au croisement des dispositions individuelles et des contextes. In M. Grossetti, M. Bessin & C. Bidart (éd.), *Bifurcations* (pp. 168-175). Paris : La Découverte, coll. Recherches.
- Doppler, F. (2004). Travail et santé. In P. Falzon (éd.), *Ergonomie* (pp. 67-82). Paris : Presses Universitaires de France.
- Dubar, C. (2000). *La Crise des identités. L'interprétation d'une mutation*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Dupray, A., & Epiphane, D. (2014). Quand l'improbable se réalise : le cas des bifurcations professionnelles en début de carrière. [Pdf file] *Net.doc*, 125, 1-40. Repéré à l'URL : www.cereq.fr/content/download/11778/95756/file/netdoc125.pdf
- Dupuy, R., & Le Blanc, A. (2001). Enjeux axiologiques et activités de personnalisation dans les transitions professionnelles. *Connexion*, 76, 61-79.
- Ekman, P. (1992). An argument for basic emotions. *Cognition and Emotion*, 6, 169-200.
- Erikson, E. H. (1959). Identity and the life cycle: selected papers. *Psychological Issues*, 1, 1-171.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. New York: Norton.
- Fabre, C., Gatignon-Turnau, A. L., & Ventolini, S. (2012). Les stratégies de reconversion des sportifs professionnels : une lecture par les carrières intelligentes. *@GRH*, 5, 113-137.
- Faingold, N. (2013). Accompagner l'émotion : explicitation, décryptage du sens et parties de soi. *Expliciter*, 100, 29-38.
- Forner, Y. (2007). L'indécision de carrière des adolescents. *Le Travail humain*, 70, 213-234.
- Fridja, N. (1986). *The Emotions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Fridja, N., Kuipers, P., & Terschure, E. (1989). Relations among emotion, appraisal, and emotional action readiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 212-228.
- Glée, C., & Scouarnec, A. (2009). Plaidoyer pour une gestion humaine des transitions professionnelles ou : Ne plus subir mais choisir ! *Humanisme et Entreprise*, 293, 1-23.
- Goleman, D. (1998). *L'Intelligence émotionnelle-2. Accepter ses émotions pour s'épanouir au travail*. Paris : J'ai lu.
- Gollac, M. (2005). L'intensité du travail : formes et effets. *Revue économique*, 56, 195-216.

- Guichard, J., & Huteau, M. (2007). *Orientation et insertion professionnelle : 75 concepts clés*. Paris : Dunod.
- Hansson, M., & Hansson, J. (2012). Identité professionnelle individuelle et processus de fermeture d'usine. *Revue française de gestion*, 220, 117-131.
- Hartung, P. (2011). Barrier or benefit? Emotion in life-career design. *Journal of Career Assessment*, 19, 296-305.
- Hochschild, A. R. (2003). Travail émotionnel, règles de sentiments et structure sociale. *Travailler*, 9, 19-49.
- James, W. (1884). What is an emotion? *Mind*, 9, 188-205.
- Javerlhac, S., Bodin, D., & Robène, L. (2010). Préparer sa reconversion, entre engagement personnel et contraintes sportives. *Terrains & Travaux*, 17, 75-91.
- Jourdain, A. (2014). Les reconversions professionnelles dans l'artisanat. Du désengagement au réengagement. *Sociologies pratiques*, 28, 21-30.
- Kidd, J.-M. (1998). Emotion: an absent presence in career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 275-288.
- Kidd, J.-M. (2004). Emotion in career contexts: challenges for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 441-454.
- Klinger, E. (1975). Consequences of commitment to and disengagement from incentives. *Psychological Review*, 82, 1-25.
- Landour, J. (2012). Quitter l'entreprise pour renouer avec le travail ? Les parcours de désengagement de cadres d'un institut d'études. *Sociologie du travail*, 54, 511-532.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion & Adaptation*. New York: Oxford University Press.
- Le Corff, Y., & Gingras, M. (2014). L'inventaire des préoccupations de carrières : une mesure de l'adaptabilité à la carrière. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 40(1).
- Le Pape, L. (2009). Tout change, mais rien ne change. Les conversions religieuses sont-elles des bifurcations ? In M. Grossetti, M. Bessin & C. Bidart (éd.), *Bifurcations* (pp. 212-223). Paris : La Découverte, coll. Recherches.
- Lourel, M., Gana, K., & Wawrzyniak, S. (2005). L'interface « vie privée - vie au travail » : adaptation et validation française de l'échelle SWING (Survey Work-Home Interaction-Nijmegen). *Psychologie du travail et des organisations*, 11, 227-239.
- Mallet, P., & Gaudron, J.-P. (2005). Émotions et transitions : problématiques et contributions empiriques internationales. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 34(5), 287-294.
- Martin-Canizarès, C., Mègemont, 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).
- Mazade, O. (2003). *Reconversion des salariés et plans sociaux*. Paris : L'Harmattan.
- Mègemont, J.-L. (1998). Mobilité professionnelle : construction de l'identité et formation de la personne. In A. Baubion-Broye (éd.), *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (pp. 87-109). Toulouse : Érès.

