

Reconversions involontaires: étape ou impasse?



Marqués par des changements forcés de métier, certains parcours professionnels entraînent les individus dans des situations à risque de précarisation. Une sensibilisation aux enjeux contribuerait à rendre ces processus plus fluides.

© ARMMY PICCA / Adobe Stock

Par **Caroline Éliane Brazier**, chercheuse FNS junior, **Jonas Masdonati**, professeur, et **Miika Kekki**, chercheur FNS senior, Institut de psychologie, Centre de recherche en psychologie du conseil et de l'orientation professionnelle (CePCO), Université de Lausanne

En Suisse, bien que la séquence « formation-emploi-retraite » demeure prépondérante, les parcours professionnels tendent à se diversifier et à être rythmés par des transitions. Les **reconversions professionnelles** s'inscrivent comme une forme particulière de transition qui comporte un changement plus ou moins radical de métier. De ce fait, elles demandent à la personne qui les traverse des ressources importantes, car elles impliquent de nouveaux apprentissages, formels ou informels, généralement coûteux en temps et en ressources.

Lorsqu'elles sont **intentionnelles**, les reconversions contribuent à apporter un nouveau souffle dans le parcours, renforcer l'employabilité ou permettre la réalisation d'un rêve de carrière. Cependant, les reconversions ne sont pas toujours le fruit d'un choix : certains événements de vie critiques forcent la personne à changer de métier, malgré elle. Cela peut arriver, par exemple, lorsqu'un problème de santé, physique ou mentale, empêche de continuer à exercer le métier appris. Une reconversion professionnelle s'impose également aux personnes au chômage dans des métiers à faible employabilité, ou en voie de disparition. La migration entraîne aussi, parfois, une **reconversion involontaire** : c'est le cas lorsque les expériences, les compétences et les diplômes obtenus dans le pays d'origine ne sont pas reconnus par le pays d'accueil.

Dans tous ces cas de figure, les personnes se trouvent obligées de « faire le deuil » de leur profession, d'effectuer un nouveau choix de carrière et de l'implémenter. Cela peut s'avérer **critique**, car les reconversions professionnelles

Comment citer cet article ?

Caroline Éliane Brazier, Jonas Masdonati, et Miika Kekki, «Reconversions involontaires: étape ou impasse?», REISO, Revue d'information sociale, publié le 2 septembre 2024, <https://www.reiso.org/document/13003>

involontaires demandent des **ajustements importants**, dont la durée et l'issue sont incertaines. De plus, elles interviennent de manière imprévue et dans un contexte de ressources financières, sociales et émotionnelles souvent limitées.

Reconversions involontaires: un tableau incomplet

Les enquêtes européennes sur la mobilité professionnelle montrent que les reconversions professionnelles comportent plus de **risques de déclassement et d'instabilité de revenu** que les transitions n'impliquant pas de changement de métier (Bachmann et al., 2020). Ces risques sont encore plus importants lorsque les reconversions sont involontaires.

En Suisse, les chiffres de l'OFS sur la mobilité professionnelle indiquent qu'en 2022, 15,5% des personnes actives ont quitté leur poste, la moitié de ces départs ayant entraîné un changement de secteur d'emploi ou de profession (OFS, 2023). Certaines personnes ont démissionné par envie de changement, pour reprendre une formation, prendre leur retraite ou assumer des responsabilités familiales (9,8%). D'autres convoquent des raisons involontaires, telles qu'un licenciement ou un arrêt maladie (5,7%). En revanche, on ignore quelle est la part de départs involontaires ayant amené à une reconversion professionnelle. Ainsi, la reconversion professionnelle involontaire reste **méconnue** en Suisse, malgré des enjeux individuels et sociaux conséquents. Partant de ces constats, une équipe du Centre de recherche en psychologie du conseil et de l'orientation de l'Université de Lausanne (CePCO) a conduit une **recherche qualitative longitudinale** consistant à suivre, par trois vagues d'entretiens, des individus aux prises avec une reconversion professionnelle involontaire (subside FNS 192429).

Une expérience sociale... et solitaire

Dans le cadre de ce projet, la **nature sociale et relationnelle** de l'expérience de reconversion a notamment été abordée, en mettant en évidence **l'influence des « autres »** sur ce processus, que ce soient les proches, les membres de l'environnement professionnel ou encore les institutions et leurs collaborateurs-trices (Masdonati et al., 2022; 2024). Ces analyses montrent que les autres peuvent autant **soutenir qu'entraver** le processus de reconversion.

Il a également été constaté que ces influences sont parfois **ambivalentes**. Par exemple, certain-es participant-es perçoivent les soutiens institutionnels comme aidants et contraignants à la fois. Ou encore, les membres de la famille se révèlent une source précieuse de soutien au moment où la personne apprend qu'elle doit renoncer à exercer son métier, mais peuvent se transformer en un obstacle lorsque le processus stagne et la situation d'incertitude s'étire. De plus, il s'avère que le marché du travail se montre parfois réfractaire aux adultes changeant de carrière. Cela s'illustre, par exemple, par la pression à réintégrer un poste rapidement en cas de maladie, au détriment des indications médicales, ainsi que par la réticence de certaines entreprises à engager un adulte en reconversion.

