

---

## **Le changement de métier chez la femme: quelle genèse et quelles motivations?**

**Auteur** : Stephani, Geneviève

**Promoteur(s)** : Gavray, Claire

**Faculté** : Faculté des Sciences Sociales

**Diplôme** : Master en sciences du travail

**Année académique** : 2015-2016

**URI/URL** : <http://hdl.handle.net/2268.2/1753>

---

### *Avertissement à l'attention des usagers :*

*Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.*

*Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.*

---

1. INTRODUCTION	5
2. THEORIE	8
2.1. La notion de métier	9
2.2. Le rôle de la socialisation	9
2.2.1.La famille	9
2.2.2. Le milieu scolaire	10
2.2.3. Les supports culturels: l'exemple de la littérature enfantine	11
2.3. Le changement de métier	11
2.3.1. Changements de métier chez les hommes et chez les femmes	11
2.4. La carrière chez les femmes	12
2.4.1.La « ségrégation horizontale »	12
2.4.2.« La ségrégation verticale »	12
2.4.2.1.Le« plafond de verre »	13
2.4.3. La négociation au sein du couple	13
2.5. L'emploi à temps partiel	13
2.5.1.Quelques chiffres en Belgique	14
2.5.1.1.Travail à temps partiel selon le motif et le sexe	14
2.6. Entreprendre au féminin	15
2.6.1.Le « profil » de la femme entrepreneure	15
2.6.2.Le choix du statut	15
2.6.3.Le financement	15
2.6.4.Les secteurs d'activité privilégiés	15
2.6.5. Différences entre entrepreneuriat féminin et masculin	16
2.7. Femmes et milieu artistique	16
2.8. Une des genèses possible du changement de métier: le burn-out	17
2.8.1.Un burn-out féminin, un burn-out masculin?	17
3. METHODOLOGIE	19
3.1. Choix de la démarche de recherche	19
3.2. La collecte des données	19
3.3. Prise de contact et planification des rendez-vous	19
3.3.1.Les rendez-vous	20
3.4. L'échantillon	20
3.5. Biais possible de l'échantillon	20
3.6. Typologie des entretiens	21
3.6.1.L'entretien exploratoire: l'avis de l'expert	21
3.6.2.Des entretiens semi-directifs	21
3.6.3.Des entretiens complémentaires	21
3.6.4.Grille d'entretien	22
3.7. Circonstances particulières des interviews	22
3.8. Résistance de certaines personnes interviewées à l'enregistrement	22

3.9. Choix du lieu d'interview	23
3.10. Présentation des cas d'étude	23
3.11. Tableau récapitulatif des cas de l'échantillon	27
4. ANALYSE DES DONNEES	28
4.1. La genèse	28
4.1.1. Genèses au sein de la sphère professionnelle	28
4.1.1.1. Le licenciement	28
4.1.1.2. Inadéquation au système en place dans le précédent métier	29
4.1.1.3. Le climat d'incertitude	29
4.1.1.4. Le burn-out	29
4.1.2. Genèses au sein de la sphère extra-professionnelle	30
4.1.2.1. Une rupture amoureuse	30
4.1.2.2. Le rôle du conjoint	30
4.1.2.3. Une grossesse	30
4.2. Les motivations	30
4.2.1. Les motivations professionnelles	30
4.2.1.1. Le besoin de reconnaissance	30
4.2.1.2. « Faire » sens	31
4.2.2. Les motivations extra-professionnelles	32
4.2.2.1. Plus de liberté	32
4.2.2.2. Meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée	32
4.2.2.3. Motivations identitaires	32
4.3. Les moments de rupture	33
4.3.1. La démission	33
4.3.2. La santé	33
4.3.3. Un évènement violent	34
4.4. Les circonstances du changement du métier	35
4.4.1. Changement contraint	35
4.4.2. Changement volontaire	36
4.5. Le choix du nouveau métier	36
4.5.1. Le rôle des médias	36
4.5.2. Le hobby comme nouveau métier possible	37
4.5.3. L'importance du « social » dans le domaine d'activité choisi	37
4.5.4. Un métier « dit » masculin	38
4.5.5. Un déclic scénique	38
4.5.6. Les opportunités	39
4.5.6.1. Les opportunités liées à l'organisation	39
4.5.7. Les rencontres	40
4.5.8. Le rôle du conjoint dans le choix du métier	40
4.5.9. Le choix du statut de travail	41

4.5.9.1. Indépendant à titre complémentaire	41
4.5.9.2. Indépendant à titre principal	41
4.5.9.3. Le « statut » d'artiste	41
4.6. Les rentrées financières	42
4.6.1. Le mi-temps « alimentaire »	42
4.6.2. Les rentrées incertaines	42
4.6.3. Subvenir aux besoins de la famille	43
4.7. Le rapport aux aides institutionnelles et financières	43
4.8. Les ressources familiales	43
4.8.1. Le conjoint	43
4.8.2. Les enfants	44
4.9. Les négociations au sein la famille	44
4.9.1. Les négociations avec les enfants	44
4.9.2. Les négociations avec le conjoint	45
4.10. La place des formations dans le changement de métier	45
4.11. La créativité	45
4.11.1. La reconnaissance	47
4.12. Les valeurs et les causes dans l'exercice du nouveau métier	47
4.13. De l'importance du réseau professionnel	48
4.14. L'enthousiasme pour le nouveau métier	49
4.15. La projection	49
5. DISCUSSION DES DONNEES D'ENTRETIEN	51
5.1. Discussion	51
5.2. Limites de la recherche	55
6. CONCLUSION	57
7. BIBLIOGRAPHIE	60

## **1. INTRODUCTION**

Nous souhaitons tout d'abord expliquer pourquoi nous avons choisi de traiter du changement de métier en général et chez les femmes en particulier. Nous avons été interpellées par la fréquence des articles essentiellement issus de presse la presse féminine intitulés « *J'ai changé de vie* », « *Le jour où j'ai décidé de changer de vie* » ou encore « *Elles ont radicalement changé de boulot. Et ne l'ont jamais regretté!* » (article issu du magazine féminin *Femmes d'Aujourd'hui* n°5-2016), dans ces articles témoignent entre autres: « *Elsa, Spécialiste marketing devenue fermière* », « *Carine, Account Manager qui a ouvert un B&B* ». De nombreux reportages télévisés ont aussi été consacrés à la reconversion professionnelle tant du point de vue féminin que du point de vue masculin. Une série de reportages proposée par La Une a particulièrement retenu notre attention: '*J'ai changé de vie*' a ainsi présenté une quinzaine de portraits de femmes et d'hommes diffusés au JT de la Une entre mars 2014 et août 2014, les vidéos ont ensuite été mises en ligne avec une brève présentation écrite de chaque personne. Le titre accrocheur met en avant les reconversions professionnelles à 180° degrés effectuées par ces hommes et ces femmes ainsi nous avons par exemple: « *Magali, la juriste devenue ostéopathe pour chiens* », « *Elvire, de la banque à la ferme* », « *Jean-Marc, du management à la peinture.* » ou encore « *Luc, des médicaments aux lames bien affûtées* » etc. Un portrait de cette série a particulièrement retenu notre attention et a joué un rôle déterminant dans l'ébauche de notre question de départ, le portrait de Sophie intitulé « '*J'ai changé de vie*': *Sophie, du réacteur nucléaire...à la trancheuse.*<sup>1</sup> ». Il s'agit du portrait de Sophie DUTORDOIR dont la reconversion professionnelle avait été largement commentée dans les médias et avait créé un véritable tollé dans le monde du management belge, elle annonce son départ de chez Electrabel en décembre 2013 en ces termes : « *Le 1er janvier 2014, je quitterai Electrabel et le Groupe GDF SUEZ. Il s'agit d'une décision personnelle prise il y a quelque temps déjà de changer, à 50 ans et après 24 années chez Electrabel, d'horizon professionnel.* » CEO d'Electrabel, souvent courtisée par des entreprises prestigieuses notamment pour diriger BPost, pourquoi décide-t-elle de « tout » quitter pour ouvrir « Poppeia » son épicerie fine et table d'hôte italienne à Overijse? Voici quelques morceaux choisis du reportage qui apporte un éclairage sur les motivations qui pousse une ancienne CEO à quitter un poste de prestige et un salaire conséquent pour se lancer dans un projet a priori plus modeste d'épicerie/restaurant?: « *Le but est que je travaille moi-même avec mes mains et que je fasse effectivement tout [...] le but est vraiment d'être très terre-à-terre et ça fait du bien* » Elle est consciente que son choix de reconversion a de quoi susciter les questionnements: « *J'ai aussi été contactée par des chasseurs de tête qui me demandaient si je n'avais pas besoin d'aide psychologique* ». Quand la journaliste lui fait remarquer que ce que les gens qui ont atteint son niveau managérial recherchent c'est toujours plus de pouvoir et plus d'argent, Sophie répond: « *C'est ça qui est malsain et pervers, cette recherche de pouvoir ou cette dépendance des sous et de l'argent, je trouve ça malsain.* ». Elle soutient qu'elle a accompli, en ouvrant son magasin, un rêve vieux de 30 ans: « *J'ai décidé d'arrêter. Non pas parce que je m'étais lassée d'Electrabel. Mais je rêvais de cette boutique depuis 30 ans déjà.* »

Parallèlement à la réflexion découlant du visionnage du reportage consacré à Sophie DUTORDOIR, nous échangeons régulièrement avec des femmes entrepreneures ou des femmes entrepreneures en devenir lorsque nous participons à des activités organisés au sein du réseau f.a.r (acronyme de femmes actives en réseau, un réseau d'entrepreneures). Certaines des membres du réseau ont effectué un changement radical de

métier. La question sous-jacente à ce stade de notre réflexion était la suivante: pourquoi à un moment donné de sa vie un individu homme ou femme décide-t-il/elle de changer de vie en changeant de métier et surtout dans un domaine d'activité qui n'a plus rien à voir avec celui dans lequel, il/elle était actif? Au vu de l'étendue du sujet, nous avons d'abord ciblé les femmes et puis nous avons voulu nous défaire de l'étiquette « changement de vie », nous orientant plutôt vers le changement de métier opéré et le pourquoi de ce changement. Nous remanions donc la question à laquelle nous voulons répondre en réalisant notre travail de fin d'études, la question retenue sera: quelles sont les causes et les motivations du changement de métier chez la femme?

Pour tenter de répondre à cette question, voici comment nous allons articuler notre travail de recherche.

Le travail débutera par un cadrage théorique où nous mobiliserons la littérature existante: pour commencer nous re-préciserons les notions de métier et de changement et les causes du changement de métier en nous basant sur la théorie existante. Nous aborderons ensuite la socialisation familiale et scolaire comme vecteur d'images stéréotypées en terme de choix de métier. Nous relèverons les caractéristiques de la carrière chez la femme et mettrons en perspective avec les caractéristiques de la carrière masculine. Nous aborderons les caractéristiques de l'entrepreneuriat féminin et les mettrons en perspective avec l'entrepreneuriat masculin, suivra un point sur les rapports de la femme avec le milieu artistique du point de vue de la reconnaissance notamment avant d'aborder un dernier point traitant du burn-out, celui-ci survient-il pour les mêmes raisons chez l'homme ou chez la femme? Les ruptures professionnelles et leurs causes possibles ont été abordées par DENAVE (2006) même si le changement de métier est envisagé à l'intersection de l'individu et d'un contexte particulier, l'auteur utilise la reconstruction de la trajectoire de ses acteurs sur base des entretiens biographiques réalisés auprès de 44 personnes hommes et femmes et vise à identifier les causes (événements déclencheurs) en les incluant dans une perspective temporelle envisageant la reconversion professionnelle comme un « *processus* » composé de cinq phases bien distinctes.

Il est aussi important de souligner certaines caractéristiques des carrières contemporaines en général et des carrières féminines en particulier. « [...] *la carrière a progressivement évolué; elle relève davantage d'une dynamique individuelle et appréhende l'importance de la sphère non professionnelle [...]* » (LEBEGUE, 2015). Par opposition au modèle de carrière linéaire directement liée à l'organisation, apparaît un modèle de carrière contemporain correspondant mieux aux caractéristiques du marché du travail actuel, « la carrière nomade »: « *La carrière nomade est donc caractérisée par de nombreux changements d'organisations, une grande incertitude quant à l'avenir et une responsabilité importante laissée à l'individu qui doit désormais gérer seul son parcours professionnel.* » (LEBEGUE, 2015)

Par opposition à une carrière linéaire chez l'homme, la carrière des femmes est sinusoïdale et dépend des sphères familiales et personnelles. Les femmes accordent également plus d'importance à une carrière qui les correspond. (MAINIERO et SULLIVAN, 2005). « *Ainsi, elles prennent en considération les besoins de leurs enfants, conjoints, parents, amis, et même ceux de leurs collègues ou de leurs clients pour construire leur trajectoire de carrière.* » (LEBEGUE, 2015)

Avant de passer à la partie empirique de ce travail, nous clôturerons la partie théorique par un relevé des éléments importants de l'approche théorique.

Nous débuterons la partie empirique par des précisions d'ordre méthodologique, nous préciserons notre posture de recherche en précisant l'approche choisie ainsi que la technique d'entretien utilisée et

justifierons nos choix du point de vue de la sélection de l'échantillon, de la technique d'interview appliquée, de l'approche dans laquelle nous nous situons. Enfin nous y présenterons les cas de notre échantillon et préciserons comment celui-ci a été constitué, ses critères de constitution. Nous nuancerons notre échantillon le cas échéant.

Nous procéderons ensuite à l'analyse des données récoltées lors de nos entretiens que nous discuterons dans un point ultérieur le but étant de relever les principales causes et motivations possibles du changement de métier en les inscrivant dans le parcours professionnel mais aussi extra-professionnel de l'interviewée, nous mettrons en avant les éventuelles limites de notre recherche celles liées à la taille de l'échantillon notamment. En effet, la taille de notre échantillon nous placera plutôt dans une posture exploratoire.

En dernier lieu nous conclurons ce travail de recherche et envisagerons les pistes de recherches possibles.

## **2. THEORIE**

Pour débiter cette section dédiée à la théorie, nous repartirons du titre de notre travail: « Changement de métier chez les femmes: quelle genèse et quelles motivations? ». Nous souhaitons y apporter des précisions d'ordre étymologique: qu'est-ce qu'un métier? qu'est-ce qu'un changement? Nous

reviendrons ensuite sur la socialisation et son rôle dans le choix du métier entre autres, nous aborderons les caractéristiques principales de la carrière et de l'emploi féminin. Nous terminerons cette mobilisation par différents points d'intérêt: un consacré au fait d'entreprendre en tant que femme en le mettant en perspective avec l'entrepreneuriat masculin, un deuxième consacré aux rapports paradoxaux de la femme avec le milieu artistique et enfin en termes de causes possibles du changement de métier, nous envisagerons la place déterminante du burn-out sans avoir la prétention de traiter du sujet très vaste du burn-out mais plutôt d'adopter les lunettes de genre pour l'envisager.

### 2.1. La notion de métier

« [...] *Le métier apparaît aujourd'hui largement comme une notion largement fourre-tout.* » (FRETIGNE, 2008), mot employé à tort et à travers il est souvent difficile de savoir à quoi il se rapporte réellement « *on confond souvent emploi, poste, métier et profession* » (DESCOLONGES, 1996).

Nous retiendrons parmi la théorie consultée les éléments suivants quant au choix du titre: « *l'art ou ensemble des savoir-faire spécifiques* » (DESCOLONGES, 1996) certaines de nos interviewées ont dû suivre une formation obligatoire pour pouvoir exercer leur nouveau métier, nous donnons ici l'exemple d'un des cas de notre échantillon, la responsable marketing devenue bio-esthéticienne, l'obtention d'un accès à la profession est obligatoire pour devenir esthéticienne. Cette approche se retrouve aussi dans la définition de BOYER « *Le métier se caractérise par un degré de connaissances et de compétences liés à une activité de production ou de service* » intervient aussi la dimension identitaire « *[le métier] contribue à la définition de l'identité individuelle dont il est souvent un des constituants majeurs* » « *Le travail ne constitue plus une simple occupation mais devient un moyen de se réaliser* » (CLOT, 1999). GAVOILLE et al. soulignent un autre aspect important en terme de choix du métier « *le choix du métier met un terme à un processus de réflexion qui résulte d'une situation de tension pour l'individu* »

### 2.2. Le rôle de la socialisation

Dans cette section nous allons revenir sur l'importance de la notion de socialisation, nous aborderons les trois piliers de la socialisation et ferons ensuite le lien entre socialisation et choix du métier.

« [...] *la socialisation consiste en la transmission de valeurs, de normes, de règles organisées par des institutions dévolues à cette mission (telle l'école), mais résultant également d'interdépendances avec de multiples autres acteurs et institutions (famille, cercle de sociabilité, médias, etc.).* » (GUIONNET, NEVEU, 2014)

Nous allons maintenant nous baser sur 3 institutions présentes au quotidien et faisant partie intégrante du processus de socialisation:

#### 2.2.1. La famille

Les parents jouent un rôle indéniable dans la construction de l'identité sexuée de l'enfant:

« *Dès la naissance de l'enfant, un sexe social va lui être assigné, sur la base de ses organes génitaux externes [...]* » (ROUYER, MIEYAA, LE BLANC, 2014)

En fonction de leur propre représentation de ce qui est masculin ou féminin, les parents vont également choisir ce qui fera partie ou non de l'environnement des enfants. Nous allons illustrer ci-après ce propos en nous appuyant sur une étude de ZEGAÏ (2010) analysant la présentation genrée des jouets dans les catalogues mais aussi dans les magasins.

Le jouet est un exemple parmi d'autres d'objets qui véhiculent de nombreuses représentations sociales liées aux rôles et aux identités sexués. Dans les catalogues, dans les modes de présentation des jouets dans les magasins par exemple, 2 caractéristiques se détachent:

- le choix des couleurs, le bleu est attribué aux garçons et le rose aux filles,
- du point de vue des rayons les espaces filles et garçons sont nettement séparés, les mots utilisés dans les catalogues sont aussi éloquents:

Ils ont également leur rôle à jouer au niveau du choix du métier: Les métiers représentés sont souvent physiques, virils pour les garçons et maternants pour les filles:

*« Les métiers exercés par les personnages représentés dans les espaces dédiés aux garçons sont souvent très physiques, nécessitent un véhicule, parfois une arme et très souvent du courage pour faire face aux dangers : soldats, ouvriers de chantier, pompiers, garagistes, policiers, chauffeurs routiers, fermiers ou encore pilotes de ligne et de rallye. De leur côté, les filles sont marchandes de quatre saisons et caissières , mais exercent surtout de nombreuses activités traditionnellement féminines qui peuvent se décliner sous la forme de métiers : s'occuper d'enfants (puéricultrices, baby-sitters, institutrices), effectuer le travail domestique (cuisinières, femmes de ménage, aides à domicile), (se) faire belles (mannequins, coiffeuses, esthéticiennes) [...] les petites filles sont avant tout présentées comme des petites mères. » (ZEGAÏ, 2010)*

S'il est vrai que les parents se mobilisent de manière identique autour de la réussite scolaire de leurs enfants qu'ils soient des filles ou des garçons (FERRAND et al., 1999), il faut nuancer cette « *bonne volonté égalitaire* » à l'égard de la réussite scolaire (FERRAND, 2004) en soulignant qu'il y a une différence sexuée en terme de vision de la réussite professionnelle: « [...] *les parents espèrent d'abord pour leur fils la réussite sociale (professionnelle et monétaire) qui autorisera ensuite leur bonheur familial. Tout en soulignant l'importance de l'autonomie financière donnée par l'activité professionnelle, ils sont deux à trois fois plus nombreux à donner la priorité, pour leurs filles au bonheur domestique sur la réussite professionnelle.* » (FERRAND, 2004)

### 2.2.2. Le milieu scolaire

Alors que l'école est une institution publique, de nombreuses études ont révélé que: « *l'école par bien des facettes contribue au maintien et à la production de différences sociales entre les sexes.* » (DURU-BELLAT, 2008 ; VOUILLOT, 2007)

Des études ont aussi été réalisées sur les manuels: « [...] *certains traits de caractère demeurent « figés » : le côté affectif des femmes [...] Les femmes sont plutôt ancrées dans la sphère privée, leur activité professionnelle est rare et de surcroît limitée à des domaines traditionnellement féminins. Les hommes, quant à eux, ne sont pas exclus de la sphère privée mais ils sont bien plus souvent inscrits dans le monde du travail. [...] Dans leurs lectures, les élèves vont « rencontrer » deux fois plus de figures masculines présentées, qui plus est, dans des situations plus variées que les personnages féminins.* » (BRUGEILLES et al., 2009)

Sous son apparente neutralité, l'institution scolaire renforce les inégalités de genre.

### 2.2.3. Les supports culturels: l'exemple de la littérature enfantine

Nous mobiliserons ici l'étude réalisée par BRUGEILLES et al.(2002) sur les albums illustrés destinés aux 0-9 ans qui met en avant comment les albums illustrés véhiculent des stéréotypes de genre:

« [...] la construction d'identités et de rapports sociaux de sexe est bien au cœur de la problématique des albums avec l'élément central que sont les personnages. Ces représentations s'élaborent, non sur la base de stéréotypes immédiatement repérables, mais de manière fine et complexe, à partir d'un ensemble de variables : le sexe, l'âge, le rôle (personnage principal, secondaire, d'arrière-plan), la catégorie (personnage humain, animal habillé, animal réel), les fonctions parentales et les activités professionnelles du personnage, sans négliger le lectorat auquel est destiné l'ouvrage et le sexe des auteurs et illustrateurs. Basés sur la suprématie du masculin et le poids de la génération adulte, induisant hiérarchisation des sexes et différenciations subtiles de rôles, les albums illustrés véhiculent des rapports sociaux de sexe inégalitaires. La littérature de jeunesse n'est pas anodine, comme le laissent croire le chatoiement de graphismes recherchés et la variété du peuple des personnages. Elle contribue à la reproduction et à l'intériorisation de normes de genre. » (BRUGEILLES et al., 2002)

### 2.3. Le changement de métier

Même si nous n'avons pas choisi de parler de rupture professionnelle mais bien de changement de métier nous avons retenu le terme de « rupture professionnelle » telle qu'évoquée par DENAVE (2006) pour illustrer ce que nous entendions par changement de métier: « *Les ruptures professionnelles relèvent d'un certain type de mobilité professionnelle: elles ne concernent ni la mobilité à l'intérieur d'une même entreprise (changement de fonction ou promotion administrative) ni le changement d'entreprise. [...] le nouveau métier exercé sollicite de nouvelles compétences, de nouveaux savoir-faire et s'effectue dans un domaine professionnel sans lien avec le précédent.* » Nous retiendrons également ce critère mis en avant dans le cadre de son travail sur la reconversion volontaire chez NEGRONI (2005), celle-ci met en avant plusieurs critères pour constituer un échantillon pertinent: « *Le premier critère est la rupture avec l'emploi précédent. Il atteste que l'individu est à la recherche d'un autre emploi que celui qu'il occupait précédemment ou souhaite un changement radical d'activité.* » Après la rupture, NEGRONI évoque la notion de changement: « *Il apparaît que ce qui est récurrent dans les situations de reconversion, c'est la volonté de rompre avec une situation d'emploi antérieure et le désir de changement.* » (NEGRONI, 2005) Même si ce n'est pas la même terminologie qui est utilisée, ces 2 approches nous ont permis de mettre en place des critères en vue de la constitution de notre échantillon.

#### 2.3.1. Changements de métier chez les hommes et chez les femmes

Il a été difficile de trouver des références théoriques concernant la mise en perspective du changement de métier chez les hommes ou chez les femmes.