- Mègemont, J.-L., & Baubion-Broye, A. (2001). Dynamiques identitaires et représentations de soi dans une phase de transition professionnelle et personnelle, *Connexions*, 76, 15-28.
- Naceur, A. (2010). Les traces émotionnelles dans la prise de décision. In S. Masmoudi & A. Naceur, *Du percept à la décision* (pp. 263-288). Bruxelles : De Boeck Supérieur, coll. Neurosciences & Cognition.
- Négroni, C. (2005). La reconversion professionnelle volontaire : une expérience de conversion de soi. *Carriérologie*, 10, 331-348.
- Négroni, C. (2013). Quels outils pour favoriser la réflexivité des formés ? Les apports du suivi de parcours de reconversion dans des dispositifs universitaires de formation professionnelle. *Les Sciences de l'éducation - Pour l'ère nouvelle*, 46, 21-40.
- Nicholson, N. (1984). A theory of work role transition. *Administrative Science Quarterly*, 29, 172-191.
- Nicholson, N. (1990). The transition cycle: causes, outcomes, processes and forms. In S. Fisher & C. L. Cooper (Eds), *On the Move: the Psychology of Change and Transition* (pp. 83-108). Chichester: John Wiley & Sons.
- Paul, M. (2009). Accompagnement. *Recherche et Formation*, 62, 91-108.
- Paul, M. (2015). L'accompagnement : de la notion au concept. *Éducation permanente*, 205, 21-29.
- Perez-Roux, T. (2017). Transitions professionnelles contraintes et remaniements identitaires : entre crise(s) et épreuves, *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 43(4).
- Petit, E. (2015). *Économie des émotions*. Paris : La Découverte, coll. Repères.
- Plutchik, R. (1980). *Emotions: a psychoevolutionary synthesis*. New York: Harper & Row.
- Rimé, B. (2005). *Le Partage social des émotions*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Roberge, M. (2002). *Tant d'hiver au cœur du changement : essai sur la nature des transitions*. Québec : Septembre, coll. Libre cours.
- Ruiller, C. (2011). Le talent des managers de proximité. Le soutien social apporté par le manager de proximité à son équipe. *Revue internationale de psychosociologie*, 41, 223-246.
- Sackur, J. (2009). L'introspection en psychologie expérimentale. *Revue d'histoire des sciences*, 62, 349-372.
- Sardas, J.-C., & Gand, S. (2011). Les transitions professionnelles contraintes par des restructurations : dynamiques individuelles et modalités d'accompagnement. *Annales des Mines - Gérer et Comprendre*, 103, 26-37.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 15, 247-259.
- Scherer, K. (2005). Trends and development: research on emotions. *Social Science Information*, 4, 695-729.
- Schlossberg, N. K. (1981). A model for analysing a human adaptation to transition. *The Counselling Psychologist*, 9, 2-18.
- Schlossberg, N. K. (2005). Aider les consultants à faire face aux transitions : le cas des non-événements. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 34(1), 85-101.
- Schultheiss, D. (2005). Le rôle des relations socio-émotionnelles dans les transitions scolaires et professionnelles. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 34(3), 353-373.