Bien que la reconversion soit une expérience sociale et relationnelle, plusieurs participant-es relatent traverser aussi des moments de **solitude**. Cette dernière peut prendre trois formes. La première est **non-intentionnelle** ; cette solitude se réfère aux moments dans lesquels l'absence de relations sociales potentiellement aidantes, telles que des proches ou des réseaux, devient un fardeau. Au contraire, une deuxième forme est **délibérée**, et intervient lorsque les individus se mettent volontairement en retrait pour éviter de partager leurs difficultés, pour se sentir « normaux » et pour protéger leur estime d'eux-mêmes. Troisièmement, la solitude est qualifiée d'**expérientielle** dans des situations où ne pas se sentir compris-e par ses proches, percevoir de la résistance sur le marché du travail et constater la rigidité de certaines institutions sont perçus comme un manque de reconnaissance de la complexité de l'expérience de reconversion.

Identifier, former, visibiliser

Ainsi, une reconversion professionnelle peut se muer en une **impasse** quand les soutiens se trouvent inadaptés et que la solitude s'installe. De ce fait, il devient impératif de reconnaître la reconversion professionnelle involontaire comme une expérience nécessitant un **soutien prolongé** dans le temps et mobilisant autant les individus qui la traversent que leur entourage. En particulier, il paraît important d'identifier les différents autres effectivement ou potentiellement soutenant et d'anticiper les moments les plus opportuns de les mobiliser. Par exemple, inclure les proches des personnes en reconversion au début du processus s'avère capital pour préserver le bien-être de leur système de vie face à un changement. Les intervenants institutionnels peuvent ensuite prendre le relais lorsqu'il s'agit d'explorer et d'implémenter un projet professionnel qui soit le plus satisfaisant possible (Brazier et al., 2024).

En outre, la formation des acteurs-trices de l'accompagnement professionnel et social (psychologues conseillers·ères d'orientation, job coaches, conseillers·ères en insertion, etc.) gagnerait à intégrer une **perspective temporelle et relationnelle** dans les **stratégies** de prise en charge des reconversions professionnelles involontaires. De surcroît, les **formations** destinées aux personnes en reconversion devraient être **assouplies** pour éviter que leur requalification ne se trouve compromise par d'éventuels enjeux concomitants, qu'ils soient familiaux, financiers, de santé, ou d'intégration dans un nouveau pays. Par ailleurs, en tant que lieu de socialisation, ces formations constituent potentiellement un espace de **partage** entre pair·es, devenant alors des remparts contre les différentes formes de solitudes dont ces personnes peuvent souffrir.

Finalement, les enjeux complexes et multiniveaux d'une reconversion professionnelle involontaire doivent être visibilisés à travers une **sensibilisation** plus efficace des acteurs-trices du marché du travail. D'une part, la protection des **droits** des travailleurs·ses reste une priorité, étant donné que leur non-respect fragilise encore plus des parcours professionnels déjà vulnérabilisés par des problématiques de santé, de migration et/ou d'employabilité. D'autre part, cette sensibilisation devrait contribuer à faire tomber les rigidités et les réticences lorsqu'il s'agit d'engager ou d'accueillir pour un essai ou un stage un·e adulte en reconversion professionnelle involontaire. En définitive, nous pensons que la reconversion professionnelle involontaire peut devenir « simple » étape de vie — voire opportunité ? — plutôt qu'impasse grâce à une compréhension systémique de ses enjeux, de ses freins à dénouer et des soutiens à mettre en place.

Références

- Bachmann, R., Bechara, P., & Vonnahme, C. (2020). [Occupational mobility in Europe: Extent, determinants and consequences](#). *De Economist*, 168, 79–108.
- Brazier, C. É., Masdonati, J., Oliveira Borges, A., Fedrigo, L., & Cerantola, M. (2024). [Drivers of involuntary career changes: A qualitative study of push, pull, anti-push, and anti-pull factors](#). *Journal of Career Development*, 51(3), 303–326.
- Masdonati, J., Frésard, C. É., & Parmentier, M. (2022). [Involuntary career changes: A lonesome social experience](#). *Frontiers in Psychology*, 13.
- Masdonati, J., Brazier, C.É., Parmentier, M., Kekki, M. & Neale, B. (2024). [Qualitative longitudinal research in vocational psychology: A methodological approach to enhance the study of contemporary careers](#). *International Journal of Educational and Vocational Guidance*.
- Office Fédéral de la Statistique [OFS]. (2023a). [Table cc-f-03.02.01.05.01 Mobilité professionnelle : taux de rotation brut et net selon différentes caractéristiques, sans les changements à l'intérieur de la même entreprise](#) [Tableau de données].

Lire également :

- Anna Mirkovitch, [«Renforcer l'employabilité des plus de 40 ans»](#), REISO, Revue d'information sociale, mis en

ligne le 17 janvier 2022

- Juanita Ducraux, [«Soutenues, les mères solos arrivent à se former»](#), REISO, Revue d'information sociale, mis en ligne le 9 septembre 2021