Le constat général d'une mise en perspective de carrière chez l'homme ou chez la femme est que si l'homme a des enfants cela influence moins ses choix professionnels et sa carrière: « [...] c'est l'ensemble de leur projet social qui détermine, beaucoup plus que pour les hommes, leur investissement dans la carrière [...] » (LAUFER, in Colloque de Dourdan, 1982, citée par ERBES-SEGUIN, 2010:91)

Suivant les résultats de l'étude menée par Sophie DENAVE auprès de 44 interrogés, si c'est l'homme qui change de métier, il se repose sur son épouse, le temps nécessaire à la reconversion et avant

l'exercice de son nouveau métier: « [...] Mais ce soutien exige souvent une lourde contribution: à la charge professionnelle nécessaire à la subsistance économique de la famille s'ajoute souvent la prise en charge de la totalité des charges domestiques [...] » (DENAVER, 2006)

Dans ce cas précis, les rôles traditionnels mis en avant par Parsons à savoir affectif pour la femme et instrumental pour l'homme sont remis en question, les hommes se permettent un risque professionnel sachant que leur conjointe pourra prendre le relais du point de vue financier tout en continuant à assurer ses tâches domestiques, nous ne pouvons évidemment pas généraliser ce propos vu la taille de l'échantillon de DENAVER mais cela nous donne des pistes de réflexion.

Lorsque la femme choisit de changer de métier, par contre, « l'homme est moins mobilisé » (DENAVER, 2006)

## 2.4. La carrière chez les femmes

### 2.4.1. La « ségrégation horizontale »

Les femmes restent cantonnées dans un nombre restreint de métiers: selon une étude réalisée en 2013, les femmes ne sont présentes dans une douzaine de familles de métiers alors qu'il en existe 87 (DARES, 2013), ces familles de métiers reprennent entre autres les aides à domicile, aides à la personne, agent d'entretien, sage-femmes, secrétaires, vendeurs, employées administratives, enseignants... En Belgique si l'on regarde de plus près le top 100 des professions (Source DGSIE -SPF Economie Top 100 des professions en Belgique, 2010), nous pouvons relever quelques pourcentages significatifs: 98,2% des nettoyeurs domestiques sont des femmes, 97,6% du personnel de l'éducation préscolaire est féminin, 97% des gardes d'enfants et des aide-ménagères, 93% des secrétaires sont des femmes, 90,5% des personnes reprises sous la catégorie autre personnel soignant sans qualifications sont des femmes à noter que les professions sont regroupées par code NACE ne permettant pas toujours d'identifier clairement le métier exercé.

D'après MARUANI et MERON, les métiers ont toujours eu un genre et même s'il y a eu féminisation de certains métiers tels que médecins, journalistes, avocats etc., certains métiers sont encore fort marqués par une division masculin/féminin surtout au sein des secteurs du bâtiment, de l'industrie et des services à la personne.

Malgré de nombreuses politiques d'incitation à la mixité on constate que les femmes restent concentrées dans des métiers déjà fortement féminisés, ces métiers font d'ailleurs appel à une qualité innée chez la femme et renvoie à la notion de « care », terme anglophone que l'on pourrait transposer en français par « apporter une réponse concrète aux besoins des autres » (MOLINIER et al., 2009) Par extension on parle de métiers du « care » ou travail de « care »: « Le travail de « care » désigne ainsi des activités spécialisées où le souci des autres est explicitement au centre, le travail des infirmières et des aides-soignantes par exemple. » (MOLINIER, 2010). La persistance du stéréotype de la vocation familiale innée chez la femme est toujours bien là et est même validée par les politiques publiques: « Elles contribuent, sous des formes renouvelées, à perpétuer l'assignation des femmes aux activités de « care », qu'elles soient professionnelles ou profanes » (DELPHY, 2001)

### 2.4.2. « La ségrégation verticale »

Force est de constater que les femmes n'ont pas les mêmes chances d'accès à des postes élevés dans la hiérarchie que les hommes: « Partout on constate que les femmes sont de plus en plus rares au fur et à

mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie et qu'elles demeurent minoritaires dans les postes de décision et de responsabilité de haut niveau. » (LAUFER, 2004). Nous allons illustrer ce phénomène de ségrégation verticale en mobilisant le phénomène du « plafond de verre » qui se manifeste au sein de la carrière des femmes cadres et membres des professions supérieures, nous noterons au passage que c'est une des genèses possibles du changement de métier.

#### 2.4.2.1. Le « plafond de verre »

Commençons par la définition du plafond de verre: « [...]l'ensemble des obstacles visibles et invisibles qui séparent les femmes des sommets des hiérarchies professionnelles et organisationnelles. » (LAUFER, 2004). Le « retard historique » (LAUFER, 1997) a souvent été invoqué pour tenter d'expliquer ce phénomène or s'il est vrai que les femmes ont eu accès aux études et aux diplômes plus tardivement que les hommes, cette raison n'est plus valable aujourd'hui vu le nombre croissant des femmes diplômées et exerçant la fonction de cadre, or le « plafond de verre » est toujours bien présent. Relevons quelques facteurs de la persistance du plafond de verre:

- Une organisation toujours sexuée: « [...]les normes dominantes qui y règnent ainsi que les modèles managériaux sont calqués sur des modèles masculins [...] » (LAUFER, 2004)
- Une faible représentation des femmes dans les réseaux d'affaires: « [...]dans le cas des grandes entreprises, l'appartenance à un ou plusieurs réseaux a une incidence directe sur la capacité à se rendre visible et à obtenir le soutien de mentors. » (LAUFER, 2004)

Dès lors, quelles stratégies les femmes mettent-elles en place pour contrer le « plafond de verre »: du point de vue articulation famille/travail, certaines optent pour « une forte délégation des tâches domestiques et familiales » (LAUFER, 2004). Une autre piste envisagée est l'entrepreneuriat: « [...]le plafond de verre apparaît bien l'une des causes les conduisant à quitter le statut de salariée. » (LAUFER, 2004). Nous reviendrons plus en détails ci-après sur l'entrepreneuriat féminin et mettrons en avant quelques-unes de ses caractéristiques.

#### 2.4.3. La négociation au sein du couple

La vie privée impacte directement la carrière surtout les carrières féminines, lorsque des opportunités (promotion, nouveau poste, changement...) se présentent au travail par exemple: « Certaines négociations peuvent se dérouler de manière explicite, sous forme de discussions plus ou moins approfondies, alors que d'autres sont conclues presque sans échange de paroles. [...] On observe que les modalités de négociation des carrières des femmes et des hommes au sein des couples diffèrent. [...] Les carrières féminines, notamment lorsqu'elles sont rapides, sont l'objet d'une négociation explicite au sein du couple, ce qui n'est pas le cas pour les carrières masculines. Ces dernières, s'imposant comme allant de soi, s'effectuent davantage par ajustement implicite. » (TESTENOIRE A., 2001)

#### 2.5. L'emploi à temps partiel

Une des caractéristiques principales du travail à temps partiel est sa très forte féminisation. Certains secteurs sont aussi plus fortement concernés par ce type de régime de travail, le secteur de service notamment (commerce, hôtellerie, restauration, services aux personnes, nettoyage...), il s'agit surtout de secteurs d'activités où les personnes en emploi sont majoritairement des femmes et où la qualification est

faible. Il contribue à « *institutionnaliser un "mode d'emploi féminin" et à généraliser l'"activité réduite"* » (KERGOAT et DRANCOURT, 1998).

Reprenons les principales conséquences de ce type de travail en terme de qualité d'emploi et de vie:

- Horaires de travail flexibles,
- Producteur de déqualification,
- Paupérisation des femmes qui travaillent selon ce régime de travail,
- Impact direct sur le montant de la retraite des femmes déjà moins élevé que celui des hommes en travaillant à temps plein, en travaillant moins d'heures tout au long de sa carrière, il est encore diminué.

Il s'agit aussi de distinguer deux notions importantes en terme de motivation au travail à temps partiel (MARUANI, 2011):

- Un temps choisi et réduit dans le cadre d'un aménagement individuel du temps de travail,
- Une forme d'emploi imposée par l'employeur.

### 2.5.1. Quelques chiffres en Belgique

La proportion de femmes travaillant à temps partiel en Belgique est de 44,3% contre 10,6% chez les hommes. (Source, Direction Générale Statistiques et Information économique du SPF Economie)

#### 2.5.1.1. Travail à temps partiel selon le motif et le sexe

Il est intéressant de regarder de plus près les chiffres relatifs aux motifs du travail à temps partiel selon les sexes (voir Annexe 2), on constate que les femmes se tournent vers l'emploi à temps partiel pour les raisons suivantes:

- Garde d'enfants ou de personnes dépendantes (23% chez les femmes contre 5,7% chez les hommes!),
- Autres motifs personnels ou familiaux (26,9 % chez les femmes contre 19,2% chez les hommes), si l'écart entre les 2 pourcentages est ici un peu moins important c'est que le critère autres motifs personnels est pris en compte, le choix personnel a ici son poids,
- L'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel: là l'écart entre femmes et hommes n'est pas significatif.

D'après ces données, les taux d'emploi à temps partiel sont plus élevés chez les hommes quand ceux-ci ne trouvent pas d'emploi à temps plein, qu'intervient la notion de motif personnel ou que l'emploi souhaité n'est disponible qu'à temps partiel et pas réellement pour des motifs familiaux.

Il faut cependant nuancer ces chiffres ils sont donnés ici à titre indicatif, les intitulés des catégories sont souvent flous et peu détaillées ainsi dans le tableau une catégorie regroupe à la fois autres motifs personnels ou familiaux, mélangeant ainsi motivations personnelles et choix en tenant compte de la famille, ce qui nous semble être des motivations fort dissemblables et devant être envisagées séparément voire au cas par cas.

### 2.5.2. Temps partiel et indépendante à titre complémentaire

Dans l'étude des cas qui nous occupe le temps partiel est souvent envisagé comme mi-temps alimentaire permettant d'exercer son activité en tant qu'indépendante complémentaire garantissant ainsi des revenus fixes et permettant de maintenir son statut d'indépendante à titre complémentaire, réduisant ainsi les charges sociales qui doivent être payées par trimestre. Cette option n'est soulignons-le aucunement reprise

dans les catégories de motif au temps partiel. Le temps partiel permet aussi de sécuriser les parcours de type artistique.

## 2.6. Entreprendre au féminin

En Wallonie, 33% des indépendants sont des femmes (source INASTI 2014).

### 2.6.1. Le « profil » de la femme entrepreneure

Du point de vue du diplôme, il y a un lien entre niveau d'études et choix du statut d'indépendant: *« Les femmes ayant un niveau de diplôme moins élevé sont généralement dans un processus de création par nécessité ou de repris familiale. Celles qui ont un niveau de diplôme plus élevé (universitaire, école supérieure et graduat) sont plus souvent dans des processus de création volontaires avec l'idée de saisir des opportunités. »* (CORNET et CONSTANTINIDIS, 2004)

Du point de vue de la situation familiale, la voie de l'entrepreneuriat est souvent suivie pour mieux articuler vie professionnelle et vie privée: *« [...]elles voulaient avoir plus de flexibilité ce qui ne veut pas dire travailler moins d'heures mais pouvoir gérer son temps de travail et ses horaires, en fonction des besoins de l'activité professionnelle et de la vie de famille. »* (CORNET et CONSTANTINIDIS, 2004)

L'OCDE (2000) a aussi distingué 2 types de profils en fonction des motivations à créer son entreprise: un groupe « pull » qui crée par opportunité et par choix volontaire et un groupe « push » qui crée par nécessité et par choix forcé.

### 2.6.2. Le choix du statut

Comme le démontre la recherche de CORNET et CONSTANTINIDIS (2004) le statut d'indépendant ne constitue pas une rupture par rapport à une situation de non-emploi mais un changement de statut dans une situation de travailleuse, elles soulignent également que la plupart des femmes sont salariées dans le secteur privé avant de se lancer en tant qu'indépendante et que souvent le statut d'indépendant à titre complémentaire est choisi durant la période de transition. Nous noterons aussi que le statut d'indépendant apparaît à certaines comme le seul moyen de rentrer en emploi (CORNET et CONSTANTINIDIS, 2004)

### 2.6.3. Le financement

Des recherches ont mis en évidence des différences d'accès au financement selon les sexes (OCDE, 2000). De manière générale, *« les femmes font peu appel au financement institutionnel et ne se tournent vers le crédit bancaire qu'en cas de nécessité. »* (CORNET et CONSTANTINIDIS, 2004). Elles investissent et empruntent plutôt des montants peu élevés, elles peuvent aussi choisir de se tourner vers la famille pour emprunter. L'étude relève aussi *« une prudence face à l'emprunt [...] L'argument le plus souvent évoqué par les femmes pour justifier cette prudence est leur besoin de 'protéger la famille' [...] »* (CORNET et CONSTANTINIDIS, 2004).

Il est à ce stade intéressant de se pencher sur l'attitude des banques à l'égard des porteuses de projet et des entrepreneures: *« Les banques sont de moins en moins intéressées dans des petits projets, notamment dans le secteur de la restauration, du commerce de détail et des soins aux personnes. Or, ces secteurs sont majoritairement ceux qui sont choisis par les femmes. »* Nous reviendrons sur les secteurs d'activité privilégiés par les femmes entrepreneures ci-dessous.

### 2.6.4. Les secteurs d'activité privilégiés

On constate au même titre que l'emploi salarié « une ségrégation horizontale » du point de vue des secteurs d'activité: les femmes indépendantes entreprennent surtout dans certains secteurs d'activité tels que

« le commerce de détail, les services aux particuliers, l'éducation, la santé, l'action sociale et les services aux entreprises, pour les plus diplômées; par contre, elles sont souvent moins présentes dans des secteurs tels que l'industrie et la construction. » (LAUFER, 2004 )

#### 2.6.5. Différences entre entrepreneuriat féminin et masculin

Les recherches réalisées sur le sujet épinglent surtout des différences du point de vue du management et des stratégies: « *des entrepreneures féminines axée sur la croissance du chiffre d'affaires de leur entreprise et sur le maintien de leur autonomie et de leur indépendance. [...] l'objectif de croissance en taille de l'entreprise, plus caractéristiques des entrepreneurs masculins [...]* » (LAUFER, 2004)

Du point de vue du revenu, les femmes retirent moins de revenus de leur activité indépendante que les hommes (CORNET et CONSTANTINIDIS, 2004).

#### 2.7. Femmes et milieu artistique

Plusieurs constats sont dressés si l'on s'intéresse aux femmes et leurs liens au domaine de l'art et de la création, même si les activités artistiques sont généralement associées au féminin, les femmes restent cantonnées dans les pratiques amateurs, l'image de l'artiste créateur restant une image masculine: « *[...]un constat et un paradoxe: les activités artistiques ont longtemps été (et sont encore) considérées comme un domaine « féminin », celui des « arts d'agrément », dont la maîtrise est le signe d'une éducation accomplie chez les «jeunes filles de bonne famille ». Aujourd'hui, les femmes sont toujours majoritaires parmi les pratiquants amateurs.[...]elles sont cantonnées à certains domaines (par exemple, au chant plutôt qu'aux instruments) et à certaines fonctions (enseignement et accompagnement versus création)* » (CACOUAULT-BITAUD, RAVET, 2008)

La création reste l'apanage du masculin rendant ainsi la professionnalisation des femmes créatrices difficile, plusieurs études ont étudié ce phénomène une portant sur les musiciennes du jazz (BUSCATTO, 2008) ou encore l'impossibilité d'être clown pour une femme (CEZARD, 2012). Les stéréotypes genrés sont bien présents dans le monde de l'art notamment du point de vue de la reconnaissance, citons ici le titre de l'article de Linda NOCHLIN, « *Pourquoi n'y a-t-il pas eu de grands artistes femmes ?* » (1971) « *[...] l'usage de stéréotypes « féminins » apparaissant ici a priori défavorables à la construction d'une réputation d'artiste à part entière, voire de consécration pour les plus proches de l'élite.* » (BUSCATTO et LEONTSINI, 2011)

L'approche féministe de l'art jouera un rôle important pour mettre en avant une autre approche de l'art ainsi l'historienne et critique d'art Griselda Pollock propose des modèles critiques du « canon »:

« *[...]présumé historique et culturel qui fonde l'histoire de l'art moderne occidental, porté par la croyance de l'universalité de l'art, est en fait androcentré et ethnocentré. Ce « canon » exclut de fait les oeuvres « féminines » (ou « ethniques ») qui n'y répondraient pas d'emblée, soit en les rejetant aux marges de l'art (« arts mineurs » ou artisanat), soit en leur déniaient la possibilité même d'être considérées comme des oeuvres d'art dignes d'une reconnaissance artistique « universelle ».*

(BUSCATTO et LEONTSINI, 2011)

## 2.8. Une des genèses possible du changement de métier: le burn-out

Notre posture n'est pas ici de traiter du burn-out mais de l'envisager comme un des facteurs déclencheur du changement de métier. Nous en donnerons ses principales caractéristiques et mettrons en perspective le burn-out chez l'homme et chez la femme.

Nous commencerons par une définition de MASLACH et JACKSON: « *Le burn-out est un syndrome d'épuisement émotionnel, dépersonnalisation et accomplissement personnel réduit qui peut arriver chez les individus qui travaillent.* » et une autre plus étendue de ARONSON et PINES: « *un état d'épuisement physique, émotionnel et mental, causé par une implication sur le long terme dans des situations émotionnellement exigeantes* ».

Le burn-out n'est pas à envisager comme une maladie mais comme un syndrome, c'est-à-dire un ensemble organisé de symptômes (IDE, 2015). IDE reprend les trois symptômes généralement reconnus:

1. L'épuisement émotionnel,
2. La dépersonnalisation,
3. La réduction de l'accomplissement personnel.

IDE nous propose l'hypothèse suivante: « *le BO est un ratage du don, une maladie de l'amour-don* » Il met aussi en avant des arguments corroborant son hypothèse: certaines professions sont plus touchées que d'autres par le syndrome« [...] *les métiers d'aide - à la triade classique (enseignants-éducateurs, soignants, travailleurs sociaux) [...] - en demeurent les grands pourvoyeurs.* », l'engagement des personnes dans leur tâche « [...] *les patients ne présentent pas seulement un besoin de sens, mais une haute conception de l'idéal, voire une sur-exigence [...] La désillusion - qui, pour certains chercheurs, va jusqu'au désespoir - est proportionnelle à l'idéalisation. Or, cet idéal originaire réside dans un don de soi sans réserve.* » Enfin, il invoque « le manque de reconnaissance » et cite dans ce cadre DEJOURS: « *Le défaut de reconnaissance apparaît comme démobilisateur; et fait surtout surgir des pathologies: dépression, confusion mentale, paranoïa [...]* » IDE souligne également que la non-reconnaissance peut également intervenir dans la sphère domestique « *simplement parce qu'elles [les activités domestiques] ne sont même pas vues.* ».

### 2.8.1. Un burn-out féminin, un burn-out masculin?

Nous mobiliserons ici Pascale MOLINIER et son « énigme de la femme active »:

*« La femme active est, comme son nom l'indique, et femme et active. Autrement dit, la nouvelle norme sociale de la femme active demeure attachée à certains critères traditionnels de la féminité, mais elle en est également affranchie. Cet affranchissement représente plus qu'un déplacement significatif: il s'agit d'une révolution dans notre système de pensée. »*

CHABOT dans son ouvrage « *Global Burn-out* » (2013) met en perspective le burn-out chez les femmes et chez les hommes: « *Les femmes sont d'abord aux prises avec les mêmes difficultés que les hommes. La question de savoir comment rester humain dans un monde de plus en plus technique, complexe et frénétique, concerne chaque sexe. Mais les femmes sont aussi soumises à des pressions spécifiques parce que le monde du travail a été façonné par des hommes et pour eux, et qu'une répartition atavique des tâches*

*génère encore des injustices.* » CHABOT met en avant les facteurs pouvant expliquer que les femmes sont plus sujettes au burn-out:

- « *La perfection* »: « *Les femmes doivent être parfaites dans un monde d'hommes* », elles développent ainsi un perfectionnisme effréné pour prouver qu'elles ont mérité d'être engagées ensuite on parle aussi de « dual mind » ou « esprit scindé » (FREUDENBERGER, cité par CHABOT, 2013) en tant que femme elle voudrait s'écouter et suivre son instinct mais elle doit suivre les modèles en cours dans l'entreprise, modèles majoritairement masculins,
- « *La compassion* »: ce facteur concerne surtout les métiers d'aide à la personne « [...] *les femmes exerçant ces métiers ne font finalement que suivre leurs penchants en déployant pour autrui une compassion qui leur serait naturelle. Aider, plaindre et partager les maux d'autrui seraient des conduites 'typiquement féminines' [...]* » or les femmes ne sont pas naturellement compatissantes, le « care » est plutôt une construction sociale (MOLINIER, 2003), une femme qui se voit échouer est dès lors face à un sentiment de culpabilité en tant que travailleuse mais également en tant que femme,
- « *La reconnaissance et la maternité* »: l'auteur poursuit en disant que la femme active qui fait le choix de la maternité cumule dès lors deux métiers à plein temps. En plus de prouver qu'elle est parfaite, elle doit aussi prouver qu'elle est une bonne mère. « *Il fallait chercher à être une femme active efficace, une compagne ou une épouse désirée. Voilà qu'il faut en outre être reconnue comme une bonne mère.* »

Nous souhaitons à ce stade de notre travail faire le point sur les grands principes évoqués dans cette première partie théorique pour ensuite introduire la partie empirique et annoncer la méthodologie ainsi que l'analyse et la discussion des données.

Après avoir relevé la théorie existante sur le sujet qui nous occupe, nous pouvons souligner les éléments suivants, le choix d'un métier n'est pas un hasard et est un moyen de se réaliser, changer de métier implique que le nouveau métier exercé se fasse dans un domaine différent du précédent et nécessite dans certains cas une formation complémentaire (pas nécessairement en repassant par une formation scolaire classique) marquant la transition entre l'ancien et le nouveau métier. Les perspectives de changement de métier chez les femmes sont envisagées du point de vue de la famille et souvent pour mieux articuler vie familiale et vie professionnelle.

La socialisation joue un rôle certain dans le choix du métier transmettant via la famille, les institutions et le pilier culturel des images de métiers typiquement masculins et typiquement féminins.

Les femmes sont souvent représentées dans certaines catégories de métiers (« *ségrégation horizontale* ») et sont fortement concernées par l'emploi à temps partiel. Les postes élevés restent majoritairement occupés par les hommes (« *ségrégation verticale* »).

Entreprendre au féminin est différent qu'entreprendre au masculin, les femmes visent plus la durée de l'activité dans le temps et moins une entreprise de grande taille. Il y a deux profils d'entrepreneures, « *push* » et « *pull* ». Même dans l'entrepreneuriat, certains secteurs d'activité sont plus privilégiés par les femmes.

Enfin, nous terminons par une des « *genèse* » possible du changement de métier, hypothèse que nous posons ici et vérifierons lors de l'analyse de nos résultats d'entretien, on constate que les femmes sont plus sujettes au burn-out, même si les causes classiques du syndrome s'appliquent tant aux hommes qu'aux

femmes, on constate que les femmes sont soumises à plus de pression liée au fait même d'être une femme, être parfaite, être compatissante et efficace et être reconnue comme une bonne mère.

Nous débutons la partie empirique de ce travail par un point sur la méthodologie choisie ainsi que la présentation des cas de notre échantillon. nous allons analyser de manière transversale les 13 entretiens semi-directifs.