- Thibauville, S., & Castel, D. (2016). Le bilan de compétences : effets sur l'état émotionnel des bénéficiaires. *Psychologie du travail et des organisations*, 22, 110-122.
- Tyler, D., Bradley, C. L., & Todd Maddox, W. (2009). Anticipatory emotions in decision tasks: covert markers of value or attentional processes? *Cognition*, 112, 195-200.
- Van Hoorebeke, D. (2008). L'émotion et la prise de décision. *Revue française de gestion*, 182, 33-44.
- Vermersch, P. (1994). *L'Entretien d'explicitation*. Paris : ESF Éditeur.
- Vermersch, P. (2008). Décrire la pratique de l'introspection. *Expliciter*, 77, 37-59.
- Vial, M., & Caparros-Mencacci, N. (2007). *L'Accompagnement professionnel*. Bruxelles : De Boeck Supérieur, coll. Pédagogies en développement.
- Vignal, C. (2005). Injonctions à la mobilité, arbitrages résidentiels et délocalisation de l'emploi. *Cahiers internationaux de sociologie*, 118, 101-117.
- Waser, A. M., & Lenel, P. (2014). Les transitions professionnelles des personnes touchées par une maladie chronique. Une rupture avec les normes du travail. *Sociologies pratiques*, 28, 63-73.

NOTES

1. . Il s'agit d'un extrait du dossier de presse publié concernant la loi formation professionnelle, emploi et démocratie sociale du 6 mars 2014 (p. 9) : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/DP_loi_Formation_professionnelle_emploi_democratie_sociale_6mars2014.pdf

RÉSUMÉS

Cet article théorique explore les possibles relations entre émotions et reconversions professionnelles, encore peu étudiées. Trois grandes dimensions sont abordées : les manifestations émotionnelles lors des reconversions professionnelles, les fonctions des émotions au cours de ces périodes et l'impact des caractéristiques des reconversions sur les émotions. D'une part, l'émotion est étudiée comme réponse à un événement, d'autre part, comme génératrice de comportements et de décisions. Cet article fournit un modèle théorique exploratoire des dimensions émotionnelles des reconversions ainsi que des pistes de recherche pour stimuler les études sur ce sujet.

This theoretical article explores the possible relationships between emotions and career changes, currently an under studied field. Three major aspects are addressed: emotional manifestations during the career change, the functions of emotions during this period, and the characteristics of the career change and their impact on emotions. On one hand, emotions are examined as a response to an event; on the other hand, as generators of behaviours and decisions. This article provides an exploratory theoretical model of the emotional dimensions of the career change, as well as directions for further research.

INDEX

Keywords : Emotion, career change, affect, work, career counselling

Mots-clés : émotion, reconversion, affect, travail, accompagnement

AUTEURS

SOPHIE THIBAUVILLE

est Doctorante et psychologue du travail, Université de Picardie-Jules-Verne. Thèmes de recherche : transitions, accompagnement, trajectoires de vie, émotions, émotions au travail. Contact : Université de Picardie-Jules-Verne, laboratoire CRP-CPO (EA 7273), Chemin du Thill, 80 000 Amiens. Courriel : sophiethibauville@gmail.com

DAVY CASTEL

est Maître de conférences en psychologie sociale et psychologie du travail, Université de Picardie-Jules-Verne. Thèmes de recherche : accompagnement du changement : attitudes, comportements, organisations, management, carrières. Courriel : davy.castel@yahoo.fr

GÉRARD VALLÉRY

est Professeur des universités, Université de Picardie-Jules-Verne. Thèmes de recherche : analyse des activités de service, approche des questions de santé au travail, conception et appropriation des technologies de l'information et de la communication. Courriel : gerard.vallery@wanadoo.fr