### **3. METHODOLOGIE**

L'objectif de notre travail de terrain était d'en savoir plus sur le parcours de vie des interviewées à un double niveau professionnel mais aussi extra-professionnel, nous souhaitons aussi identifier les moments charnières de leur parcours et dans quelle mesure leur situation familiale a joué un rôle dans leur changement de métier (facilitateur ou frein). Nous précisons ci-après nos choix de recherche et apportons des précisions en terme de constitution des échantillons, des biais possibles et justifions nos choix par rapport à la technique d'entretien choisie, nous signalons également les éventuelles particularités des circonstances des interviews. Nous terminons par la présentation de nos cas.

#### 3.1. Choix de la démarche de recherche

Nous avons opté pour une approche qualitative. Nous avons effectué entre février 2015 et juin 2016 1 entretien exploratoire et 13 entretiens semi-directifs de type dynamique.

La population de l'enquête répondait aux deux critères stricts suivants:

- La cible de notre enquête est la femme,
- Le métier exercé n'avait rien à voir avec le diplôme obtenu ou les formations effectuées, au sortir de l'enseignement secondaire après obtention ou non du CESS,
- Le métier exercé ou futur métier est en rupture avec celui effectué au préalable

#### 3.2. La collecte des données

Notre démarche de collecte de données accorde une place centrale au terrain, c'est de notre travail de terrain qu'émergeront principalement les causes et les motivations (STRAUSS et CORBIN, 2004 cité par LEBEGUE, 2015:103). « *La littérature scientifique est conçue non comme un cadre rigide à l'intérieur duquel les chercheurs seraient contraints d'observer les connaissances issues du terrain, mais plutôt comme une aide non négligeable pour approcher et exploiter au mieux les données* » (LEBEGUE, 2015)

Dans cette optique, l'étude de cas nous paraissait l'approche la plus cohérente, 13 cas ont donc été retenus et seront présentés dans le tableau ci-après (point 3.11)

#### 3.3. Prise de contact et planification des rendez-vous

Les personnes désireuses de témoigner de notre cadre de recherche ont été sollicitées suivant différents canaux:

- Le cercle d'amis: 4 des cas étudiés faisaient partie de notre cercle d'amis, nous leur avons donc demandé de manière informelle par téléphone ou de vive voix si elles souhaitaient témoigner dans le cadre de notre recherche et avons ensuite d'une date de rendez-vous par téléphone ou e-mail,

- Les autres membres de notre échantillon ont répondu à l'appel lancé en avril 2015 via le réseau social Facebook, cet appel a été lancé par l'intermédiaire de la responsable du réseau f.a.r. Bénédicte Philippart de Foy, nous avons rédigé une annonce que nous lui avons soumise par e-mail en mars 2015, elle l'a ensuite relayée sous forme d'un post sur la page Facebook du réseau f.a.r. Nous avons reçu suite à cette annonce 6 e-mails sur notre adresse privée de personnes qui souhaitaient témoigner, les e-mails consistaient en une présentation brève de leur situation professionnelle, elles ont toutes été retenues après analyse des critères principalement ancien métier et nouveau métier exercé.
- Les recommandations: certains des cas retenus nous ont recommandé de contacter une personne qui correspondait aux critères de constitution de notre échantillon, Julie (cas n°1) nous a suggéré de contacter Rita (cas n°7) ce que nous avons fait via le réseau social Facebook (envoi d'un e-mail privé), Catherine M. (cas n°) a suggéré par e-mail à Geneviève (cas n°10) de témoigner dans le cadre de notre recherche, c'est suite à cette suggestion que Geneviève nous a contactée par e-mail.

#### 3.3.1. Les rendez-vous

Les rendez-vous ont été fixés par e-mail en fonction des disponibilités de chacune et confirmés par e-mail également.

#### 3.4. L'échantillon

Une fois les critères des femmes à interviewer établis nous avons d'abord sollicité des femmes de notre entourage direct qui avaient effectué, ou étaient en train d'effectuer un changement de métier. Ensuite nous avons interviewé de manière exploratoire, l'Administratrice du réseau f.a.r, acronyme de femmes actives en réseau, ce réseau mis en place en 2005, a pour but de mettre en réseau des femmes de tous horizons et ce, sans afin de savoir si de son point de vue de consultante en création d'entreprise, elle avait pu remarquer qu'il y avait plus de femmes qui décidaient de changer de métier et quelles en étaient les raisons possibles, Bénédicte Philippart de Foy nous a alors proposé de nous aider à trouver des femmes dans le processus qui nous intéressait.

#### 3.5. Biais possible de l'échantillon

La majorité de notre échantillon soit 8 cas sur 13 ont été contactées via le réseau f.a.r. nous sommes conscientes du biais possible mais notre implication dans le réseau a permis de contacter directement sa fondatrice Bénédicte Philippart de Foy, de l'interroger de manière exploratoire, nous avons ensuite obtenu une première vague de personnes intéressées via une annonce via le réseau social Facebook les candidats possibles nous ont ensuite contactée par e-mail, une fois les e-mails reçus nous avons ensuite évalué les profils des femmes ayant répondu favorablement à notre demande d'interview afin d'être sûre que les critères repris ci-dessus au point 3.1 étaient bien remplis, dans le cas contraires les candidats-témoins étaient écartés. Une autre vague d'entretien a été obtenue via notre participation aux activités du réseau f.a.r., où nous avons pu échanger directement avec des femmes qui correspondaient au profil recherché. Notre connaissance de ce réseau et notre « implication » dans les activités nous a donc permis et ce en un temps relativement court de compléter notre échantillon avec des profils de femmes correspondant à nos critères de recherche et d'obtenir un nombre d'entretiens suffisant pour parvenir à une saturation

raisonnable . Nous sommes, cependant conscientes,1 qu'il n'est pas possible de parvenir à une typologie des causes du changement de métier chez la femme sur base d'un échantillon de 13 interviews.

### 3.6. Typologie des entretiens

Un entretien de type exploratoire a été réalisée avec Bénédicte Philippart de Foy en février 2015 et 13 entretiens semi-directifs ont été réalisés entre février 2015 et juin 2016.

#### 3.6.1.L'entretien exploratoire: l'avis de l'expert

Cet entretien avait comme finalité d'avoir l'avis d'une experte en création d'entreprise et en plus à la tête d'un réseau d'affaires uniquement féminin, nous voulions avoir son avis sur la question du changement de métier chez la femme et sur la genèse du changement et en savoir plus quant à la fréquence de ce type de changement dans le cadre du marché de l'emploi actuel.

#### 3.6.2.Des entretiens semi-directifs

13 entretiens semi-directifs ont été réalisés entre février 2015 et juin 2016.

En regard des informations que nous voulions obtenir, nous avons opté pour des entretiens semi-directifs de type dynamique. Nous tenions à ce que les interviewées ne soient pas enfermées dans un schéma directif et puissent nous parler librement de leurs parcours. Nous avons donc mis en place une grille d'entretien, (présentée plus en détails ci-après) souple mais avec des questions ciblées. Cette volonté de mener des entretiens souples ne devait pas nous éloigner de notre objectif, à savoir obtenir les informations suivantes:

- âge
- type de diplôme obtenu
- situation familiale
- métier exercé avant le changement
- moment de la rupture
- étapes transitoires éventuelles entre nouveau et ancien métier
- les circonstances de l'exercice du nouveau métier
- la projection (projets futurs, vision de l'évolution...)

#### 3.6.3.Des entretiens complémentaires

Nous avons choisi de réaliser des entretiens complémentaires, pour 2 de nos cas d'études, dans la mesure où la situation avait connu des changements depuis l'entretien semi-directif, changements dont nous avons pris connaissance le plus souvent en échangeant avec les personnes qui font partie de notre entourage amical. L'entretien consistait dès lors en des questions ciblées par rapport au changement de situation professionnelle ou familiale, nous présentons ci-dessous, les 2 entretiens complémentaires réalisés pour les cas n° 2 et n°9.

Un entretien complémentaire a été effectué avec Katika (cas n°9), nous l'avions rencontrée en mai 2015 et en automne 2015, elle nous confie être enceinte de son troisième enfant, cette grossesse n'était pas du tout envisagée, elle la définit elle-même d'ailleurs « d'accident » et pense même à l'avortement, option qu'elle rejette rapidement en nous disant « qu'elle nous pourrait vivre sereinement en ayant pris une telle décision ». La décision de garder l'enfant a été prise conjointement à son mari, ils en arrivent à cette conclusion « s'il y a de la place pour 2 enfants, il y a de la place pour 3 ». Nous avons donc voulu la revoir au cours d'un bref entretien à son domicile dans le courant du mois de juillet après avoir convenu d'un

rendez-vous par téléphone afin de voir si cette grossesse changeait la donne du point de vue de son projet de reprise de la sandwicherie familiale, souhaitait-elle toujours se lancer comme indépendante? Elle nous a alors confié que cette grossesse quoique inattendue ne changeait en rien son projet de reprise, le lancement en a juste été postposé d'environ un mois, une solution a rapidement été trouvée pour placer le bébé dans une structure de la petite enfance.

Un entretien complémentaire a également été réalisé avec Lisette (cas n°2) dans la mesure où son entretien réalisé à son domicile en mars 2015 durant sa période d'arrêt de travail en raison d'un burn-out, aujourd'hui elle est artiste/slammeuse et donne des ateliers à visée formative autour du slam et s'est dégagée de son emploi. Après un échange d'e-mails nous avons convenu de nous rencontrer à son domicile afin de faire le point sur sa situation actuelle du point de vue de ses contrats mais aussi de sa situation familiale elle s'est séparée récemment de son compagnon, père de son troisième enfant, comment obtient-elle ses contrats d'artiste et comment gère-t-elle son emploi du temps. Qu'en est-il aussi de sa situation financière, étant donné qu'elle alterne périodes de chômage et prestations artistiques?

#### 3.6.4. Grille d'entretien

Nous voulions une grille d'entretien souple (voir exemple en Annexe 2), nous souhaitions que ce soit les femmes elles-mêmes qui soient au centre de nos entretiens et parlent le plus librement possible tout en nous fournissant un certain nombre d'informations. La grille d'entretien comprenait plusieurs points et a été retravaillée avant chaque entretien étant donné que chaque cas était unique et que les personnes étaient actives dans des domaines divers et variés. Le premier point de la grille avait trait au parcours nous partions du diplôme obtenu et du/des métier(s) exercés à la sortie des études, le deuxième point concernait la rupture, il s'agissait de décrire le moment et les circonstances de la rupture professionnelle, le troisième point concernait le « maintenant » c'est-à-dire l'exercice du nouveau métier, le dernier point de la grille d'entretien était assez libre et visait les projets et la projection des interviewées, ce qu'elles envisageaient pour leur avenir. Pour chaque point de la grille d'entretien nous avons prévu plusieurs questions types et naturellement en support à l'enregistrement nous prenions note ce qui nous permettait d'une part d'avoir une vue sur ce qui était abordé au fil de l'entretien et d'autre part d'avoir un support pour établir les questions de relance, qui étaient utilisées pour préciser certains points ou pour obtenir, le cas échéant, des informations complémentaires.

#### 3.7. Circonstances particulières des interviews

Sophie (cas n°3) a été interviewée par écrit uniquement, habitant au Pérou, elle a invoqué la difficulté de trouver une heure convenable pour réaliser l'interview.

Catherine (cas n°6) a quant à elle été interviewée via Skype, pour des raisons d'agenda mais aussi car elle habitait le Brabant Wallon.

Geneviève (cas n°10) a été interviewée par téléphone.

#### 3.8. Résistance de certaines personnes interviewées à l'enregistrement

Geneviève (cas n°10) n'a pas souhaité être enregistrée, la raison invoquée était le manque de spontanéité lié au fait d'être enregistré.

### 3.9. Choix du lieu d'interview

Plusieurs cas ont choisi délibérément le lieu d'interview sinon les lieux d'interview ont été fixés suivant les disponibilités de chacune et l'emploi du temps, le domicile des interviewées était le plus souvent privilégié. Dans le cas du choix délibéré, Rita (cas n°7) nous a reçu dans son atelier de confection de pralines et nous a montré son savoir-faire tout en répondant aux questions. Sandrine (cas n°12) nous a donné rendez-vous dans un commerce d'épices et de thé bio, le gérant est une personne avec qui elle collabore professionnellement. Catherine J. (cas n°13) a tout de suite suggéré son atelier comme lieu de rencontre, elle a travaillé également tout en répondant à nos questions, elle devait terminer une commande urgente de cartons.

### 3.10. Présentation des cas d'étude

**Cas n°1: Julie**, auparavant responsable marketing à l'ASBL route du feu (route touristique reprenant 7 attractions autour du patrimoine industriel en Province de Liège telles que le Château du Val Saint-Lambert, Blégny Mine etc.), elle décide de devenir bio-esthéticienne en 2010 et lance son institut « *Biotiful* » en tant qu'indépendante à titre complémentaire, elle a toujours conservé un mi-temps qu'elle qualifie d'alimentaire. Elle ferme son institut fin 2014. Elle est actuellement employée à 4/5 temps chez SOTHYS où elle dispense des formations dans les instituts qui utilisent cette marque de cosmétiques ainsi qu'aux commerciaux de la marque pour les nouveaux produits. D'origine congolaise, elle souhaite mettre en place un projet autour de l'esthétique à Kinshasa. Son départ est prévu pour fin de cette année.

**Cas n°2: Lisette**, soeur de Julie, agrégée en philologie romane elle a été professeure de français en Belgique et à l'étranger (Rwanda). Elle a également enseigné le français langue étrangère et a ensuite été formatrice dans le milieu de l'insertion socioprofessionnelle avant d'être employée chez Vie Féminine également en tant que formatrice auprès des femmes en situation d'insertion socioprofessionnelle, c'est là qu'elle renoue avec l'écriture et réalise sa première exposition. Après un burn-out en 2015, elle travaille aujourd'hui sur différents projets artistiques autour de collages artistiques et du slam, actuellement elle enchaîne périodes de chômage et projets artistiques et de formations.

**Cas n°3: Sophie**, après des études de communication, Sophie part au Pérou pour y faire du volontariat au sein de l'association « Enfants des Andes », elle y donne des cours de français. Elle rentre en Belgique et travaille durant 8 mois pour épargner et retourner au Pérou. Après 3 ans, elle est engagée au sein de cette association. Pendant ses temps libres, elle se met à créer des bijoux et projette aujourd'hui de diminuer son travail au sein de l'association pour se consacrer entièrement à son projet Amorosa, elle dessine des bijoux de qualité pour les femmes et réalisés avec des matériaux nobles et durables, elle collabore dans ce sens avec des artisans locaux.

**Cas n°4: Isabelle**, après des études d'enseignante, elle travaille quelque temps en tant que régente, lassée des petits intérim et de l'incertitude des remplacements. Elle suit une formation en vente et est suite à cette formation engagée comme commerciale dans une multinationale où elle travaillera 20 ans. Durant cette période elle se met à la sculpture, elle expose de temps à autre. Elle perd brutalement sa maman et fait

ensuite un burn-out, elle saisit alors l'opportunité d'une restructuration au sein de la multinationale pour laquelle elle travaille et négocie son départ. Elle suit pas mal de formations, refait même un intérim de quelques mois chez son ancien employeur. Elle est aujourd'hui formatrice en informatique à mi-temps ce qui lui permet de continuer son activité de sculpture, elle ne peut vivre entièrement des revenus générés par son activité de sculpteure-céramiste.

**Cas n°5: Katia**, passionnée dès l'enseignement secondaire par le grec et latin, elle choisit de poursuivre la philologie classique à l'ULg avec une spécialisation en égyptien antique. Elle travaille quelques temps dans l'enseignement, mais les cours de grec et de latin sont de plus en plus rares et elle enseigne le français, l'histoire mais ce n'est pas ce qu'elle aime, elle écrit donc parallèlement deux ouvrages sur l'Antiquité. Elle a un diplôme mais pas de travail, elle décide de reprendre des études en GRH à l'ULg. Une fois son diplôme obtenu, elle se lance sous le statut d'indépendante en tant que consultante, suite à des demandes de plus en plus fréquentes elle se spécialise dans les dossiers de primes et d'aides aux PME, elle donne même des conférences. Elle gère aujourd'hui avec son mari 2 sociétés (une société d'insertion spécialisée dans les bâtiments patrimoniaux et une autre spécialisée dans le traitement naturel de l'eau) tout en conservant son activité de consultante, elle souhaite se remettre à l'écriture et rédiger un ouvrage qui s'intitulerait les « perles de la RH ».

**Cas n°6: Catherine**, après avoir obtenu un diplôme de psychologie industrielle et commerciale, elle travaille près de 17 ans dans le domaine des RH auprès d'entreprises telles que Danone, INBEV. Après un divorce et un deuxième enfant elle s'arrête un an et choisit de travailler pour de plus petites structures toujours dans le domaine des RH. Elle subit un burn-out suivi d'une rechute. Début 2014, on lui diagnostique un cancer du sein, elle doit subir une mastectomie, elle est en arrêt de travail pendant près d'un an alors qu'elle occupe un poste toujours dans le domaine des RH, durant sa convalescence elle a l'idée de créer une lingerie adaptée aux femmes ayant subi une mastectomie. Elle a créé aujourd'hui « Seingulier™ » un concept destiné aux femmes touchées par le cancer du sein, qui propose aux femmes et à leurs proches des services d'accompagnement et de la lingerie adaptée pour retrouver confiance en son identité de femme.

**Cas n°7: Rita**, elle arrête ses études secondaires en 4ème car elle est enceinte. Elle n'obtient pas de diplôme, elle décide de prendre une formation du FOREM en secrétariat-comptabilité afin de décrocher un travail, elle travaille dans un bureau comptable et ensuite comme formatrice en informatique. Suite à son divorce, elle fait une très grosse dépression et veut absolument obtenir son indépendance financière, c'est à ce moment qu'elle décide de passer son permis camion, elle a roulé durant 5 ans en Europe, suite à un accident de travail, elle ne peut plus conduire de poids lourd. Elle reprend alors une formation dans le domaine de la logistique, domaine dans lequel elle va ensuite travailler, parallèlement elle suit une formation en chocolaterie pour le plaisir d'abord, lorsqu'elle décide de débiter son activité tout en continuant à travailler, son employeur la licencie en novembre 2011, c'est suite à cela qu'elle décide de se lancer en tant qu'indépendante et de se consacrer entièrement à la fabrication de pralines, elle a aujourd'hui sa chocolaterie à Bierset.

**Cas n°8: Fanny**, depuis toute petite, elle a une passion la danse, discipline dans laquelle elle excelle depuis toujours. Elle entame des études de RH après un séjour à l'étranger et travaille ensuite comme assistante de direction et commerciale chez Berlitz. Elle démissionne pour un poste d'assistante au Directeur des Ressources Humaines à l'UCM, parallèlement elle dispense des cours de danse contemporaine et jazz sous le statut d'indépendante à titre complémentaire, elle donne de plus en plus de cours, elle décide alors de travailler en 4/5 ème temps et puis la demande de cours étant toujours plus importante, elle doit choisir entre son job d'assistante de direction ou sa passion pour la danse car il n'est plus possible d'assurer les 2 activités, elle est aujourd'hui professeure, danseuse et chorégraphe et a obtenu début 2016 le statut d'artiste.

**Cas n°9: Katika**, canadienne d'origine, elle rencontre son futur mari lors d'un échange inter-universitaire, après l'obtention de son diplôme en management international, elle vient s'installer en Belgique en 2004 après divers jobs alimentaires, elle passe un certificat pour enseigner sa langue maternelle, l'anglais. Elle travaille ensuite comme professeure d'anglais entre 2007 et 2011 chez Berlitz (organisme privé de formations en langues proposant un apprentissage basé sur l'immersion totale dans la langue cible, les formateurs sont tous des natifs). Enceinte de son deuxième enfant, elle démissionne en raison d'horaires de travail trop contraignants et opte pour un travail avec des horaires de bureaux, elle est engagée comme administrative du service après-vente dans une société spécialisée, fin juillet 2014, elle est licenciée pour motif économique, elle bénéficie d'abord des allocations de chômage c'est à ce moment que se présente pour elle l'opportunité de reprendre la sandwicherie de sa belle-mère qui va partir en pension. Elle tombe enceinte pour la troisième fois, cette grossesse n'était pas du tout programmée, elle est actuellement en repos de maternité. Sa dernière grossesse et quelques contraintes administratives ont ralenti le lancement du projet, initialement prévu début septembre il sera certainement reporté au mois d'octobre 2016, elle se lancera sous le statut d'indépendante à titre principal.

**Cas n°10: Geneviève**, après l'obtention de son diplôme de HEC, elle part une année au Canada. À son retour, elle travaille au sein d'une entreprise de séjours linguistiques à l'étranger, elle décroche ensuite un poste dans le domaine du marketing chez INTERBREW, elle souhaite intégrer le département RH ce qui lui est refusé. À 27 ans, elle est victime d'un AVC, elle rompt ensuite avec son compagnon qui la trompe, l'épuisement professionnel couplé à sa rupture, la font basculer dans un burn-out, elle s'absente et pose un ultimatum à son employeur, soit elle intègre la cellule RH soit elle quitte l'entreprise, elle est finalement intégrée à une cellule qui intervient dans le cadre de restructuration importante, elle intègre parallèlement une formation en thérapie brève et obtient son C4 en 2010. Elle reprend une formation en Français Langue Etrangère (FLE), pour se défaire de son « étiquette » HEC et faire un pas vers le secteur social, secteur qu'elle souhaite intégrer pour exercer son nouveau métier. Après sa formation FLE, elle effectue du bénévolat en alphabétisation, elle travaille depuis 2011 dans une ASBL en accompagnement de transition de carrière.

**Cas n°11: Muriel**, après une formation d'aide sociale, elle travaille un an pour le CPAS dans le domaine de l'aide à la personne âgée, elle ne supporte pas l'idée de faire face au décès des personnes âgées et décide alors de changer de domaine d'activité, pour éviter le chômage, sa maman la fait rentrer dans une société où elle est technicienne de surface, plus spécifiquement en milieu industriel. Son mari veut la sortir de ses

« seaux et de ses brosses » et l'encouragement à suivre une formation d'instructeur de Zumba, il la lui offre même, c'est à l'âge de 45 ans qu'elle se lance d'abord en indépendante à titre complémentaire et en 2013 en tant qu'indépendante à titre principal et développe avec son mari son Zumba Shop Officiel, seul distributeur des habits, articles officiels de la marque Zumba en Belgique. Elle donne aujourd'hui 26h de cours par semaine sans compter les événements auxquelles son shop participe.

**Cas n°12: Sandrine**, après des études d'institutrice réussies, elle travaille un an dans l'enseignement, ses parents ont voulu qu'elle poursuive des études alors que Sandrine a toujours voulu travailler dans le domaine artistique, le théâtre surtout. Alors qu'elle regarde la télévision, elle tombe sur une émission présentant des métiers, le métier présenté est celui de tailleur de pierre, elle décide que ce sera son nouveau métier. Dans un premier temps, elle travaille sur de nombreux chantiers à l'étranger en France et au Royaume-Uni. Dans le cadre de ces séjours à l'étranger, elle travaille surtout sur des chantiers de rénovation de bâtiments historiques et souhaite se réorienter vers la création de petits objets de design toujours en travaillant la pierre et plus spécifiquement les chutes de pierres. Elle s'est lancée comme indépendante en juillet 2013 et assure en parallèle des formations pour enfants et adultes pour l'Institut du Patrimoine Wallon.

**Cas n°13: Catherine J.**, diplômée de l'Ecole d'Hôtellerie de Spa, elle travaille beaucoup à l'étranger en tant que saisonnière entre 18 ans et 22 ans. Elle se marie et divorce à 25 ans, elle travaille chez les forains, elle se lance ensuite à 30 ans dans un projet en tant qu'indépendante, elle reprend un établissement HORECA « Le 200 » à Liège. Elle dépose le bilan en 2008 et reprend des études d'antiquaire, métier qu'elle souhaite exercer, elle est ensuite engagée chez PLASTIMECA en tant qu'ouvrière non-qualifiée, ne se sentant pas respectée et sous les encouragements de son futur mari, elle démissionne la veille de son mariage. Le client principal de chez PLASTIMECA lui propose un partenariat. C'est à ce moment qu'elle se lance dans la conception d'emballages en carton et de diverses solutions sur base de l'utilisation du carton, elle plusieurs brevets, elle crée en 2013 la SPRL Jam'Ry avec son mari dont elle est aujourd'hui gérante. Elle a aujourd'hui 2 secteurs d'activité des solutions packaging pour le domaine industriel avec Jam'RY et un volet plus créatif en tant que designer de packagings en carton personnalisés.

### 3.11. Tableau récapitulatif des cas de l'échantillon

	<b>Situation familiale</b>	<b>Âge</b>	<b>Diplôme obtenu</b>	<b>Ancien métier</b>	<b>Nouveau métier</b>
Cas n°1	En couple, 2 enfants	36 ans	Master en Tourisme	Responsable marketing (Tourisme)	Bio-esthéticienne et formatrice chez Sothys (met en place son projet d'espace bien-être à Kinshasa)
Cas n°2	Séparée, 3 enfants	38 ans	Professeure de français	Professeure de français Formatrice chez Vie Féminine	Slammeuse, artiste, conférencière et donne des ateliers
Cas n°3	Célibataire, sans enfant	30 ans	Master en communication	Professeure de français	Créatrice de bijoux et créatrice de Amorosa
Cas n°4	Mariée, 2 enfants	51 ans	Régendat en éducation physique et biologie	Commerciale	Formatrice en informatique et sculptrice/ céramiste
Cas n°5	Mariée,	39 ans	Licence en philologie classique	Professeure de grec et latin	Administratrice d'une S.A. active dans le traitement de l'eau
Cas n°6	Divorcée, 2 enfants	42 ans	Psychologie industrielle et commerciale	divers postes dans la GRH opérationnelle	Créatrice de « Seingulier™ »
Cas n°7	Mariée, 1 enfant, 2 petits-enfants	44 ans	Secrétariat-compta (FOREM)	Chauffeur poids lourd Planificatrice dans chez un transporteur de béton	Artisan chocolatier
Cas n°8	En couple, sans enfant	30 ans	Bachelier GRH	Assistante DRH	Professeure de danse, danseuse et chorégraphe
Cas n°9	Mariée, 3 enfants	37 ans	Master en Management	Professeure d'anglais Assistante administrative	Au chômage, elle va reprendre la sandwicherie familiale à l'automne
Cas n°10	Célibataire, pas d'enfant	46 ans	Hautes Etudes Commerciales	Responsable marketing	Intervenante psycho-sociale dans une ASBL
Cas n°11	Mariée, 1 enfant	49 ans	Aide Sociale	Technicienne de surface en milieu industriel	Zumba Instructor (ZIN) et manager d'un Zumba Shop
Cas n°12	Célibataire, sans enfant	36 ans	Institutrice primaire	Institutrice primaire	Tailleuse de pierre
Cas n°13	Mariée, sans enfant	48 ans	Diplôme hôtellerie	Gérante de café	Gérante de la société Jam&Ry et designer en packaging en carton

## 4. ANALYSE DES DONNEES

Nous présentons d'abord les résultats d'analyse en les illustrant des « verbatims » (D'ANDRIA, 2014) en tant que « mots d'acteurs » (WACHEUX, 1996, cité par D'ANDRIA, 2014).

Le choix de changer de métier trouve sa genèse et ses motivations dans différents événements et ce à différents degrés de lecture du parcours des interviewées tant dans la sphère professionnelle qu'extra-professionnelle, nous avons dès lors choisi d'examiner la genèse et les motivations du changement de métier en tenant compte de ces deux niveaux d'analyse, la sphère professionnelle d'une part et la sphère extra-professionnelle d'autre part. Ensuite nous évoquerons les circonstances des choix du métier et aborderons plus en détail les négociations ou soutiens au sein de la famille.

### 4.1. La genèse

La genèse du changement de métier remonte parfois à des causes plus profondes, plus ancrées dans le parcours de l'individu se situant au niveau de la socialisation familiale, au moment du choix des études, c'est le cas de Sandrine qui a toujours voulu travailler dans le domaine artistique et en faire son métier, mais ses parents ont voulu qu'elle « fasse » un diplôme avant de se lancer dans une profession artistique, elle choisit de faire des études d'institutrice primaire et exerce ce métier durant un an, voici ce qu'elle nous dit:

*« [...] à la base je ne voulais pas spécialement faire institutrice, c'est parce que je voulais, non je devais faire un diplôme, mes parents m'ont dit... j'ai toujours voulu faire un truc artistique mais en fait je faisais de la musique, du théâtre, beaucoup de bricolage etc. donc j'ai toujours été très manuelle mais mes parents m'ont dit si tu veux faire quelque chose d'artistique avant tu fais un diplôme, c'est assez stupide de dire cela comme ça mais donc voilà j'ai fait un diplôme. »*

#### 4.1.1. Genèses au sein de la sphère professionnelle

##### 4.1.1.1. Le licenciement

Le licenciement peut être une des causes pour lesquelles les femmes de notre échantillon, face à une situation de non-travail, choisissent de changer de métier:

*« [...] ils ont décidé que je n'allais plus avoir assez de temps pour eux et ils m'ont licenciée. C'est gentil hein? Donc moi j'ai ouvert le 25 novembre 2011, et le 20 novembre j'avais mon préavis dans la boîte aux lettres. [...] sans prévenir, ils ont dit que je ne convenais plus pour le poste. C'est bien de s'en rendre compte après 1 an et demi. » (RITA)*

Alors qu'elle est en place comme assistante administrative dans un service après-vente d'une société qui produit des générateurs à rayons X pour la vérification de soudures dans des domaines industriels et qu'elle ne sent plus bien dans son job surtout en raison de tensions avec son patron Katika est convoquée par celui-ci quelques semaines après son retour de congés:

*« [...] l'été passé, on était partis une semaine au Canada pour un mariage et puis quand je suis revenue j'ai senti qu'il y avait quelque chose de différent mais je ne savais pas ce que c'était [...] je n'osais pas l'approcher même pour poser une question, donc mon travail n'avancait pas comme il aurait dû, c'était une source de stress incroyable! [...] et finalement le dernier jour du mois de juillet, il m'appelle dans son bureau et me dit pour des raisons économique je dois te laisser partir. Ça faisait*

*un peu plus de deux semaines que je disais à ma collègue: je suis tellement désespérée de quitter que même sans rien avoir derrière j'aurais quitté ce boulot-là, et finalement c'était ma délivrance. »*

#### 4.1.1.2. Inadéquation au système en place dans le précédent métier

Malgré des études supérieures réussies et son diplôme d'institutrice en poche, Sandrine nous confie être trop jeune pour exercer ce métier et avoir des difficultés à trouver ses marques, ce qui la conforte dans l'idée de trouver un autre métier:

*« [...] je me suis dit si je rate la première année, voilà au moins j'aurais essayé [...] mais j'ai réussi... donc euh j'ai continué ce qui fait quand même que je me suis retrouvée à 21 ans devant une classe puisque j'ai terminé, c'était un cycle cours, je suis de la fin de l'année donc euh...c'est comme ça et donc 21 ans devant une classe c'est quand même pas évident donc ça n'a fait que euh...enfoncez l'idée de faire quelque chose d'autre parce que pour être enseignant en plus il faut s'implanter dans son milieu, il y a plein de choses et j'étais pas du tout prête à ce moment-là et j'avais pas du tout envie donc ça m'a renforcé voilà c'est ça. » (SANDRINE)*

*« À la base j'ai fait des études d'aide sociale, comme métier ben j'ai fait un an d'aide sociale au CPAS d'Ougrée et puis les vieilles personnes décédaient, je pleurais ça m'intéressait plus, j'avais un petit coeur comme on dit et puis, après je suis passée technicienne de surface pendant 24 ans et puis est venue la Zumba! » (MURIEL)*

#### 4.1.1.3. Le climat d'incertitude

Le domaine d'activité choisi n'offre pas de conditions stables de travail:

*« [...] J'étais un peu dégoûtée du système et de la précarité de l'enseignement en tout cas en éducation physique à ce moment-là puisque je voulais m'installer, j'étais installée seule donc c'était quand même un peu galère et je me suis dit bon si même quand on est engagé pour un an on n'est pas sûr de sa place hein c'est ça qui s'est passé en fait puisque ça s'est passé à Noël euh ça suffit, je veux pouvoir gérer ma carrière moi-même et arrêter de dépendre de tous ces machins-là. » (ISABELLE)*

*« [...] bien qu'il y ait peu de profs, on se battait pour des horaires quasi inexistantes donc ça devenait pas possible. 2 ans j'ai enseigné français, histoire, néerlandais enfin...mais toujours en étant un peu « volante » d'une école à l'autre, d'école de devoirs en cours de rattrapage, c'était pas une vie. » (KATIA)*

#### 4.1.1.4. Le burn-out

*« Et maintenant le truc qui est en train de se faire et c'est cela le burn-out, c'est ça que ça vient de me permettre de faire, enfin on dirait que tout se met, je fais ce geste, c'est comme si non seulement ça s'aligne, la raison, la tête, le coeur, le ventre il y a tout qui s'aligne et en même temps c'est cette compréhension, c'est le burn out qui... [...] en tout cas cette phase forcée de te dire ben si je continue je vais droit dans le mur, je suis obligée de faire un truc à 180°, je ne sais pas quoi ou en tout cas un travail que je n'avais pas, parce que dans chaque grossesse, j'ai fait ce travail mais pas...j'étais fatiguée et donc la fatigue quelque part elle était déjà parce que Guillaume et Arthur ils ont un an d'écart donc je vais dire la fatigue était déjà là mais pas jusqu'au point de*

*rupture [...] c'est clairement le corps qui dit stop et là du coup, le processus introspectif a dû être poussé plus loin et donc voilà. » (LISETTE)*

#### 4.1.2. Genèses au sein de la sphère extra-professionnelle

##### 4.1.2.1. Une rupture amoureuse

Une rupture amoureuse peut causer une remise en question professionnelle:

*« [...] je crois que je me suis dit un jour, je venais de me faire larguer par mon copain, c'était plus ou moins la date du 14 février, évidemment (rire), donc je me suis dit ça ne va pas du tout ma vie là euh je commence mal donc je me suis dit aujourd'hui tu vas trouver ce pour quoi tu es faite [...] » (SANDRINE)*

##### 4.1.2.2. Le rôle du conjoint

Le conjoint intervient comme un révélateur et suggère un changement de métier comme nous l'explique Muriel:

*« [...] mon mari a voulu me sortir de mes torchons et de mes raclettes comme il dit toujours. Il en avait marre de me voir dans l'usine quoi parce qu'on travaillait ensemble donc il savait très bien ce que je faisais dans l'usine, moi j'aimais bien personnellement, j'aimais bien ce que je faisais mais il a voulu me sortir de là, que je fasse autre chose [...] » (MURIEL)*

##### 4.1.2.3. Une grossesse

La grossesse intervient comme un moment de réflexion sur sa carrière professionnelle et sont envisagées comme une porte de sortie de l'ancien métier:

*« En fait, les grossesses ça m'a permis chaque fois de reprendre des études ou reprendre des formations ou faire des bilans en me disant...c'était à la fois une porte d'entrée et une porte de sortie on dirait que j'ai pas eu de plan de carrière c'est-à-dire que mes grossesses elles sont tombées dans des CDD et des trucs comme ça donc je ne suis pas revenue après mes grossesses où je bossais et pourtant j'ai eu à chaque fois la possibilité d'y retourner, est-ce que c'était déjà l'annonce que c'était pas fait pour moi le CDI, je sais pas...En tout cas, elles m'ont permis voilà de sortir d'un boulot que je n'aimais plus trop, de ne pas y revenir et de me mettre du temps où [...]ça m'a permis de faire du bénévolat avec Vie Féminine et puis de postuler à Vie Féminine et d'être engagée à Vie Féminine [...] » (LISETTE)*

#### 4.2. Les motivations

##### 4.2.1. Les motivations professionnelles

###### 4.2.1.1. Le besoin de reconnaissance

Le manque de reconnaissance est un élément déterminant dans le bien-être au travail et peut largement contribuer à un changement de métier voire à faire le choix de travailler dans un domaine d'activité plutôt qu'un autre:

*« [...] et en fait après ma faillite j'ai trouvé un emploi chez PLASTIMECA où je travaillais à 2/3 temps et je m'étais mise en indépendant complémentaire pour faire des expertises etc. et ça commençait à bien prendre quand chez PLASTIMECA ça se passait mal parce que c'était un monsieur qui n'avait aucun respect pour son personnel [...] Quand je suis rentrée chez mon patron je lui ai dit et il me dit ben faites le prototype et on verra bien et à partir de là en moins*

*d'un an j'ai augmenté le chiffre d'affaires de PLASTIMECA de 25000€ par mois et j'étais payée 900€ par mois et très très mal considérée [...] et un jour j'ai demandé au patron, je lui demandais même pas une augmentation, je lui demandais qu'il revoit mon statut parce que j'étais ouvrière non-qualifiée et c'est dévalorisant, et il m'avait répondu vous pouvez toujours rêver et ce jour-là je suis rentrée en pleurant à la maison en me disant c'est pas possible, je me casse la 'nénette' et en plus je répondais au client même quand je ne travaillais pas, je travaillais avec un esprit d'indépendant [...] c'était le genre de patron qui pouvait te dire vous avez fait faillite hein vous vous êtes bête, je peux vous le dire de toute façon vous ne comprenez pas et c'était comme ça à longueur de journée [...] » (CATHERINE J.)*

*« [...] tout ne me plaît pas non plus dans le bâtiment historique et le patrimoine, je ne comprends pas tous les tenants et aboutissants, on ne fait plus vraiment des choses qui durent quoi, parfois c'est vraiment lamentable quoi, on nous demande de faire de la merde, en tant qu'ouvrier on n'a rien à dire, c'est nous qui faisons le travail mais ce n'est pas nous qui avons notre mot à dire, il y a l'architecte qui va voir avec le chef de chantier, peut-être que le chef de chantier n'est peut-être même pas sur le chantier c'est...parfois il ne discute même pas avec les ouvriers alors que c'est quand même cette personne-là qui fait le travail, tu vois, c'est tout de même très hiérarchique et en Belgique j'ai l'impression que ça l'est encore plus surtout que, il me semble que les formations font aussi que les architectes ou les en tout cas les chefs d'entreprise etc. ont tendance à considérer le petit ouvrier qui va faire le travail comme une grosse merde alors que, à la base, c'est quand même lui qui fait le travail, donc ils pourraient le considérer un peu plus quoi, tu vois, donc tout ça, ça fait beaucoup, c'est vraiment dommage parce que à cause de ça, je comprends tout à fait qu'on ait pas envie de faire des belles choses si on ne nous considère pas, celui qui va faire l'électricité c'est lui qui va faire le travail derrière si tu ne le considères pas en admettant que c'est travail-là ben oui c'est vrai il est bien fait, il y a tout un savoir-faire derrière, tout le monde n'est pas capable de le faire quoi!Et tout le monde n'a pas les compétences. » (SANDRINE)*

*« [...] le premier été que j'étais là, après presque un an, j'étais partie en vacances et j'arrivais pas à me détacher du travail, j'en faisais des cauchemars car on avait eu un gros dossier avant mon départ. J'étais incapable de me détendre, j'étais agressive même avec des gens qui n'avaient rien à voir. [...] C'était un travail où j'allais tous les jours avec la boule au ventre, peur de savoir si j'allais me faire enguirlander pour un truc ou un autre, et ça tournait tout le temps dans ma tête qu'est-ce que j'ai fait? qu'est-ce que j'ai pas fait? qu'est-ce que j'aurais pu faire de plus? » (KATIKA)*

#### 4.2.1.2.« Faire » sens

La certitude qu'un changement de métier est nécessaire intervient souvent quand exercer son métier actuel ne fait plus sens, changer de métier sert alors à redonner du sens à sa carrière professionnelle:

*« [...] j'avais changé j'avais évolué, j'avais d'autres priorités, j'en avais ras-le-bol des chiffres et de travailler...le moteur en fait n'était plus bon, ce n'était pas le travail qui était franchement pénible ni la société, ni l'ambiance mais le moteur qui à l'intérieur n'était plus là*

*en fait je n'avais plus la raison...Ce que je ne supportais plus de mon travail en fait c'était l'inutilité, quand je parle de moteur c'est ça que je veux dire, de courir après des chiffres enfin qui n'avait pas de sens, ça n'avait plus de sens. » (ISABELLE)*

*« [...] aujourd'hui je me retrouve dans mon énergie que j'avais, je dirais presque comme avant mon divorce, il y a 9 ans et cette énergie ne correspond pas du tout avec SAPPI [...] quand on a été dans des entreprises qui sont réputées pour leur gestion RH plutôt futuriste, se retrouver dans des sociétés où les RH doivent encore se défendre pour faire partie des décisions stratégiques euh pour moi c'est assez difficile donc voilà par ailleurs le fait de me retrouver à la maison, je me suis bloquée ici ça fait la 4ème fois que je me retrouve à la maison peut-être qu'il y a un message que j'ai pas compris, le message c'est que je suis faite pour être à la maison et pas pour aller prendre aujourd'hui le train, d'aller en train dans une société et aller donner des choses là et puis finalement être constamment en confrontation avec les uns et avec les autres alors voilà je crois que aussi je supporte pas l'autorité de 2 je crois que je suis extrêmement idéaliste et créative et donc me retrouver dans un cadre ça me fait péter les plombs [...] » (CATHERINE M.)*

#### 4.2.2. Les motivations extra-professionnelles

##### 4.2.2.1. Plus de liberté

*« [...] je n'ai jamais travaillé pour un patron, je me suis mise indépendante tout de suite [...] Autant enseigner, j'avais pas l'impression que c'était un patron et puis c'était tellement une passion que j'avais pas l'impression d'aller travailler en fait. Donc voilà et comme j'ai dû mettre cela de côté ben évidemment j'ai recherché qqch. que j'aimais bien quand même mais je savais que je n'étais pas faite pour être salariée donc... » (KATIA)*

*« [...] peut-être aussi que je voulais être indépendante enfin, même si c'est pas facile tous les jours il y a quand même plein d'intérêts à être indépendante [...] » (SANDRINE)*

##### 4.2.2.2. Meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée

Malgré un travail qu'elle apprécie, Katika enceinte de son deuxième enfant prend la décision de chercher un autre emploi quand elle se rend compte qu'il n'est pas possible d'élever un deuxième enfant avec des horaires contraignants, après une tentative de négociation auprès de son employeur, elle trouve un autre emploi avec des horaires de bureau et donne sa démission:

*« Je quitte Berlitz en 2011 quand j'étais enceinte du deuxième et que les horaires n'allaient plus convenir en ayant deux jeunes enfants à la maison, parce que pour continuer à avoir le même salaire, il fallait travailler jusque 21h et avec des enfants en-dessous de 2 ans, c'était pas possible. » (KATIKA)*

##### 4.2.2.3. Motivations identitaires

Deux cas de notre échantillon sont métisses, d'origine belgo-congolaise, leur double identité et l'héritage identitaire paternel jouent un rôle certain en filigrane de leur carrière professionnelle:

*« [...] aujourd'hui où je suis ben je me dis c'était ce que je devais faire, c'était moi en fait, je suis métisse, je suis d'origine congolaise [...] mais à ce moment-là j'étais tellement pas claire dans mon identité où tout ce*

*travail...tu vois...tu n'es ni blanc ni noir, tu n'es nulle part moi j'étais perdue, je me disais quand je vais au Congo, je ne suis pas chez moi parce que je suis née à Namur mais ici on te revoit toujours que tu es un étranger, je suis noire. Et maintenant le truc qui est en train de se faire [...] c'est ça que ça vient de me permettre de faire, enfin on dirait que tout se met, je fais ce geste, c'est comme si non seulement ça s'aligne, la raison, la tête, le coeur, le ventre il y a tout qui s'aligne et en même temps c'est cette compréhension, c'est pas que je ne suis ni noire, ni blanche, je suis et noire et blanche et c'est une richesse donc je suis en train de me reconnecter avec tout ce potentiel donc il y a un truc complètement bouillonnant ben je sais pas de quoi moi [...] » (LISETTE)*

#### 4.3. Les moments de rupture

Nous allons aborder ici les moments de rupture qui jalonnent le parcours professionnel ou extra-professionnel de nos interviewées.

##### 4.3.1. La démission

Une démission constitue également au-delà de mettre fin à une collaboration, la fin d'une situation de tension, Catherine J. choisit de démissionner de son emploi chez PLASTIMECA sans rien avoir comme autre travail qu'un projet comme antiquaire parce que son patron ne considère pas son personnel, cette démission la fait basculer dans son autre métier:

*« Donc la veille de mon mariage c'était en 2011, j'ai donné ma démission et c'est là que tout a basculé parce que je voulais faire de l'antiquariat, j'avais pris une option pour acheter un atelier pour retaper des meubles et pour les vendre et quand j'ai donné ma démission chez PLASTIMECA, le client principal pour qui j'avais déjà développé pas mal de produits m'a dit que si moi je quittais PLASTIMECA, ben lui quittait aussi [...] » (CATHERINE J.)*

##### 4.3.2. La santé

La santé est souvent considérée comme un signal d'alarme et peut constituer une rupture quand un problème de santé donne lieu à un arrêt de travail « forcé »:

*« [...] en tout cas cette phase forcée de te dire ben si je continue je vais droit dans le mur, je suis obligée de faire un truc à 180°, je ne sais pas quoi ou en tout cas un travail que je n'avais pas, parce que dans chaque grossesse, j'ai fait ce travail mais pas...j'étais fatiguée et donc la fatigue quelque part elle était déjà parce que Guillaume et Arthur ils ont un an d'écart donc je vais dire la fatigue était déjà là mais pas jusqu'au point de rupture et ici c'est la 1ère fois de ma vie où c'est vraiment le point de rupture quoi c'est pas un arrêt dû à une grossesse, c'est clairement le corps qui dit stop et là du coup, le processus introspectif a dû être poussé plus loin et donc voilà. » (LISETTE)*

*« Et puis en 2006, euh j'ai perdu ma maman assez brutalement qui m'aidait quand même pas mal pour les enfants, mon père a perdu ses nougats du jour au lendemain ou presque et en fait suite à tout cela j'ai eu un burn out parce que je devais gérer mon père, la maison enfin sa maison ma maison, la maison de repos, mes enfants, le boulot donc j'ai un peu imploré euh et c'est dans ma tête à ce moment-là qu'il y a vraiment eu la rupture avec mon travail parce que c'était devenu, quelque part à mes yeux, la chose la moins importante dans tout ce que j'avais dans ma vie. » (ISABELLE)*

Geneviève nous décrit également son mi-temps médical consécutif à une absence pour burn-out comme la « *clef du changement* »

*«[...] j'ai roulé 5 ans donc j'ai fait l'Italie, l'Espagne, le Portugal, l'Angleterre, la Hollande, j'ai sillonné un peu toute l'Europe avec mes 44T euh et puis j'ai eu un tout tout bête accident, je suis tombée de la hauteur de mes pieds au déchargement, j'ai tiré sur un tuyau et je suis tombée en arrière et je me suis fait le coup du lapin. Euh ben donc retour à la case départ, il y a eu pile 10 ans hier que j'ai eu mon accident, euh j'avais le bras droit paralysé, j'avais un disque qui avait bougé dans les cervicales donc opération, prothèses dans les cervicales, grosse dépression de nouveau parce que plus possible de faire mon métier alors qu'on avait vraiment trouvé un roulement de vie [...] » (RITA)*

Quand nous lui demandons si l'idée de créer son entreprise est survenue lors de son arrêt maladie consécutif à son cancer du sein, voici ce que Catherine M. nous en dit:

*« Oui c'est ça mais je dirais que c'est la conséquence aussi du burn-out parce que c'était vraiment...le burn-out j'ai eu une rechute et là ça fait 4 fois, je suis tombée une fois en burn-out et puis j'ai rechuté et puis j'ai eu une dépression et puis j'ai eu le cancer donc pour moi ça faisait la 4ème fois que je revenais à la maison et là je me suis dit OK parce que je me sentais bien chez moi et c'était quand on me disait tu vas retourner au boulot et tu as envie, je me disais ben non en fait j'ai pas du tout envie, j'en ressens pas du tout la nécessité, je me sens très très bien dans la vie que j'ai aujourd'hui [...] »*

#### 4.3.3. Un évènement violent

Un évènement violent peut être le point de rupture, Lisette subit une agression qu'elle vit comme une rupture avec les valeurs véhiculées par son employeur, victime d'une attaque raciste sur le train en novembre 2015 après une manifestation contre l'austérité, personne ne réagit et sa direction lui demande d'étouffer l'affaire, le racisme étant un sujet non pertinent dans ce contexte de lutte contre l'austérité, elle ressent un décalage entre les valeurs véhiculées par Vie Féminine et le discours tenu par son employeur, cette agression constitue donc une première rupture qui va l'amener vers un nouveau métier:

*« [...] et Vie Féminine ben c'est ça, c'est en novembre, on revient d'une grosse manif' moi je me fais agresser dans le train, donc c'était dans un cadre professionnel avec un gars qui me traite de sale négresse, que je devrais aller apprendre à lire et à écrire et où t'as personne qui bouge dans le wagon où j'ai mes collègues déléguées syndicales qui certainement parce qu'elles sont des femmes certainement qu'elles n'ont pas voulu intervenir non plus. [...] et là je me suis pas écoutée au lieu de prendre la...parce que c'était violent, violent, coincée dans un truc enfin avec aucune possibilité de repli avec un mec qui me fait des menaces de mort, qui me montre son cul etc...qui frappe à la vitre, hyper violent, en plus le truc qui continue quand on arrive aux Guillemins, un truc de fous et au lieu de prendre ça vraiment pour ce que c'était, c'est-à-dire une agression où j'ai vraiment eu peur donc j'ai même pas su sortir mon appareil photo ce qui est normalement la consigne en cas d'agression, de garder une trace etc. Donc je n'avais même pas su le sortir tellement j'étais comme ça...et où je me suis effondrée...et de me dire ben je le prends comme une victime et je fais mon travail de victime, non, j'ai voulu mettre ça dans le professionnel, je le fais pour les autres femmes, je vais chercher des infos pour les autres femmes, faut que ça serve etc. »*

#### 4.4. Les circonstances du changement du métier

Le changement du métier peut être contraint ou choisi, contraint par exemple par le marché du travail et choisi dans le cas où la personne est en emploi mais souhaite effectuer un changement de métier

##### 4.4.1. Changement contraint

Il n'y a parfois pas de travail régulier, et une situation précaire financièrement mais aussi professionnellement, dans l'enseignement par exemple:

*« Je suis sortie donc de l'unif, pas de chance, ONKELINX était passée par là, avait fait des tas d'amendements aux lois, changé le système scolaire et se retrouver prof de grec et de latin sans grec c'est pas facile, il n'y avait plus que quelques écoles qui le proposaient avec des horaires extrêmement réduits. Le latin, il y en avait mais plus comme avant c-à-d que moi j'avais 9h de latin et 5h de grec, un horaire comme ça on n'en trouvait plus jamais et le latin c'était plutôt de la culture latine que vraiment du latin et évidemment, bien qu'il y ait peu de profs, on se battait pour des horaires quasi inexistantes donc ça devenait pas possible. 2 ans j'ai enseigné français, histoire, néerlandais enfin...mais toujours en étant un peu « volante » d'une école à l'autre, d'école de devoirs en cours de rattrapage, c'était pas une vie [...] Ben voilà je me retrouvais aux environs de 25 ans avec un chouette diplôme mais pas de boulot et pas vraiment de perspectives extraordinaires dans l'immédiat. [...] Ce n'est pas par hasard, c'est vraiment par contrainte » (KATIA)*

*« On n'avait jamais un an de travail plein donc on retombait sur les allocations d'attente je vais dire pendant les vacances donc c'était toujours un peu du bricolage financier tout de même euh et puis en fait ce qui a déclenché le premier changement c'est qu'on a muté un réaffectable à ma place, donc j'étais engagée par l'école pour l'année et à Noël, il y a une commission de réaffectation qui décide ben tel prof est nommé mais n'a plus de travail parce qu'il n'y a plus assez d'élèves dans cette classe-là, elle, elle n'est pas nommée donc elle dégage et lui puisqu'il est payé à rien faire ben il va travailler là, puisqu'il est nommé il est payé en fait et l'école n'avait jamais eu le cas donc ne pouvait pas refuser et moi encore moins donc voilà. J'étais un peu dégoûtée du système et de la précarité de l'enseignement en tout cas en éducation physique à ce moment-là puisque je voulais m'installer, j'étais installée seule donc c'était quand même un peu galère et je me suis dit bon si même quand on est engagé pour un an on n'est pas sûr de sa place hein c'est ça qui s'est passé en fait puisque ça s'est passé à Noël euh ça suffit, je veux pouvoir gérer ma carrière moi-même et arrêter de dépendre de tous ces machins-là. » (ISABELLE)*

Le changement de métier est aussi envisagé pour sortir du chômage et devient un moment une nécessité pour soi et face au regard des autres, parfois pesant:

*« [...] j'avais quand même franchement bon d'être chez moi euh je me suis quand même laisser vivre honnêtement pendant 1 an et demi, 2 ans à continuer tout pareil mais sans travailler donc je vais dire profiter de ma solitude enfin il a fallu quand même du temps pour que l'envie d'autre chose revienne euh voilà maintenant elle est revenue je dirais un peu par dépit pfff...en fait je me suis rendu compte qu'être à la maison avec des ados qu'on était vite aussi le taxi, le machin...que socialement il faut toujours expliquer à tout le monde ce qu'on fait ce qu'on ne fait pas gna gna....enfin c'est un peu lourdingue aussi à ce niveau-là et voilà j'ai recommencé à chercher du boulot pas dans l'enseignement en éducation physique [...] » (ISABELLE)*

Un licenciement inattendu et soudain précipite le changement de métier et aussi le changement de statut, ainsi Rita envisageait son activité d'artisan chocolatier en tant qu'indépendante complémentaire et son licenciement a précipité son lancement en tant qu'indépendante à titre principal, elle a dû en faire son métier :

*« [...] finalement ben chez Interbéton quand ils ont compris ben pour de vrai que j'allais faire une chocolaterie, ils ont décidé que je n'allais plus avoir assez de temps pour eux et ils m'ont licenciée. C'est gentil hein? Donc moi j'ai ouvert le 25 novembre 2011, et le 20 novembre j'avais mon préavis dans la boîte aux lettres. [...] sans prévenir; ils ont dit que je ne convenais plus pour le poste. C'est bien de s'en rendre compte après 1 an et 1/2. »*

Au départ, Muriel est Zumba Instructor sur son temps libre, elle travaille toujours comme technicienne de surface à temps plein et donne ses cours une fois semaine, quand elle veut plus s'impliquer dans la Zumba et vendre les produits dérivés de la marque, elle doit faire un choix de statut de travail:

*« Quand on a voulu prendre la ligne de vêtement, il fallait être indépendante c'était obligatoire, ça a été un casse-tête hein ça tu sais indépendant ça fait peur [...] » (MURIEL)*

#### 4.4.2.Changement volontaire

Les interviewées nous font part du moment où elles ont dû effectuer un choix, rester dans l'exercice de leur métier ou se lancer pleinement dans leur nouveau métier:

*« Ça fait 5 ans que je travaille à l'Association Enfants des Andes. J'aime foncièrement le travail mais je sens que je ne peux pas m'investir dans les deux complètement. Il faut que je fasse un choix et Amorosa est ma propre création. C'est une activité qui est pleine de sens car elle correspond à ce que j'aime avec les valeurs que je défends. » (SOPHIE)*

*« Soit j'allais faire les deux à moitié aussi bien à l'UCM où l'entreprise était en changement etc. et donc il y avait beaucoup, beaucoup de boulot en-dehors j'avais de plus en plus de cours quasiment tous les jours. Donc, c'était soit je faisais les 2 à moitié et je faisais un burn-out, soit je choisissais et donc j'ai choisi et ça a été évident, en fait je me suis posé la question un lundi et je crois que le jeudi je démissionnais enfin tu vois en tout cas j'en parlais à ma directrice et je lui disais ben voilà. Ca a été très vite » (FANNY)*

### 4.5. Le choix du nouveau métier

#### 4.5.1.Le rôle des médias

La télévision joue parfois un rôle de révélateur, comme cela a été le cas pour Sandrine:

*« [...] j'ai regardé une émission à la télévision et il y avait...je crois que c'était 7 sur 7, un truc comme ça, je crois que c'était pendant 5 minutes, [...] donc je me suis mise devant la télé et donc il y a eu 7 sur 7, je suppose que c'était un lundi et j'ai vu ça, c'est passé 5 secondes ou moins et je me suis dit c'est ça que je veux faire c'était un tailleur de pierre qui travaillait sur des fonds baptismaux, je me rappelle très vaguement en fait, et donc je me suis envoyée dans cette idée-là en fait, c'était qu'une idée, [...] donc j'ai commencé à ce moment-là mes euh [...] »(SANDRINE)*

#### 4.5.2. Le hobby comme nouveau métier possible

Rita travaille comme employée dans le domaine de la logistique du béton, elle choisit de suivre une formation en chocolaterie pour le plaisir sans envisager ces cours comme un tremplin vers un nouveau métier:

*« [...] il n'y a pas grand chose qui me prédestinait à devenir artisan chocolatier, sauf la passion pour le chocolat, depuis toute petite j'ai toujours adoré le chocolat mais j'étais bien loin de penser que j'allais un jour en faire mon métier même quand j'ai repris ma formation de chocolatier pour le plaisir et absolument pas pour m'installer [...] en parallèle avec ce boulot, vraiment pour le fun, vraiment pour m'amuser, j'ai repris une formation en chocolaterie en me disant eh bien pour une fois je vais faire une formation pour qqch. qui me plaît et pas pour une reconversion professionnelle mais juste pour avoir le plaisir de faire des pralines, de faire des petites douceurs et de les distribuer à mes collègues et voilà d'en faire un peu profiter un peu la famille, un peu les amis [...] »*

#### 4.5.3.L'importance du « social » dans le domaine d'activité choisi

Dans notre échantillon, de nombreux cas ont quitté le domaine social pour exercer un nouveau métier ou au contraire ont embrassé une carrière sociale:

*« [...] C'est à la naissance d'Arthur dans mon congé de maternité que j'ai repris un post-graduat en médiation et avec cela je me suis dit ben voilà c'est 2 années en promotion sociale en cours du soir, je me suis dit ça va me faire un truc social et ça va me permettre alors de sortir de l'enseignement et en effet c'est comme ça que j'ai été engagée dans l'insertion socio-professionnelle comme formatrice et donc là plus comme enseignante et là j'ai donné toujours du français et des maths de base, j'ai pu donner aussi de la communication, de la confiance en soi et la citoyenneté et grâce à ce truc de médiation-là en tout cas ça m'autorisait à être dans un truc plus social et ben là j'ai trouvé beaucoup de sens justement je travaillais avec des adultes et plus des ados donc cela en terme de public, j'avais vraiment mon public, le public avec lequel j'étais à l'aise et voilà...mais c'était encore un public très précarisé, c'était des sortants de prison, des SDF, des toxicomanes, des personnes très très éloignées de l'emploi et même au niveau social quoi [...] un espèce de scénario idéal où j'arrive comme un sauveur, avec une mission qui est on va changer le bazar et où je suis prisonnière de cela et où à un moment donné [...] tu crois que à la seule force du poignet et de ta passion, tu vas métamorphoser les gens or en face de toi tu as des gens qui n'en veulent pas tout simplement, pas parce que c'est toi [...] t'arrives avec des grandes missions c'est des demandeurs d'emploi, des SDF, des sortants de prison, tu te dis que tu vas être là comme...au moment clé du carrefour de leur vie etc...ben il se fait que la plupart sont plutôt contraints par l'ONEM donc je vais dire ils ne sont pas motivés et tu laisses beaucoup d'énergie. » (LISSETTE)*

*« [...] j'ai alors regardé plus tout ce qui était par rapport au mi-temps en fait et j'ai vu que c'était surtout tout ce qui était ASBL etc...qui engageaient à mi-temps avec des contrats précaires avec aides à l'emploi, tout le bazar mais quelque part j'étais dans le package et c'est ce que j'ai fini par trouver. Il y en a une qui m'avait proposé d'abord euh d'aller chercher des budgets pour eux dans la région d'Eupen et j'ai refusé car quelque part c'était pour aller sur la route toute seule dans ma bagnole et c'était vraiment plus ça que je voulais faire même si le moteur était, entre guillemets, plus valable que des chiffres purs euh je n'avais pas envie de ça,*

*j'avais envie d'avoir des collègues etc, d'être dans un bureau et plus dehors et c'est ce que j'ai maintenant. Bon maintenant, je suis en train de remarquer l'envers du décor du social etc... mais en même temps le sentiment d'utilité est là ça c'est sûr donc c'est ça qui est positif, c'est ça que je voulais, je voulais que ça ne déborde pas trop en dehors du mi-temps pour me laisser le temps de m'investir à côté dans ma sculpture et les céramiques. » (ISABELLE)*

*« J'ai suivi le fil du coaching et de la thérapie brève, je voulais aller vers un poste plus « social ». J'ai alors examiné ce qui pourrait faire le lien entre sa diplôme de l'enseignement supérieur (HEC) et une formation qui me permettrait de passer dans un domaine en rapport avec le social. J'ai choisi une formation en FLE dispensée à l'ULg, cette formation lui permet de se reposer et d'effacer « l'étiquette » HEC, j'ai aussi suivi une formation d'écrivaine publique, j'effectue dans la foulée un remplacement chez Lirécrire où elle travaille sur de l'alphabétisation, j'étais déjà bénévole chez Lirécrire [...] On se bat pour continuer l'aventure moi depuis 4 ans je n'ai pas l'impression d'avoir travaillé. Je vis au jour le jour vu que les contrats ne pas reconduits automatiquement chaque année, mais je n'envisage pour le moment pas ma vie sans GRAPPA » (GENEVIEVE)*

#### 4.5.4. Un métier « dit » masculin

Deux des cas de notre échantillon ont choisi de se reconverter à un moment donné de leur trajectoire professionnelle dans un métier dit « masculin »:

*« [...] j'ai divorcé, j'ai fait une très très grosse dépression et on a dû vendre la maison là où on habitait. Ça a été psychologiquement très compliqué, je n'avais plus envie de dépendre de personne, j'avais vraiment envie de prendre mon indépendance financière donc de ne plus dépendre d'un homme pour finir mes fins de mois et la seule solution que j'ai trouvée sans reprendre de très grandes études, c'était de passer mon permis camion donc je me suis retrouvée de nouveau à la case FOREM, donc pour passer mon permis camion. » (RITA)*

*« [...] je suis rentrée à Liège et puis après pendant 2 ans j'ai cherché un atelier, j'ai cherché également du travail et je n'en ai pas trouvé essentiellement parce que je suis une fille, en Belgique en tout cas [...] Ce n'est pas un métier d'homme, c'est un métier considéré en Belgique comme un métier d'homme mais pour moi ça n'est pas un métier d'homme, quand tu vois les ornements ce sont des femmes, tu sais la Belgique et la pierre c'est bizarre. »*

Sandrine nous explique aussi avoir eu un choix stratégique à faire en raison d'une mauvaise relation avec un autre tailleur de pierre de sexe masculin sur le grand Liège:

*« [...] J'avais aussi eu des complications avec un autre tailleur de pierre à Liège et donc, j'avais pas spécialement envie de me retrouver en tant que tailleur de pierre plutôt dans le dessin technique ou quoi et en fait j'ai pas trouvé [...] »*

#### 4.5.5. Un déclic scénique

C'est en « slammant<sup>2</sup> » et lors d'une performance sur scène que Lisette réalise que le métier qu'elle exerce n'est plus sa juste place:

---

<sup>2</sup> « Poésie orale, urbaine déclamée dans un lieu public sur un rythme scandé » (Source Larousse en ligne)

*« [...] tu donnes ce qui est exactement l'inverse de mes postures professionnelles jusque maintenant et ça je l'entends seulement maintenant mais j'ai eu un espèce de déclic là quand j'étais sur la scène du slam purée c'est exactement l'inverse quoi ça me permet de dénoncer des choses, de faire quelque chose de ma colère plutôt que recevoir de la colère, ça me permet de la sublimer dans une autre forme et alors du coup ben c'est ma juste place. »*

#### 4.5.6. Les opportunités

Après avoir donné sa démission à son employeur, Catherine J. se retrouve face à une opportunité inattendue de débiter sa propre activité, un client de son ancien employeur lui propose un partenariat:

*« [...] quand j'ai donné ma démission chez PLASTIMECA, le client principal pour qui j'avais déjà développé pas mal de produits m'a dit que si moi je quittais PLASTIMECA, ben lui quittait aussi, il m'a invité dans son bureau et j'ai dit non et puis j'ai dit oui et un mois après partait mon premier camion de calages en carton et donc là j'étais en personne physique et puis on a commencé à développer, les premières années avec mon mari on travaillait pour ce gros client-là, mon mari me donnait un coup de main et on avait un camion qui partait par semaine et on faisait tout nous-mêmes jusqu'au jour où je me suis dit les ateliers protégés c'est tout de même pas mal, j'ai donné le plus gros du travail aux ateliers protégés et puis après j'ai commencé à développer des nouveaux produits pour des nouveaux clients, on a déposé 4 brevets et maintenant j'ai une petite société qui tourne pas mal je suis sur le point de reprendre la société PLASTIMECA, ça devrait se signer dans le mois ici. »*

Alors qu'elle s'est lancée comme consultante, après avoir obtenu un diplôme de l'ULg en GRH, Katia décrit le moment où son métier prend une autre direction via une demande des ses clients ce qui lui permettra de se positionner en tant qu'experte dans un domaine de consultance qu'elle n'avait pas du tout envisagé:

*« [...] je me suis mise indépendante tout de suite, comme consultante donc je proposais des solutions à l'emploi qu'elles soient, comment dire euh..., optimiser ou maximiser entre guillemets le rendement, proposer des incentives, aller faire des audits, des bilans de comment ça se passe dans les entreprises et tout ça. Et puis les prémisses de la crise arrivant, on m'a dit: « Tiens, tu ne sais pas me trouver une prime pour un tel et y a pas un truc? » et j'ai commencé à me spécialiser, malgré moi, encore une fois, dans les primes donc la recherche de subsides. Cela a pris tellement d'ampleur et j'ai été contactée par la Chambre de Commerce qui m'a demandé de consigner tout ce que je savais sur les subsides dans un bouquin comme il savait que j'écrivais, donc Lucas Venanzi, le boss de chez Edipro m'a dit ben voilà tu écrirais bien un truc. J'ai écrit et puis de là ben évidemment, ça eu un autre retentissement autre que les livres en latin (rire) forcément. Et je me suis retrouvée à donner des conférences terribles sur les aides et subsides aux PME [...] Et quelque part, ben j'avais pas vraiment voulu ça non plus, je me suis retrouvée aussi embarquée dans cette histoire-là [...] je suis devenue « Madame Subsides », « 'bribeuse' professionnelle pour aller chercher des sous partout »*

##### 4.5.6.1. Les opportunités liées à l'organisation

Quelques-unes des personnes de notre échantillon, nous ont confié avoir saisi des opportunités lors de plans de restructurations dans leurs entreprises respectives:

« [...] On me propose de transférer mon contrat d'une société vers une autre, j'en profite alors pour négocier une augmentation salariale qui ne me sera pas accordée, j'ai l'impression de stagner professionnellement, je me renseigne alors sur le monde de l'entrepreneuriat et les études privées en esthétique qui est une profession réglementée, l'accès à la profession est obligatoire. Je refuse alors le transfert de contrat et suis libre de partir sans devoir prêter de préavis, tout en conservant mes droits sociaux [...] » (JULIE)

« [...] et puis en 2010, il y a eu une restructuration dans la société dans laquelle je travaillais avec un plan social etc. on va dire comme ça avec de bonnes conditions de départ et je me suis arrangée pour être dedans en fait. Donc, j'ai vraiment saisi la perche qui passait à deux mains. » (ISABELLE)

#### 4.5.7. Les rencontres

Rita nous parle d'une rencontre qu'elle fait lors de sa formation en chocolaterie, peu de temps après cette personne décède et Rita nous explique l'impact que cette rencontre a eu dans le choix d'exercer le métier d'artisan chocolatier en activité complémentaire d'abord:

« [...] j'ai repris une formation en chocolaterie [...] et puis j'ai rencontré alors, pendant cette formation, Dominique Delvaux, qui était chocolatier à Chênée et qui est euh décédée au mois de mars donc moi je l'ai rencontrée en septembre, elle est décédée en mars et là eh ben c'est euh décomposition, j'avais perdu mon mentor, enfin j'avais... après les cours on se faisait jeter des vestiaires parce qu'on papotait dans les vestiaires, y'avait l'homme avec les clefs à l'IFAPME qui disait: « et moi maintenant moi je voudrais bien fermer! [...] avec Dominique, on avait eu toutes les deux une fille qu'on avait élevée toutes seules, on avait toutes les deux le permis camion, on avait roulé donc on avait plein de choses en commun, donc voilà c'est vraiment quelqu'un avec qui directement je me suis super bien entendue et oui quand elle est décédée (émotion dans la voix) c'était vraiment compliqué et, je me suis dit que tout ce qu'elle m'avait appris ça ne pouvait pas partir avec elle donc j'ai racheté une partie de son matériel en me disant je vais faire une chocolaterie dans mon garage que j'ouvrirai juste les samedis avec le petit matériel que j'avais racheté chez elle [...] »

#### 4.5.8. Le rôle du conjoint dans le choix du métier

Pour un cas de notre échantillon c'est son mari qui est à l'initiative du choix du métier, si Muriel suit des cours de Zumba pour son plaisir et qu'elle « accroche » à cette discipline, elle n'est pas consciente qu'elle peut en faire son métier, c'est son mari qui lui suggère:

« Déjà j'ai accroché directement aux cours de Zumba parce que j'aime bien de danser et puis on a eu après la chance d'avoir le Zumba Shop l'évènement de Zumba ici en Belgique, mon mari a voulu me sortir de mes torchons et de mes raclettes comme il dit toujours. Il en avait marre de me voir dans l'usine quoi parce qu'on travaillait ensemble donc il savait très bien ce que je faisais dans l'usine, moi j'aimais bien personnellement, j'aimais bien ce que je faisais mais il a voulu me sortir de là, que je fasse autre chose donc la Zumba qu'il aime bien lui aussi [...] regarde c'est même lui qui m'a offert ma formation. »

#### 4.5.9. Le choix du statut de travail

##### 4.5.9.1. Indépendant à titre complémentaire

Isabelle nous parle plus en détail du moment où elle a songé à faire de la sculpture son métier principal:

*« [...] je me suis dit je vais faire de la sculpture mon travail et j'ai fait une formation à la création d'entreprise et je me suis rendue compte que si je voulais en faire un travail ben je devais aussi accepter à ce niveau-là un côté commercial et peut-être perdre ou en tout cas réorienter ma liberté de création pour que ce soit rentable, donner des cours à tout-va etc... je trouvais que ça n'était pas très... j'ai fait le plan financier et ça pouvait tenir la route mais je sentais à l'intérieur de moi que c'était excessif par rapport à ce que je voulais bien faire euh ici ben voilà j'aurais dû donner allez cinq cours par semaine pleins avec six personnes, sans loyer donc faire ça chez moi etc... avec des contraintes et je me suis rendue compte assez rapidement que j'avais pas tellement envie et durant toute la période où j'ai fait cette formation, je n'ai plus sculpté du tout et ça, ça m'a quand même interpellé aussi parce que j'étais dans l'objectif de faire, de réussir, de machin... et je me suis rendu compte que en tout cas pour moi c'était un peu incompatible [...] c'est ma passion, c'est mon activité mais qui n'est pas financièrement viable en tout cas avec la liberté que je veux pouvoir garder, j'avais besoin d'un mi-temps à côté donc je viens de trouver. Donc actuellement j'ai un mi-temps comme formatrice en informatique et l'autre mi-temps c'est la céramique et la sculpture [...] »*

##### 4.5.9.2. Indépendant à titre principal

Choisir de travailler en tant qu'indépendant à titre principal va de soi pour certains des cas étudiés:

*« [...] je n'ai jamais travaillé pour un patron, je me suis mise indépendante tout de suite, comme consultante [...] je savais que je n'étais pas faite pour être salariée. » (KATIA)*

*« [...] c'est toujours assez spécifique de trouver un boulot, peut-être aussi que je voulais être indépendante enfin, même si c'est pas facile tous les jours il y a quand même plein d'intérêts à être indépendante [...] je suis indépendante parce que entre autres j'ai trouvé un atelier et que je devais avoir un emprunt et que c'était un emprunt professionnel et d'une certaine manière j'ai dû me mettre en tant qu'indépendante, enfin bon tout ça est une réflexion aussi, parfois on accélère les choses. Je trouvais pas de boulot, il fallait tout de même que je travaille. Ca allait de soi de m'installer en tant qu'indépendante. » (SANDRINE)*

Le choix de statut fait partie d'un projet familial et vise très souvent une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle, comme nous le dit Katika:

*« [...] la façon dont je m'imagine le mieux c'est travailler à mon compte, faire quelque chose que j'aime et en même temps gagner de l'argent mais aussi pouvoir un peu m'occuper de mes enfants, les conduire à l'école, aller les voir quand ils font un petit spectacle mais aussi de ne pas me sentir coupable quand je demande à mon patron une demi-journée de congé pour m'occuper de mes enfants, les conduire chez le médecin etc. »*

##### 4.5.9.3. Le « statut » d'artiste

Une seule des personnes de notre échantillon, Fanny, a obtenu le « statut » d'artiste après avoir été très longtemps indépendante à titre complémentaire, voici ce qu'elle nous dit de ce statut:

*« Ce qu'il se passait, c'est que mon chômage diminuait et donc maintenant que j'ai fait les démarches pour avoir le statut d'artiste et grâce à la SMart<sup>3</sup>, quoiqu'il arrive je gagne 50€ par jour où je ne coche pas ma carte, alors que quand tu n'as pas le statut d'artiste eh ben ton chômage diminue à cause du temps soit parce que tu deviens cohabitant ou x ou y que là avec le statut d'artiste ça ne bougera plus, il restera . Donc ça veut dire que si j'ai un mois sans travail j'ai 1000 ou 1200€ je sais plus trop » « Je l'ai eu en janvier ce qui est assez incroyable mais je travaille beaucoup et il n'y avait rien de louche j'étais clairement dans de l'artistique il n'y avait rien d'autre. Il n'y avait aucune magouille je déclarais tout, tout, tout et je pense que c'est pour cela que je l'ai eu rapidement [...] j'ai aussi voulu avoir mon statut d'artiste car en tant qu'indépendante, si tu ne travailles pas tu n'as rien du tout et en tant que danseuse, si je me casse un genou, si je me blesse et que je sais rien faire pendant un mois je suis dans la merde. »*

#### 4.6. Les rentrées financières

##### 4.6.1. Le mi-temps « alimentaire »

*« J'ouvre mon institut Biotiful en décembre 2010 et en parallèle, je conserve toujours un mi-temps alimentaire [...] » (JULIE)*

*« [...] je ne considère pas cela (métier de formatrice en informatique) donc c'est de nouveau quelque chose d'alimentaire je vais dire cela comme ça avec un sentiment d'utilité meilleur que ce que j'avais avant et avec un salaire nettement moins bien que ce que j'avais avant donc j'essaye...mon métier, ce que j'aime ma passion, c'est ça (sculpture/céramique) maintenant pour l'instant je ne sais pas en vivre, voilà [...] » (ISABELLE)*

##### 4.6.2. Les rentrées incertaines

*« [...] j'ai toujours mon petit business de consultante indépendante sur le côté parce que j'ai quelques clients que j'aime bien mais c'est vrai que je me suis investie dans cette société-ci, ben forcément parce que c'est devenu la nôtre parce que j'en suis devenue administratrice avec le temps. [...] Et je dois dire que dans les dernières années, 2010-2011, j'ai eu énormément de problèmes de paiement, mes clients ne me payaient pas, payaient difficilement. Il faut savoir qu'en consultance, ce ne sont pas des montants astronomiques hein c'est à coup de 700€-1000€ la facture et faire une procédure en justice pour si peu, entre guillemets, ben je vivais chez mon avocat pour être payée 3 ans après donc il y avait vraiment un problème de trésorerie et de paiement au niveau des clients ce qui m'a encore plus poussée à travailler davantage ici, toujours en restant indépendante hein, et voilà comment je me retrouve administratrice d'une SA depuis 2011 [...] » (KATIA)*

*« Quand on a voulu prendre la ligne de vêtement, il fallait être indépendante c'était obligatoire, ça a été un casse-tête hein ça tu sais indépendant ça fait peur mais il n'y a que moi qui suis indépendante, je n'ai pas mis Dan dedans parce que je voulais pas au cas où il y avait un problème, tu sais que tu as un revenu qui rentre quand même, Dan travaille toujours il aime ce qu'il fait [...] » (MURIEL)*

---

<sup>3</sup> SMart est une association professionnelle des métiers de la création qui propose aux travailleurs actifs dans les domaines de la création artistique un service un gestion de leurs contrats

#### 4.6.3. Subvenir aux besoins de la famille

Les choix professionnels s'articulent autour de la famille. Après son divorce, Lisette doit être en mesure de subvenir aux besoins de ses deux enfants:

*« [...] le divorce c'est quand je travaillais aux Péniches du coup ça...jusque là j'avais travaillé comme prof et j'avais comme du temps, temps partiel, à partir du divorce j'ai dû prendre des temps pleins quoi et donc quelque part c'était un choix de raison, une question financière, très vite j'ai bien senti que ça ne me convenait pas [...]*

#### 4.7. Le rapport aux aides institutionnelles et financières

*« [...] Je suis indépendante parce que entre autres j'ai trouvé un atelier et que je devais avoir un emprunt et que c'était un emprunt professionnel et d'une certaine manière j'ai dû me mettre en tant qu'indépendante [...] » (SANDRINE)*

*« J'ai accepté le fait de ne plus être cloisonnée dans un métier unique, je ne me considère pas comme artiste uniquement, je suis slammeuse mais aussi formatrice, à la SMart, j'ai une liberté d'action et je ne m'occupe de rien, ils s'occupent de tout et se prennent un petit montant au passage, par exemple je bénéficie du RPI<sup>4</sup> pour le moment, je ne sais pas encore combien de temps ça va durer, je découvre littéralement les systèmes. Je n'ai pas le statut d'artiste car je multiplie les projets et n'ai pas de lieu fixe de travail ou de partenariat fixe car j'obtiens mes nouveaux projets essentiellement via la scène, les gens me disent on vous a vue là ou là [...] » (LISETTE)*

*« Moi j'ai eu la chance quand j'ai fait ma faillite, le chômage n'a pas voulu de moi et j'ai pas voulu du CPAS et donc il fallait que je me fasse quelque chose c'est une chance que j'ai eue, parce que, évidemment, ça m'a fait bouger très vite et euh je n'ai pas eu ce questionnement à me faire tiens j'ai le chômage c'est une sécurité, moi je n'ai jamais voulu du chômage mais c'est une chance, je pense cette mentalité parce que sinon j'aurais...maintenant c'est une aide et il faut prendre cela comme un tremplin et pas comme un acquis, moi j'aime pas les acquis et à partir du moment où tu te dis il faut que je mange à la fois du mois ben on bouge son derrière, on y va! » (CATHERINE)*

#### 4.8. Les ressources familiales

##### 4.8.1. Le conjoint

Les interviewées nous donnent des détails sur les attitudes encourageantes de leur conjoint face à leur nouveau défi professionnel:

*« Ah ben quand j'ai reçu « mon papier » j'étais décomposée en me disant Oh la la la et puis alors mon mari m'a dit: « Eh ben écoute, de toute façon, tu vivais ici dans la maison, avec ton salaire et ta fille aux études et tu t'en sortais, donc on va vivre avec mon salaire, ouvre ta chocolaterie et on verra si ça marche, tant mieux, et si ça ne marche pas eh ben, tu fermes et tu trouves du boulot, et tu vas retravailler ailleurs. » (RITA)*

---

<sup>4</sup>Régime des Petites Indemnités (RPI) est un défraiement versé à l'artiste dans le cadre d'une prestation artistique

« Regarde c'est même lui qui m'a offert la formation à Orlando, c'est lui qui m'a offert la semaine il me dit il faut que tu y ailles il n'y a rien à faire, moi je dis c'est 13h d'avion, ça coûte autant parce que ça coûte quand même 2500€ quand on fait le calcul pour une semaine, dix jours c'est honteux c'est cher mais il dit ça te rapporte des trucs quand même [...] je crois qu'il est tellement fier de sa femme, de la voir danser etc. qu'il me met en valeur c'est l'impression qu'il me donne toujours me mettre en valeur, je lui dis stop arrête ça va mais Dan il veut à chaque fois que je monte, je monte, je monte et puis tous les 2 on est vraiment dedans lui il aime bien » (MURIEL)

« [...] moi j'ai tout ce côté artiste, je crée des produits et donc c'est fou et il y a des données techniques que je ne connais pas nécessairement et lui va apporter ces données techniques, point de vue de la résistance des matériaux donc c'est un très, très bon duo dans le sens où moi je vais apporter ma folie créatrice et lui va me dire Oui OK mais je suis pas sûr que ça va tenir mais si on faisait une forme comme ça peut-être que ça tiendrait mieux et on part comme ça et « l'élastocoin » est né comme ça on a chacun fait nos idées de notre côté et puis on a mis tout ensemble est « l'élastocoin » est né. L'éco-cale pareil, j'étais d'abord partie sur un autre design et puis c'est lui qui a fait les recherches plus techniques. C'est vraiment un très très beau duo! [...] et il comprend tout ce que je lui dis aussi, je sais pas comment il me comprend parce que moi je vois le produit dans ma tête ou le design mais il faut l'expliquer et il n'y a que lui je crois pour me comprendre. Et dans le privé c'est 100%, tu as besoin d'être soutenue. » (CATHERINE J.)

« Il ne donne pas des cours mais il est avec moi [...] C'est plus moi qui gère le zumbashop, donc la semaine le magasin etc. en plus de mes heures de zumba et puis Dan ben quand il est là ben il m'aide c'est plus lui qui fait les déplacements parce que moi je ne saurai pas, moi après 4h de route j'en ai marre et puis Dan c'est un homme il sait dormir dans sa camionnette s'il veut et puis il aime bien d'être en contact avec les gens et puis je vais te dire franchement Dan est plus serviable avec les gens difficiles, il a une patience inouïe. On se complète bien c'est ça qui est génial, c'est que à nous deux on fait la paire » (MURIEL)

#### 4.8.2. Les enfants

Son propre enfant peut valider le choix de changement de métier en encourageant son parent dans la voie qu'il s'est choisi:

« [...] du haut de ses 12 ans, ben là elle m'a dit ben maman je vois que tu as envie de partir et franchement à l'internat je m'amuse bien, je reste à l'internat, ce sera plus facile, et si tu veux aller faire l'inter', ben vas faire l'inter' » (RITA)

#### 4.9. Les négociations au sein la famille

##### 4.9.1. Les négociations avec les enfants

Rita nous fait part de la discussion qu'elle a avec sa fille lorsqu'elle décide lors d'un premier changement de métier après son divorce, chauffeure poids lourd elle décide de rouler à l'international, ce qui en terme de famille va avoir des répercussions d'un point de vue organisationnel puisque sa fille doit intégrer un internat:

« [...] C'était un peu spécial, et puis ben là j'ai divorcé, j'ai fait une très très grosse dépression et on a dû vendre la maison là où on habitait. Ça a été psychologiquement très compliqué, je n'avais plus envie de dépendre de personne, j'avais vraiment envie de prendre mon indépendance financière donc de ne plus dépendre d'un homme pour finir mes fins de mois et la seule solution que j'ai trouvée sans reprendre de très grandes études, c'était de passer mon permis camion donc je me suis retrouvée de nouveau à la case FOREM, donc pour passer mon permis camion. Ma fille à l'époque avait 12 ans, et donc pour les facilités de la formation qui se passait de septembre à décembre, on avait décidé d'un commun accord qu'elle irait à l'internat. Quand je me suis retrouvée avec mon permis en poche au mois de décembre, ben on s'est mis à table avec ma fille comme on l'avait toujours fait auparavant en pesant le pour et le contre du métier, ce qu'on faisait en inter, et ce qu'on faisait en national. Les horaires, les salaires, enfin on a tout mis à table, du haut de ses 12 ans, ben là elle m'a dit ben maman je vois que tu as envie de partir et franchement à l'internat je m'amuse bien, je reste à l'internat, ce sera plus facile, et si tu veux aller faire l'inter', ben vas faire l'inter'. »

#### 4.9.2. Les négociations avec le conjoint

Au moment, où elle a décidé de quitter l'entreprise pour laquelle elle a travaillé près de 20 ans, Isabelle nous fait part de la manière dont elle en a fait l'annonce à son mari:

« [...] Ben j'ai quand même dû vendre un peu l'affaire à mon mari... parce que au niveau de la société on me prend pour une cinglée, j'ai un bon boulot avec une voiture de société etc... objectivement parlant au niveau de la société ça ne passe pas. Mais moi j'étais dans l'ivresse de ma liberté retrouvée, j'ai fêté mon préavis avec tous mes copines comme on enterre sa vie de jeune fille, vraiment le même principe euh j'avais bien accentué les avantages chez moi pour être sûre que ça ne porte pas à conséquence. » (ISABELLE)

#### 4.10. La place des formations dans le changement de métier

Pour certains métiers, une formation a été nécessaire pour l'exercer, c'est le cas de Julie car la profession d'esthéticienne dont l'accès est réglementé:

« Je me suis renseignée sur le monde de l'entrepreneuriat et les études privées en esthétique, la profession est réglementée et un accès à la profession est obligatoire, je me suis donc formée de manière intensive en école privée le jour et publique le soir. Je réalise un stage en entreprise et obtient mon accès à la formation en neuf mois. » (JULIE)

« [...] Je me suis dit je vais retourner à l'unif et étudier autre chose et j'aimais bien les sciences sociales etc... donc comme je suis servie de mes candidatures pour n'avoir à faire qu'une passerelle en GRH, Sciences du Travail, enfin Psychologie de l'entreprise comme on dit et voilà comment j'ai atterri dans ma seconde vie. » (KATIA)

« La formation dure 2 jours mais tu dois avoir la base si t'as pas la base... il faut que tu puisses dire c'est un merengue, une salsa tu peux pas dire je ne sais pas à un élève tu dois savoir, de toute façon un moment donné tu dois reconnaître les pas. Tu n'es pas obligée de faire d'autres formations, c'est parce que moi je veux vraiment être carrée, je veux savoir tout » (MURIEL)

#### 4.11. La créativité

Plusieurs des cas de notre échantillon nous parlent de leur créativité ou du rapport à celle-ci:

« Je suis fort créative, j'aime bien de créer mes 'chorés', il y en a quo recopient ce qu'ils voient par des instructeurs de Pologne, moi je préfère créer mes chorés » (MURIEL)

« [...]voilà à chacune de mes grossesses ça a été du temps de création, d'écriture » (LISETTE)

« J'ai commencé à créer pendant mes temps libres à l'association. Ca me permettait d'évacuer les moments un peu difficiles vécus avec les enfants » (SOPHIE)

« J'ai fait une formation à la création d'entreprise et je me suis rendue compte que si je voulais en faire un travail ben je devais aussi accepter à ce niveau-là un côté commercial et peut-être perdre ou en tout cas réorienter ma liberté de création pour que ce soit rentable, donner des cours à tout-va etc etc...je trouvais que ça n'était pas très...j'ai fait le plan financier et ça pouvait tenir la route mais je sentais à l'intérieur de moi que c'était excessif par rapport à ce que je voulais bien faire euh ici ben voilà j'aurais dû donner allez 5 cours par semaine pleins avec 6 personnes, sans loyer donc faire ça chez moi etc...avec des contraintes et je me suis rendue compte assez rapidement que j'avais pas tellement envie et durant toute la période où j'ai fait cette formation, je n'ai plus sculpté du tout et ça, ça m'a quand même interpellé aussi parce que j'étais dans l'objectif de faire, de réussir, de machin...et je me suis rendu compte que en tout cas pour moi c'était un peu incompatible. » (ISABELLE)

« Lors de ma séparation au printemps dernier, par contre le slam, les collages, j'ai mis tout ça en stand-by » (LISETTE)

« [...] et ce qui est bizarre c'est que dans la partie artistique, là je retrouve mon indépendance de parole parce donc du coup je peux dire dans un slam que t'as vu là, je peux dire ce que je veux et je le dis à ma sauce, je peux transformer l'émotion aussi c'est-à-dire que le truc aussi que j'ai vu tous ces jobs tu dirais que je me suis mise dans des endroits où je recevais de l'émotion en permanence c'est-à-dire tous des gens qui ne vont pas bien, qui ont des problèmes etc...donc je m'en prends plein comme ça quoi et en fait l'endroit où moi je suis le mieux c'est pas l'endroit où j'en reçois mais où j'en donne donc quand tu as fait ton exposition, tu as fait ton truc, les gens ils regardent ton expo, tu donnes quelque chose à voir, tu fais ton slam tu donnes quelque chose à entendre, tu fais un article de presse tu donnes quelque chose à lire, donc tu donnes de l'émotion, tu donnes à réfléchir [...] » (LISETTE)

« Je ne sais pas dessiner, en fait moi je viens d'une famille d'artistes, mon père, grand-père, arrière-grand-père étaient artistes tous les trois, mon arrière-grand-père est le cofondateur de l'Académie des Beaux-Arts de Verviers, donc ils étaient tous artistes et mon père était triste quand j'étais petite car je ne savais même pas dessiner un cercle mais faut croire que j'ai quand même un côté artiste. Donc comment je fonctionne, comme les enfants (elle me montre un prototype pour une boîte de boucles d'oreille) donc je prends des morceaux de carton en général je fais ça dans ma pièce-là je prends des morceaux de carton dans tous les sens, je coupe, je découpe, je recoupe, je colle, je décolle pour arriver à quelque chose de sympa et ici pareil c'est une boîte qu'on m'a demandé de faire sans point de colle, je prends des morceaux de carton, même des morceaux de papier je les plie et je vois ce que ça donne et après sur un

*papier je dessine mais à ma manière parce que personne ne saurait lire mes dessins. » (CATHERINE J.)*

#### 4.11.1. La reconnaissance

Lisette nous confie quand nous lui demandons si c'est dur d'être femme et reconnue en tant qu'artiste:

*« Oui complètement, mes collages aux yeux de certains c'est du bricolage »*

Souvent les fonctions occupées dans le milieu artistique sont des fonctions d'accompagnement ou d'enseignement:

*« Mes projets en tant que danseuse sont en stand by pour les activités d'enseignante et de chorégraphe, j'ai toujours du travail. » (FANNY)*

Pour certaines la reconnaissance est importante et les encourage à continuer le projet:

*« Quand je gagne des concours, ici ça a été le troisième que j'ai gagné, 3 concours plus une nomination, ça fait du bien et ça booste, ça aide à te dire ben je continue. [...] Je me présente à beaucoup de concours pour ça aussi pour me booster Alors une connaissance me dit c'est parce que tu as besoin de lauriers, ben oui quelque part on a besoin d'être reconnus. » (CATHERINE J.)*

#### 4.12. Les valeurs et les causes dans l'exercice du nouveau métier

Parmi nos interviewées, plusieurs d'entre elles ont avancé des valeurs, des causes qu'elles avaient à coeur de respecter et de défendre:

*« Il faut que je fasse un choix et Amorosa est ma propre création, c'est une activité qui est pleine de sens car elle correspond à ce que j'aime avec les valeurs que je défends [...] j'ai ainsi travaillé avec plusieurs bijoutiers et maintenant je souhaiterais aller plus loin en valorisant d'autres arts locaux dans mes créations. Le Pérou est riche en artisanat [...] chaque personne connectée au projet Amorosa restera indépendante afin que tout le monde soit à la fois clients et patrons. » (SOPHIE)*

*« [...] j'espère faire découvrir ma gamme qui s'appelle « variations autour de la carotte » et parce que ce sont des carottes en pierre [...] je vois que je me tourne tout de même vers l'écologie vraiment, parce que ça m'intéresse, j'achète beaucoup en seconde main par exemple mais c'est pas parce que... au départ c'était peut-être pour l'argent mais de plus en plus je suis en train de me dire que c'est pas ça, c'est plutôt parce que je trouve que le monde de consommation ne me convient pas du tout, c'est un truc qui me sidère assez fort [...] Ce qu'il se passe avec le moulin à épices et les autres objets de la gamme c'est qu'à la base la carotte est une chute de pierre, c'est-à-dire que quand on fait un monument et qu'on veut faire un trou, une jardinière ou n'importe quoi on utilise la carotteuse pour aller plus vite c'est une machine qui vient comme ça et qui fore comme ça mais cette carotte elle va à la poubelle quoi, elle ne sert à rien [...] c'est une grosse tentation que j'ai eue en travaillant en entreprise et aussi je devais faire un travail pour l'école et j'avais des carottes à côté et j'ai inventé le moulin à épices à ce moment-là parce qu'il fallait que je fasse quelque chose et donc toute ma gamme d'objets se met dans un upcycling donc recyclage, valorisation d'un déchet » (SANDRINE)*

« Le problème de PLASTIMECA c'est qu'ils sont dans des mousses pas très écologiques et moi je suis dans l'écologie à fond avec mes cartons recyclés et sans colle... PLASTIMECA sera une filiale de Jam&Ry mais ne s'appellera pas Jam&Ry parce que je peux absolument pas mélanger, il faut vraiment que je réfléchisse à ça en terme de communication. » (CATHERINE J.)

« [...] si quelqu'un n'aime pas ce qu'il fait et le fait pour l'argent, c'est mal barré! C'est la crise quand même tu sais que c'est moi la moins chère, je ne veux pas, je ne veux pas augmenter [...] qu'est-ce qu'on va avoir de plus à augmenter les prix rien! Que du contraire! [...] Moi je fais beaucoup des 'charity events'. On a fait ici pour le fameux tremblement de terre qu'il y a eu au Népal, j'ai été jusqu'au Luxembourg [...]» (MURIEL)

« Je me suis fixé l'objectif de février 2017 [...] pour écrire un livre sur ce que l'Afrique et la sagesse africaine peuvent nous apprendre sur nous, la relation à soi et aux autres et aussi en terme de bien-être. Là-bas je dis pas qu'il n'y a pas de suicides etc. mais le burn-out il n'y a pas il y a encore un sens de l'hospitalité, tu peux débarquer n'importe quand il y aura toujours une porte ouverte, c'est ce sentiment d'appartenir à une communauté, c'est tout ça que je veux transmettre comme message dans ce livre [...]» (JULIE)

#### 4.13. De l'importance du réseau professionnel

Certaines femmes de notre échantillon, mettent en avant l'importance du « réseautage », elles font d'ailleurs partie de réseaux féminins mais ont à coeur de créer des synergies avec des gens qui partagent les mêmes valeurs que celles véhiculées dans leurs projets:

« C'est pour ça qu'on est ici (lieu de rendez-vous) parce que dans mon nouveau packaging il y a une fiole d'épices, et au début ben la fiole je savais pas du tout où elle est faite mais aussi à un certain moment il faut arrêter mais par contre les grains d'épices je sais que ça vient d'ici et que ça fait fonctionner une entreprise locale et je sais que lui il fait attention, je fais confiance. Par exemple le packaging, je le fais avec Catherine J. et donc elle, elle est à Saint-Léonard et c'est aussi important, donc on l'a créé ensemble, elle m'a donné à la base des idées et j'ai modifié, c'était vraiment très intéressant comme échange, je sais très bien que le packaging ben ça va la faire vivre enfin pas grand chose [...] » (SANDRINE)

Catherine M. s'appuie sur son réseau d'amies pour valider son idée de lingerie adaptée aux femmes ayant subi une mastectomie:

« [...] donc j'ai pris des amis que je sais qui peuvent me conseiller, m'aider, m'accompagner et j'ai la chance d'avoir des amies qui sont des accompagnatrices, il y en a une qui est du réseau WOMANITY et qui organise des weekends entrepreneurs et puis de l'autre côté il y a Bénédicte (Bénédicte Philippart de Foy, à l'initiative du réseau féminin F.A.R.) donc les 2 quand j'ai commencé à discuter de mon projet et que j'ai senti qu'il y avait des gens qui étaient super intéressés, il va falloir que je garde le 'lead' et que bosser dessus et avancer et voilà et Bénédicte et Aurélie m'ont dit maintenant tu travailles et tu avances et t'arrêtes un peu d'en parler »

Dans le milieu des performances artistiques qu'elles soient dansées ou déclamées, le bouche-à-oreille est déterminant dans l'obtention de nouveaux contrats et partenariats:

*« C'est souvent par le bouche à oreille qu'on m'appelle pour de nouveaux jobs ou projets. En fait, les écoles de danse se connaissent et se contactent entre elles lorsqu'elles ont besoin d'un nouveau professeur. En Belgique, c'est un petit milieu finalement, comme beaucoup de milieux artistiques. » (FANNY)*

*« L'année passée a été consacrée à des prises de contact et du réseautage donc je récolte les fruits maintenant, les propositions arrivent par bouche-à-oreille et c'est un effet de vases communicants car des gens me voient sur scène puis me proposent de venir animer des ateliers d'écriture dans leurs structures » (LISETTE)*

#### 4.14. L'enthousiasme pour le nouveau métier

*« Moi je regrette rien, bien au contraire, moi j'y vais, je vais jusqu'à Andenne eh bien j'y vais qu'il neige, qu'il 'drache', j'y vais avec le sourire, je me dis pas je dois encore aller là, j'y vais sourire à mon métier d'avant où j'allais quand même avec les souliers de plomb [...] Des fois je me dis pourquoi est-ce que j'ai attendu si longtemps. » (MURIEL)*

*« De t'avoir un peu ré-expliqué ce que je fais je me dis putain j'ai quand même une chouette vie, c'est gai. J'adore! Même si parfois c'est dur parce qu'il faut toujours être à fond, de l'énergie [...] » (FANNY)*

*« Mon statut financier reste précaire mais je ne regrette aucun de mes choix. Les choses non-quantifiables sont la reconnaissance sociale, le sentiment de compétence retrouvé et l'indépendance cela n'a pas de prix! » (LISETTE)*

#### 4.15. La projection

La dernière question de notre grille d'entretien touchait aux futurs projets des interviewées, comment s'imaginaient-elles dans un avenir proche, certaines ont exposé leurs projets et d'autres ont au contraire marqué leur volonté d'ancrage dans le présent:

*« Déjà l'année prochaine je suis complète de chez complète, je n'ai que des événements partout j'ai déjà dû aller acheter un agenda 2016, je suis toujours dans la Zumba donc c'est déjà une bonne chose, je pense que ça va pas changer du jour au lendemain ça! Je n'ai même pas l'intention, tu sais que j'ai vu une femme professeure de danse 92 ans et j'ai dit à Dan ça ce sera moi tellement j'ai trouvé ça formidable. Et toujours plus haut! » (MURIEL)*

*« Je me vois gérer un site d'accessoires de femmes 100% artisanaux et de haute qualité. Mes bijoux et accessoires seront déposés dans plusieurs concept stores et magasins de vêtements/bijoux dans le monde. Chaque personne connectée au projet Amorosa restera indépendant afin que tout le monde soit à la fois client et patron. Je me vois aussi travailler avec un maximum d'artisans sur des accessoires qui complèteraient mes collections de bijoux. Réaliser également quelques pièces uniques. » (SOPHIE)*

*« Je me suis fixé l'objectif de février 2017, la fin de l'année du Singe pour couronner une année qui a été formidable pour écrire un livre sur ce que l'Afrique et la sagesse africaine peuvent*

*nous apprendre sur nous, nos relations à soi et aux autres et aussi en terme de bien-être. » (JULIE)*

*« Si un jour, je ne sais plus danser j'envisage de faire un truc mais alors plus en Belgique de chambre d'hôtes, un truc où je rencontre des gens dans le style air BNB, les gens ça j'adore et je me dis je pourrais peut-être donner des cours de Yoga. Je me vois pas retourner bosser en tant que salariée en tout cas ça ne fait pas partie de mes objectifs actuels. » (FANNY)*

*« Je voudrais bien sortir mes perles de la RH, y a pas que des mauvaises, il y a des fois des belles histoires aussi. Oui on a un projet mais tout à fait autre avec mon mari qui est ingénieur en construction au départ, on a une société d'insertion qui est spécialisée dans les bâtiments patrimoniaux et on refait donc des bâtiments patrimoniaux, donc on va probablement tout doucement aller vers l'immobilier aussi, l'achat, la vente ou la location, c'est au stade de projet toujours, rien de concret...mais on ferait ça en plus » (KATIA)*

*« [...] ici ben j'ai un restaurateur qui m'a contactée, je dois lui renvoyer un prototype parce qu'il aimait bien certaines choses il voulait une dimension un peu plus grande mais si ça marche il m'en commande 40. Bon maintenant, c'est toujours très irrégulier à terme peut-être que ça peut devenir un peu plus constant mais pour moi, mon métier, ce que j'aime ma passion, c'est ça maintenant pour l'instant je ne sais pas en vivre, voilà. Mais mon objectif, c'est clairement à ce niveau-là qu'il se joue, le reste n'est que des moyens, tout ce qui est à côté ne serait que des moyens, pas des objectifs. » (ISABELLE)*

*« J'ai toujours eu du mal avec les projections et je crois encore plus maintenant, j'ai fait beaucoup de pleine conscience et je préfère être dans le moment présent que de vraiment imaginer, l'ancrage dans le présent est beaucoup plus important je n'ai pas envie de me projeter dans le futur, c'est là maintenant! » (CATHERINE M.)*

*« Je suis bien là où je suis pour le moment, je suis contente de mes choix et même si j'ai terminé ma formation de coach, je n'ai pas de projet dans ce domaine dans l'immédiat, je verrai ce qui se présente à moi... » (GENEVIEVE)*

## 5. DISCUSSION DES DONNEES D'ENTRETIEN

### 5.1. Discussion

Une mise en contexte du changement de métier nous semble nécessaire avant de discuter les résultats de recherche.

Tout d'abord la genèse et les motivations au changement de métier s'inscrivent dans une approche plus macro-sociale de la gestion de carrière contemporaine par les individus: d'une part, la responsabilité de l'individu est centrale dans la construction de son parcours professionnel (SULLIVAN, 1999 , cité par LEBEGUE, 2015) engendrant ainsi un changement de paradigme de carrière, on glisse d'un modèle linéaire et organisationnel vers un modèle « Boundaryless » traduit en français par nomade (CADIN et al., 2000: 79 , cité par LEBEGUE, 2015: 96). HALL évoque un concept de carrière de « Protean career » (HALL, 1976, cité par LEBEGUE 2015: 96): « *la carrière du 21ème siècle sera protéenne (du dieu grec Protée qui change de forme selon sa volonté), gérée par l'individu et non par l'organisation et évoluant au fur et à mesure que lui-même et son environnement changent.* » (HALL, 1996:8 cité par LEBEGUE: 96). Un des cas de notre étude Catherine M. illustre bien ce modèle de carrière nomade, elle change de poste quand celui-ci ne correspond plus à ce qu'elle recherche: « *[...] j'ai choisi ING [...] donc j'étais là et au bout de 18 mois, j'ai eu envie de changer [...] j'ai été dans le groupe DANONE [...] et puis le directeur est parti chez INBEV et je l'ai suivi où j'ai travaillé 6 ou 7 ans à différents postes plutôt opérationnels [...]* »

Comme nous l'avons déjà souligné les modèles de carrières sont différents selon que l'on est un homme ou une femme: « *Les femmes sont plus enclines que les hommes à effectuer des pauses dans leur parcours professionnel, à réduire leur nombre d'heures passées au travail et à changer plus souvent d'organisations.* » (MAINIERO et SULLIVAN, 2005; COCANDEAU-BELLANGER, 2008, cités par LEBEGUE, 2015), ce que notre travail de terrain confirme.

Nous souhaitons avant de passer à la discussion du point de vue des genèses et des motivations mobiliser les propos recueillis lors de notre entretien exploratoire avec Bénédicte Philippart de Foy, selon elle, les raisons du changement sont de deux ordres: liés à la sphère professionnelle d'une part, les personnes en fonction ne se sentent plus à leur juste place, elles souhaitent se réaliser davantage dans leur travail et d'autre part liés à la sphère familiale ce qui rejoint ce que nous constatons suite à l'analyse de nos données de terrain. Les genèses, les motivations doivent être envisagées à 2 niveaux la sphère professionnelle et extra-professionnelle. Les propos recueillis lors de l'entretien exploratoire rejoignent aussi notre constat: les causes et les motivations au changement de métier relevant de la sphère professionnelle sont de différents ordres: ainsi du point de vue des motivations on peut relever le fait de donner sens à son parcours professionnel, le besoin d'être reconnu et du côté des motivations extra-professionnelles, celle d'avoir une plus grande liberté d'action. Lisette nous confie d'ailleurs: « *[...] Je ne regrette aucun de mes choix. Les choses non-quantifiables sont la reconnaissance sociale, le sentiment de compétence retrouvé et l'indépendance cela n'a pas de prix!* »

Les genèses liées à la sphère professionnelle sont de plusieurs ordres ainsi le licenciement est une des causes du changement de métier, face à la perte d'emploi, il faut se remettre en emploi, ainsi Rita après un licenciement choisi de faire de son hobby son métier. Katika est licenciée pour motif économique et après de nombreux entretiens infructueux saisit l'opportunité de reprendre la sandwicherie de sa belle-mère changeant ainsi de métier, auparavant professeure d'anglais et administrative, elle deviendra restauratrice

Nous avons émis en début de travail, une hypothèse selon laquelle le burn-out pouvait être une des genèses possibles pour décider d'un changement de métier, dans notre analyse de données nous l'avons d'ailleurs inclus dans le point consacré aux genèses au sein de la sphère professionnelle, nous souhaitons à ce stade de la discussion nuancer notre propos et plutôt envisager le burn-out dans un seul de nos cas, celui de Lisette. 6 de nos cas d'étude ont été confrontés au burn-out directement ou l'ont frôlé, c'est le cas de Fanny qui choisit la danse plutôt que son poste d'assistante DRH, l'organisme pour lequel confronté à de nombreux changements, engendre une surcharge temporaire de travail, elle travaille déjà à 4/5ème temps car la danse lui prend de plus en plus de temps et les demandes se multiplient: « [...] *l'entreprise était en changement etc. et donc il y avait beaucoup, beaucoup de boulot en-dehors j'avais de plus en plus de cours quasiment tous les jours. Donc, c'était soit je faisais les 2 à moitié et je faisais un burn-out [...]* » le burn-out est ici craint mais pas vécu, il ne peut donc être envisagé comme une cause de changement. Le cas de Catherine qui a eu 2 épisodes de burn-out est également un cas où le burn-out n'est pas une cause de changement, on ne peut pas nier les liens très certainement entre son projet et ses burn-outs, elle considère ces épisodes de burn-out comme des signaux d'alarme auxquelles elle n'a pas été attentive. Dans le cas de Lisette, par contre, nous considérons que le burn-out est une cause de changement dans le sens où cet arrêt forcé engendre une rupture avec son employeur Vie Féminine, elle négocie un départ car elle ne veut pas reprendre le travail là-bas, en tout cas pas à titre d'employée, c'est à ce moment qu'elle envisage un autre métier. Nous retiendrons cette hypothèse de IDE (2015) qui envisage le burn-out comme « *un ratage du don, une maladie de l'amour-don* », il souligne aussi que les personnes souffrant de burn-out se sont engagés avec beaucoup d'énergie dans leur travail mais aussi avec une « *haute conception de l'idéal* » cela fait écho à ce que Lisette nous dit: « [...] *et je reviens à ce public hyper précarisé dans une position un peu sauveur, là est ma place, une espèce de mission là où je me suis enfermée dans un scénario un peu idéal [...] où j'arrive comme un sauveur, avec une mission qui est on va changer le bazar et où je suis prisonnière de cela [...]* » ce ratage du don est ici pertinent au regard des paroles de Lisette: « [...] *dans un slam, je peux dire ce que je veux [...] je peux transformer l'émotion aussi [...] tous ces jobs tu dirais que je me suis mise dans des endroits où je recevais de l'émotion en permanence c'est-à-dire tous des gens qui ne vont pas bien, qui ont des problèmes [...] en fait l'endroit où je suis le mieux c'est pas l'endroit où j'en reçois mais où j'en donne.* ». Elle arrive dans la plupart de ces postes d'insertion socio-professionnelle avec une mission et beaucoup d'idéaux, elle s'investit mais ne reçoit en retour que des émotions négatives, elle donne et ne reçoit pas en retour ou alors des émotions négatives. » Même si nous considérons le burn-out de Lisette comme une cause de son changement de métier, nous ne pouvons généraliser ce propos dans la mesure où le burn-out est un syndrome complexe, nous concluons en disant qu'il joue un rôle certain dans le changement du métier de par ses effets d'abord la personne souffrant de burn-out est forcée de s'arrêter et de faire une réflexion sur elle-même le plus souvent via une thérapie, ce qui nous amène à un autre degré de lecture du burn-out, nous mobiliserons toutefois le propos de Catherine M. qui nous dit avoir beaucoup travaillé la question de l'identité

Concernant le choix du métier, nous relevons que 2 cas de notre échantillon ont opté pour des métiers « dits » masculins et ce pour des motivations différentes: Rita, après son divorce et dans un souci d'indépendance financière décide de passer son permis camion et de devenir chauffeur-routière à l'international ses motivations sont d'ordre financier. Si « *une mobilité vers une profession masculine est source de progression salariale* » (DUPRAY A. et DIEDERICHS-DIOP L., 2007), cette mobilité demande un certain nombre de sacrifices notamment une grande disponibilité pour le travail et une indisponibilité pour

la famille (DUPRAY et DIEDERICHS-DIOP, 2007), des différences salariales subsistent toujours entre les hommes et les femmes et même si le changement de métier est volontaire, celui-ci a des conséquences sur l'articulation entre vie professionnelle et familiale, la fille de Rita séjourne à l'internat quand sa maman est sur les routes, mère et filles ont discuté les conséquences du changement de métier en terme de vie de famille, la fille de Rita choisit de soutenir sa maman dans son choix en acceptant de séjourner la semaine à l'internat, le changement de métier surtout dans la phase de transition occasionne souvent des négociations au sein de la famille nucléaire.

Sandrine choisit le métier de tailleur de pierre parce qu'elle se « voit » bien exercer ce métier en visionnant un documentaire, le domaine de la construction est un domaine d'activités où les femmes en place sont plutôt rares. Sandrine n'a pourtant pas le sentiment d'exercer un métier exclusivement masculin mais pense plutôt que le problème est la vision « patriarcale » du métier de tailleur de pierre en Belgique: « [...] *je suis rentrée à Liège et puis après pendant 2 ans j'ai cherché un atelier, j'ai cherché également du travail et je n'en ai pas trouvé essentiellement parce que je suis une fille, en Belgique en tout cas [...]* ». La réflexion de Sandrine fait écho au témoignage d'une tailleuse de pierre dans un article consacré au domaine de la construction (CARLIER et MARLIER, 2016) Marie, qui exerce ce métier depuis 20 ans: «*Les cadres supérieurs et les employés de bureau étaient souvent bien plus réticents que les hommes de chantier avec qui je travaillais, que ce soit en Belgique, en France [...] il me semble que les pays anglo-saxons et du nord sont moins rétrogrades à ce point de vue* » ( extrait de CARLIER et MARLIER, 2016). MARLIER et CARLIER (2016) suggèrent de ne plus parler de « *métiers traditionnellement masculins, mais de métiers encore exercés majoritairement par des hommes* » Même si les mentalités changent lentement au sein de ce domaine d'activité, être une femme et exercer un métier d'homme semble toujours difficile et contre-nature, de ce fait même si les femmes choisissent d'embrasser de telles professions, il est difficile de maintenir les femmes dans le secteur d'activité de la construction.

À ce stade de la discussion, nous allons maintenant développer quelques points concernant la femme entrepreneure, l'entrée en entrepreneuriat d'abord, la dynamique du processus entrepreneurial et enfin l'importance du réseautage, points que nous avons choisis sur base des données obtenues sur le terrain.

L'entrée en entrepreneuriat avec un statut d'indépendant à titre principal se fait pour beaucoup de femmes avec comme principale motivation de mieux articuler vie familiale et vie professionnelle, le statut permettant une plus grande flexibilité d'horaire.

La dynamique du processus entrepreneurial n'est pas la même chez l'homme que chez la femme, une étude récente sur le « mompreneuriat », néologisme pour signifier maman et entrepreneur (COBE et PARLAPIANO, 1996, cité par D'ANDRIA, 2014: 12) a mis en avant une dynamique du processus entrepreneurial « effectuale » à opposer à une dynamique « causale » du processus entrepreneurial: « *la logique de nature causale repose sur le postulat suivant: « dans la mesure où nous pouvons prédire le futur, nous pouvons le contrôler* » La logique effectuale s'appuie sur le postulé renversé à savoir: «  *dans la mesure où nous pouvons contrôler le futur, nous n'avons pas besoin de le prédire. » (D'ANDRIA, 2014:14). Un seul des cas de notre échantillon peut-être considérée « mampreneur » si on se réfère à cette définition « est considérée comme mampreneur une femme qui devient entrepreneure au cours de sa grossesse ou dans la période préscolaire de son enfant » (d'ANDRIA et RICHOMME-HUET, 2011) mais si on envisage la dynamique effectuale du processus entrepreneurial, Catherine M. inscrit son projet de création de lingerie pour femmes ayant subi une mastectomie dans cette dynamique, elle a subi une mastectomie suite à un*

cancer du sein et constate qu'il y a une place à prendre dans la création de la lingerie spécialisée: « [...] j'ai envie de quelque chose et puis je vois et j'attends et je me dis OK si ça vient j'aurai des signes [...] des fois je devais discuter avec des personnes et le rendez-vous ne se faisait pas [...] c'est que c'est pas la bonne personne ou c'est que c'est pas le bon moment et donc du coup j'avancais pas et j'attendais un petit peu plus [...] c'est vrai que mon idée ça ne fait jamais que quelques mois que je l'ai [...] et là aujourd'hui alors que je suis prête avec mon prototype j'ai quelqu'un qui peut me donner quelqu'un qui va me le produire donc je fais confiance à ça. ». Cet extrait de l'entretien de Catherine M. fait écho à un passage de l'article consacré au « mampreneuriat »: « les entrepreneurs partent avec une idée assez simple, voire pas d'idée du tout » (SILBERZAH, 2012, 2014, cité par d'ANDRIA, 2014), les objectifs entrepreneuriaux surviennent en fonction de l'évolution du projet, de ses envies, des rencontres et des réseaux. Les difficultés sont envisagées et résolues au moment de leur apparition (d'ANDRIA, 2014). Lors de notre travail de terrain, nous avons pu relever que les projets de changement s'ébauchent ou se concrétisent au hasard des événements rencontres ou opportunités, l'exercice du nouveau métier n'est pas figé et des choix peuvent être opérés en terme de domaine d'activité par exemple

Les cas de Sandrine, Catherine J. et Sophie sont intéressants du point de vue des valeurs en filigrane de leur projet entrepreneurial. Ces valeurs sont de deux ordres écologique pour Sandrine et Catherine qui ont à coeur de produire selon une approche respectueuse de l'environnement et sociétal pour Sophie qui inclut des artisans bijoutiers péruviens dans son projet de création de bijoux *Amorosa*, nous pouvons les rapprocher du concept de « morale du care » au sens de GILLIGAN qui établit l'existence d'un autre type de morale qui n'est pas fondée sur la prééminence et l'universalité des droits de l'individu, mais sur un sentiment très fort de responsabilité envers le monde (GILLIGAN, 1982, cité par LEBEGUE, 2015:119)

4 des cas de notre échantillon ont mis en avant l'importance de la dynamique de réseau pour développer leurs activités au sein de leur nouveau métier. La littérature consacrée à l'entrepreneuriat féminin souligne pourtant le manque d'implication des femmes dans les réseaux ainsi que la difficulté d'accès à ce type de réseaux d'affaires (CORNET et CONSTANTINIDIS, 2004; LAUFER, 2004) entraînant un isolement et des conséquences en terme de croissance d'entreprise (MC GREGOR, 2000, cité par CORNET et CONSTANTINIDIS, 2004: 201). Lorsque dans la littérature, la mobilisation des réseaux est mise en perspective du point de vue masculin et féminin, voici ce qui est pointé: « Les femmes quant à elles identifient leurs meilleures « relations-atouts » en leur compagnon et leurs proches, désavantage important pour le projet entrepreneurial en termes d'accès aux réseaux, aux conseils à l'information (Robinson et Stubberud, 2009, cité par BARTH I. et SANTONI, J, 2014:89) or « en privilégiant les liens multiples (« multiplex ties »), l'entrepreneur pourra ainsi avoir accès à différents niveaux de relations aux contenus divers, multipliant ainsi les opportunités (Scott, 1991, cité par BARTH et SANTONI, 2014:89). Développer des réseaux typiquement féminins prend au regard de cette littérature tout son sens mais nous avons aussi relevé que les femmes qui entreprennent accordent moins d'importance à la croissance en taille de l'entreprise contrairement aux hommes, leurs objectifs visent un accroissement du chiffre d'affaires et le maintien de leur indépendance. (LAUFER, 2004). Les entrepreneures « évaluent leur réussite à partir des bénéfices que l'entrepreneuriat a générés dans leur vie, avant de considérer les résultats économiques de l'entité créée. » (BUTTNER et MOORE, cité par LEBÈGUE, 2015:101) plusieurs cas de notre étude ont en effet relativisé les revenus moindres ou plus incertains mettant en avant plus d'autonomie et de liberté .

Les ressources familiales (conjoint, enfants) revêtent une importance cruciale dans le cadre du changement de métier. Comme le souligne NEGRONI (2005) dans un article consacré à la reconversion professionnelle volontaire: « *Le rôles des autres est central dans la reconversion professionnelle* ». L'attitude du conjoint joue un rôle déterminant dans un changement de métier, comme le souligne bien Muriel aujourd'hui Zumba Instructor: « *Mon mari a voulu me sortir de mes torchons et de mes raclettes comme il dit toujours!* ». DE SINGLY (2016) définit 3 types de conjoints: le « Pygmalion », le « Gentleman » et le « Mari ». Le mari de Muriel rentre dans la catégorie du « Pygmalion » dans le sens où tout en procédant à la construction de la nouvelle identité de son épouse, il se crée lui-même une nouvelle identité (DE SINGLY, 2016:89), en effet en plus de son métier de soudeur, il est impliqué dans le projet de Zumba Shop que Muriel gère en plus de ses cours, c'est d'ailleurs lui qui gère les déplacements à l'étranger « *Dan ben quand il est là ben il m'aide c'est plus lui qui fait les déplacements* » et qui gère les clients difficiles « *Dan est plus serviable avec les gens difficiles, il a une patience inouïe* ».

Dans le cas d'Isabelle, par contre la situation est différente: « *Ben j'ai quand même dû vendre un peu l'affaire à mon mari [...] j'ai commencé à exposer mes sculptures au parcours d'artistes, ici local et c'est vrai que c'était très gratifiant au départ de voir même mon mari qui avait regardé ça d'un oeil comment vais-je dire euh elle va jouer* »' c'était un peu ça son conjoint rejoint plutôt le profil du « Mari » de DE SINGLY qui définit ce profil comme suit: « *Ils ont besoin d'une épouse qui appartient, en priorité, à son mari et à ses enfants: c'est la maîtresse de maison. Les femmes de « Maris » [...] elle fera peu d'efforts pour devenir quelqu'un dans sa profession. D'ailleurs, son Mari ne l'encouragera pas à s'engager. Eventuellement, il fera quelques compliments à son épouse [...]* » (DE SINGLY, 2016:92)

L'analyse de nos données de terrain montre bien que les femmes évitent la prise de risque inutile et recherchent à sécuriser leurs parcours professionnels par des stratégies basées sur les systèmes institutionnels tels que chômage, petits défraiements dans le cadre de projets artistiques, travail à temps partiel qualifié d'« alimentaire », les femmes se montrent prudentes face à l'emprunt invoquant le besoin de protéger leur famille (CORNET et CONSTANTINIDIS, 2004). D'autres auteurs soulignent aussi l'« orientation relationnelle » de la femme dans ses choix et pratiques professionnelles (MAINIERO et SULLIVAN, 2005, cité par LEBÈGUE, 2015:98) mais ces stratégies de sécurisation du changement de métier ne sont pas uniquement liées à la famille ainsi dans le cadre d'un métier exercé dans un domaine artistique, l'importance du « statut » d'artiste est mis en avant par Fanny, danseuse, chorégraphe et professeure de danse, célibataire sans enfant: « *[...] quand tu n'as pas le statut d'artiste eh ben ton chômage diminue à cause du temps soit parce que tu deviens cohabitant ou x ou y que là avec le statut d'artiste ça ne bougera plus, il restera . Donc ça veut dire que si j'ai un mois sans travail j'ai 1000 ou 1200€ [...]*»

Nous allons maintenant aborder les limites de notre recherche.

## 5.2. Limites de la recherche

La principale limite est la taille de notre échantillon, nos résultats sont donc difficilement généralisables..

Nous relevons aussi 3 biais liés à la manière dont notre échantillon a été constitué.. Premièrement, notre implication dans le réseau F.A.R. et le fait que 9 des 13 entretiens effectués ont été obtenus via ce réseau constituent un biais. Cependant, communiquer via un réseau d'affaires féminin nous a permis d'obtenir en un temps limité un nombre satisfaisant de volontaires pour nos entretiens, la population

de notre échantillon correspondait à une cible précise que nous aurions difficilement obtenu sans passer par un tel réseau. Un deuxième biais possible lié à notre échantillon constitué en grande partie de membres du réseau F.A.R. est la surreprésentation des profils de femmes entrepreneures, est-ce à dire que le changement de métier ne peut s'opérer que via le passage du statut d'employé au statut d'indépendant? Cette recherche pourrait dès lors être approfondie en incluant dans nos échantillons des femmes qui effectuent un changement de métier tout en restant dans le salariat.

Enfin, 3 des cas étudiés sont des personnes faisant partie de notre entourage amical, nous avons encore été plus attentives à adopter une approche rigoureuse et scientifique, par exemple, en posant des questions de relance sur des non-dits liés au fait que ces faits étaient « supposés » connus de nous dans la sphère amicale. Ce biais possible peut aussi être envisagé comme un facilitateur, ces interviewées nous connaissent et ont partagé sans réserve leur vécu en terme de changement de métier, répondant aux questions de l'ordre du budget et de la famille (négociations au sein de la famille notamment).

Une autre limite de notre recherche est liée à sa nature qualitative. Nous constatons que le fait de mettre les propos des femmes au centre de notre recherche pour identifier les causes et motivations du changement de métier et le choix de l'entretien semi-directif ont engendré des données très diverses et variées, nous avons donc dû lors de notre analyse des données et dans leur discussion nous concentrer sur les données liées à la genèse et aux motivations du changement, mais nous aurions pu développer d'autres sujets plus dans une approche identitaire, travailler aussi la question de l'intersectionnalité nous pensons ici au cas de Lisette qui subit une attaque raciste dans le train, ou encore de la place des formations dans le parcours professionnel de ces femmes.

## **6. CONCLUSION**

Après avoir exposé les raisons pour lesquelles nous avons souhaité traiter de ce phénomène de changement de métier. Nous avons exposé la manière dont notre question de recherche s'était construite, de l'ébauche à la question définitive et exposer la manière dont nous allons y répondre.

Nous avons ainsi mobilisé la littérature existante traitant de notre domaine de recherche. D'abord nous avons précisé la notion de métier et avons ensuite envisagé le rôle de la socialisation familiale et scolaire dans le choix du métier. Nous avons alors consulté la littérature existante sur le sujet qui nous occupe, c'est-à-dire le changement « radical » de métier chez la femme, pour constater que si des travaux avaient été réalisés dans ce champ d'étude ceux-ci s'inscrivaient plus dans une perspective de bifurcations ou encore de ruptures, les auteurs (DENAVER, NEGRONI) reconstruisaient sur base d'entretiens semi-directifs les trajectoires des interviewés et les bifurcations ou ruptures étaient plutôt envisagées selon une approche basée sur les temporalités de carrière des intéressés, ce qui n'est pas notre choix de méthode de recherche. De plus, ces 2 études envisagent les trajectoires tant des hommes que des femmes et ne mettent pas en avant une approche genrée des bifurcations ou ruptures des intéressés. Nous avons toutefois retenu les définitions des « ruptures professionnelles » (DENAVER, 2006) et repris la notion de changement de NEGRONI ainsi qu'un des critères choisis pour établir son échantillon dans son étude sur les reconversions volontaires (NEGRONI, 2005) qui ont été pertinentes pour préciser ce que nous entendons par changement de métier. Nous avons ensuite après avoir mis en évidence qu'il y avait peu de littérature existante sur la mise en perspective des changements de métier chez les femmes et chez les hommes et tenté d'en relever les , nous avons ainsi pu relever que le fait d'avoir des enfants a moins de prise sur ses décisions et ses choix en terme de carrière (LAUFER), DENAVER (2006) souligne que lorsque la femme choisit de changer de métier, « l'homme est moins mobilisé » au vu de la taille de l'échantillon de cette étude nous ne pouvons cependant pas généraliser le propos. Nous avons relevé les faits saillants de la carrière féminine à savoir une « ségrégation horizontale et verticale », une très forte féminisation du travail à temps partiel et donné quelques statistiques sur la réalité en Belgique. Le point suivant était consacré à l'entrepreneuriat féminin en relevant les caractéristiques suivantes, la voie de l'entrepreneuriat est souvent suivie pour mieux articuler vie familiale et professionnelle et relevé 2 types de profils entrepreneuriaux un « pull » dont le moteur est la création par opportunité et un « push » qui crée de manière contrainte. Après ce point sur l'entrepreneuriat féminin, nous nous sommes intéressées aux rapport des femmes au milieu artistique avec ce constat bien que les femmes soient présentes dans les domaines de l'art et de la création celles-ci restent aux marges de la créations cantonnées dans certains domaines et fonctions, la création reste l'apanage de l'homme. Le burn-out a été envisagé comme une cause possible du changement de métier, dès lors nous en avons donné les principales caractéristiques et symptômes. Ainsi le burn-out est à envisager comme un syndrome et les 3 symptômes les plus souvent reconnus sont l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et la réduction de l'accomplissement personnel. Nous avons ensuite voulu mettre voir si l'on pouvait parler de burn-out féminin et masculin, CHABOT dans son ouvrage Global Burn-out avance que les femmes seraient plus sujettes aux burn-outs mettant en avant une double pression auxquelles les femmes sont soumises non seulement elles doivent être un parfaites dans un travail essentiellement fait de modèles masculins mais elles doivent aussi être reconnues comme de bonnes mères.

Pour tenter de répondre à la question soulevée par notre travail de recherche c'est-à-dire quelles sont les genèses et les motivations du changement de métier chez la femme nous avons précisé la méthodologie utilisée pour notre travail de terrain. En terme d'approche c'est l'approche qualitative qui a été retenue pour collecter nos données nous avons voulu accorder une place centrale au terrain, c'est de là que devaient ressortir les causes et les motivations du changement dans cet optique, l'étude de cas nous semblait la plus cohérente. Nous avons réalisé 1 entretien exploratoire et 13 entretiens de type semi-directif avec une perspective dynamique, ces entretiens ont été retranscrits intégralement. Des entretiens complémentaires ont été réalisés le cas échéant. La grille d'entretien retenue se voulait souple de manière à laisser un maximum de temps de parole et une liberté de propos aux interviewées, néanmoins nous avons veillé à obtenir un certain nombre d'informations telles que l'âge, la situation familiale, le diplôme obtenu, le métier exercé avant le changement, le nouveau métier... Les cas d'études ont ensuite été présentés et synthétisés dans un tableau de présentation.

Nous avons ensuite procédé à l'analyse et à la discussion des données

Notre étude a ainsi mis en avant que le changement de métier s'inscrit dans un contexte plus vaste du changement de paradigme de la carrière contemporaine, un nouveau modèle de carrière est privilégié le modèle de carrière nomade, nous retenons aussi le concept de « Protean carrear » (HALL, 1976). Soulignons aussi que l'individu joue un rôle central dans ses choix de carrière mais aussi en terme d'employabilité.

Pour ce qui est des genèses et des motivations, elles sont tant liées à la sphère professionnelle qu'extra-professionnelle.

Le changement de métier peut trouver sa genèse dans un licenciement, dans une perspective de non-emploi, la personne cherche un nouvel emploi c'est donc l'occasion de changer de métier ou de se créer son emploi en embrassant une carrière entrepreneuriale. Le bun-out en tant que cause est à nuancer. Il est plus prudent de l'envisager comme jouant un rôle certain dans la genèse du changement mais il s'inscrit plus dans un processus de changement interne à l'individu.

Une motivation particulièrement avancé par nos cas d'étude est de type familiale, une meilleure articulation familiale et professionnelle est visée en particulier lorsque la femme se lance dans un projet d'entrepreneure, le statut d'indépendant est privilégié car il permet une meilleur flexibilité et offre une plus grand liberté.

Les motivations au changement de métier peuvent être aussi financières, un de nos cas se lance dans le métier de chauffeur-routières, domaine d'activités où les hommes sont majoritairement en poste. Les métiers masculins sont en général mieux payés, il est aussi à souligner que même si les appointements sont plus élevés, l'investissement est plus important et que des choix doivent être faits au niveau de la famille.

Dans le cadre d'une reconversion entrepreneuriale, nous souhaitons mettre en avant la coexistence de 2 groupes d'entrepreneures en terme de motivations au lancement dans l'entrepreneuriat: un groupe « push » et un groupe « pull ». Nous relevons une dynamique intéressante, la dynamique effectuale qui se différencie de la dynamique d'entrepreneuriat masculin plutôt causale, même si dans la littérature, elle est plutôt associée à une catégorie particulière d'entrepreneuriat le « mampreneuriat », cette dynamique est tout à fait pertinente et correspond aux dynamiques de certains de nos cas d'étude, celui de Catherine M., par exemple. Dans leurs différents projets, les femmes interviewées apportent aussi un soin particulier à transmettre des valeurs auxquelles elles tiennent et à « soigner » leur relation au monde, on peut parler d'une « morale du care » (GILLIGAN, 1982).

Du point de vue des ressources financières, notre étude confirme que les femmes font preuve de plus de prudence quand il s'agit d'investir et limitent la prise de risque professionnelle surtout quand il y a des enfants, ce qui confirme que l'ancrage des femmes dans leur carrière est de type relationnel. Nos résultats de recherche mettent aussi en exergue que les femmes qu'elles soient mères ou non, cherchent à sécuriser leur changement professionnel en s'appuyant sur des aides institutionnelles, nous donnerons comme exemple ici le cas du « statut » d'artiste comme stratégie de sécurisation des femmes travaillant dans le domaine artistique.

Du point de vue des ressources familiales, une figure de mari intéressant ressort de notre travail de terrain, celle du mari « Pygmalion » (DE SINGLY, 2016) à la fois le révélateur et l'instigateur du changement, son soutien et son implication dans le projet sont généralement importants.

Pour résumer, les causes du changement professionnel sont de 2 ordres à la fois professionnelles licenciement, sentiment d'inadéquation au système organisationnel dans lequel on est en place et à la fois extra-professionnelles le conjoint peut être à l'origine du changement professionnel, le rôle de la grossesse n'est pas non plus à négliger. Les motivations sont à envisager à 2 niveaux également: du point de vue professionnel il est important pour les femmes que leur travail soit reconnu et qu'il fasse sens, les idéaux de reconnaissance et de sens sont donc des motivations importantes comme le relève notre étude. Du point de vue extra-professionnel, les 2 motivations principales sont une quête de liberté professionnelle principale mais aussi une meilleure articulation des vie privée et professionnelle. Il ne faut pas non plus perdre de vue qu'une des motivations extra-professionnelles de vivre de sa passion.

Nous avons relevé plusieurs limites à notre travail de recherche. La principale limite de notre échantillon est sa taille même si nous avons atteint une saturation théorique suffisante, nous ne pouvons généraliser nos résultats de recherche, il serait dès lors intéressant de contrer cette approche exploratoire avec un échantillon plus important afin par exemple de parvenir à une typologie du changement de métier, sa genèse et ses motivations. Une autre limite est liée à l'approche quantitative et à la méthode d'entretien utilisée, les données de terrain sont riches et difficilement exploitables, des sujets tels que l'identité intersectionnelle n'ont pu être développés ici. Nous pourrions aussi développer notre sujet de recherche en mettant en perspective le changement de métier et ses motivations chez la femme et chez l'homme.

Une piste de développement possible a particulièrement retenu notre attention, notre étude met en avant le rôle important que joue la grossesse et la maternité dans le changement de métier, des auteurs nous disent d'ailleurs que « *la grossesse joue un rôle prépondérant dans la carrière des femmes* » (BASTID, 2007, cité par LEBÈGUE, 2015:98), il serait intéressant de nous pencher sur un domaine de recherche relativement récent le profil des « mampreneurs » et les caractéristiques particulières de ce type d'entrepreneuriat, en confrontant leur projet entrepreneurial et sa dynamique particulière de type effectual

Une autre perspective de recherche relève de l'approche genrée de l'entrepreneuriat, le fait d'être une femme entrepreneure est-il un facilitateur ou un frein?

## 7. BIBLIOGRAPHIE

### Ouvrages

BENDER Anne-Françoise *et al.*, « Carrières nomades et compétences émotionnelles », *Revue de gestion des ressources humaines* 2009/3 (N° 73), p. 19-36

BUSCATTO Marie, « Tenter, rentrer, rester : les trois défis des femmes instrumentistes de jazz », *Travail, genre et sociétés* 2008/1 (No 19), p. 87-108

BUSCATTO Marie Buscatto, LEONTSININ Mary, « Éditorial », *Sociologie de l'Art* 2011/3 (OPuS 18), p. 7-13

BRUGEILLES Carole *et al.*. Les représentations du masculin et du féminin dans les albums illustrés ou Comment la littérature enfantine contribue à élaborer le genre. *Population*, n°2, 2002. p. 261-292

BRUGEILLES Carole *et al.*, « Le sexisme au programme ? Représentations sexuées dans les lectures de référence à l'école », *Travail, genre et sociétés* 2009/1 (No 21), p. 107-129

CACOUAULT-BITAUD M., H., « Les femmes, les arts et la culture. Frontières artistiques, frontières de genre », *Travail, genre et sociétés* 2008/1 (No 19), p. 19-22

CARLIER Ariel, MARLIER Agnès, « Choix de femme pour métier (dit) d'homme, quand la démarche collective soutient les possibles individuels », *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale* 2016/2 (Numéro 110), p. 271-293

CHABOT Pascal, *Global burn-out*, PUF, 2013.

CEZARD Delphine, « La clown : un idéal impossible? », *Recherches féministes*, vol. 25, n° 2, 2012, p. 157-172

CORNET Annie, CONSTANTINIDIS Christina., « Entreprendre au féminin. Une réalité multiple et des attentes différenciées », *Revue française de gestion* 2004/4 (n° 151), p. 191-204

D'ANDRIA Aude, « Un éclairage sur le processus entrepreneurial des mampreneurs. Etude exploratoire de leur dynamique effectuale. », *Revue de l'Entrepreneuriat*, 2014/1 Vol.13, p. 11-33

DENAVE S., « Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles. », *Les cahiers internationaux de sociologie* 1/2006 (n°120), p.85-110

DE SINGLY F., *Le Soi, le couple et la famille*, Armand Colin, Paris, 2016

ERBÈS-SEGUIN Sabine, *La sociologie du travail, La découverte*, Paris, 2010 (Repères)

FERRAND Michèle, *Féminin Masculin*, La Découverte, Paris, 2004 (Repères)

GAVOILLE F. *et al.*, « Le métier a-t-il toujours un genre ? Une question de génération », *Question(s) de management* 2014/2 (n° 6), p. 111-123

DUPRAY Arnaud et DIEDERICHS-DIOP Laurence, « Évolution professionnelle des femmes en seconde partie de carrière selon le degré de mixité des professions », in GAVRAY Claire (dir.), *Femmes et mobilités*, Editions Cortex,

GUIONNET C., NEVEU E., *Féminins/Masculins Sociologie du genre*, Armand Colin, 2014

IDE P., « Le burn-out : une maladie du don ? », *Nouvelle revue théologique* 2015/2 (Tome 137), p.256-277

LAUFER J, « Femmes et carrières : la question du plafond de verre », *Revue française de gestion* 2004/4 (n° 151), p. 117-127

LEBÈGUE Typhaine, « La réussite entrepreneuriale des femmes », *Revue de l'Entrepreneuriat* 2015/1 (Vol. 14) p.93-127

MARUANI Margaret, *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, Paris, 2011 (Repères)

MOLINIER Pascale., « Au-delà de la féminité et du maternel, le travail du care », *Champ psy* 2010/2 (n° 58), p. 161-174.

NEGRONI Catherine., « La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique », *Cahiers internationaux de sociologie* 2005/2 (n° 119), p. 311-331.

ROUYER V. et alii, « Socialisation de genre et construction des identités sexuées », *Revue française de pédagogie* [En ligne], 187 | avril-mai-juin 2014

SANTONI, Isabelle Barth, « Le rôle du réseau dans le développement de l'entrepreneuriat féminin : cas d'un centre entrepreneurial au sein d'une business school », *@GRH* 2014/2 (n° 11), p. 81-113

TESTENOIRE Armelle, « Les carrières féminines: contingence ou projet? », *Travail, genre et sociétés* 2001/1 (n°5), p.117-133

TOURMEN Claire, « Activité, tâche, poste, métier, profession : quelques pistes de clarification et de réflexion », *Santé Publique* 2007/hs (Vol. 19), p. 15-20

ZEGAÏ M., « La mise en scène de la différence des sexes dans les jouets et leurs espaces de commercialisation », *Cahiers du Genre* 2010/2 (n° 49), p. 35-54.

### **Sites Internet**

[http://economie.fgov.be/fr/modules/publications/statistiques/marche\\_du\\_travail\\_et\\_conditions\\_de\\_vie/top\\_100\\_des\\_professions.jsp](http://economie.fgov.be/fr/modules/publications/statistiques/marche_du_travail_et_conditions_de_vie/top_100_des_professions.jsp) - dernière consultation le 29 juin 2016

<http://www.elle.fr/Love-Sexe/C-est-mon-histoire/Un-jour-j-ai-decide-de-changer-de-vie> - dernier accès en date du 13 août 2016

<http://guidedescarrieres.be/blog/2-sophie-dutoroir-quitte-la-direction-delectrabel-pour-ouvrir-son-propre-restoepicerie-fine/> - dernier accès en date du 13 août 2016

<http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/slam/10910198?q=slam#901319> - dernière consultation le 13 août 2016

<http://www.reseau-far.be> - dernière consultation le 13 août 2016

[https://www.rtbef.be/info/societe/detail\\_j-ai-change-de-vie-sophie-du-reacteur-nucleaire-a-la-trancheuse?id=8307588](https://www.rtbef.be/info/societe/detail_j-ai-change-de-vie-sophie-du-reacteur-nucleaire-a-la-trancheuse?id=8307588) - dernière consultation le 13 août 2016

[https://www.rtbef.be/info/regions/detail\\_j-ai-change-de-vie-luc-des-medicaments-aux-lames-bien-affutees?id=8262868](https://www.rtbef.be/info/regions/detail_j-ai-change-de-vie-luc-des-medicaments-aux-lames-bien-affutees?id=8262868) - dernier accès en date du 13 août 2016

<http://www.seingulier.be> - dernière consultation le 13 août 2016

<http://smartbe.be/fr/services/contrats/> - dernière consultation le 15 août 2016

### **Articles de presse**

<http://trends.levif.be/economie/people/reconversion-sophie-dutordoir-d-ex-patronne-d-electrabel-a-chef-epiciere/article-normal-184461.html> - dernière consultation le 13 août 2016

Magazine féminin Flair du 03 février 2016

### **Rapports**

Baromètre de l'entrepreneuriat féminin 2015 réalisé par la plateforme Women In Business/impulse.brussels