

## Rupture, quête et engagement : la reconversion vers le coaching de vie comme bifurcation biographique

**Auteur :** Dechesne, Laure

**Promoteur(s) :** Brahy, Rachel

**Faculté :** Faculté des Sciences Sociales

**Diplôme :** Master en sociologie, à finalité approfondie

**Année académique :** 2024-2025

**URI/URL :** <http://hdl.handle.net/2268.2/23999>

---

### *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.*

---

Nom : Dechesne

Prénom : Laure

Matricule : S192480

Filière d'études : Master en sociologie à finalité approfondie

## **Mémoire de fin d'études**

Rupture, quête et engagement : la reconversion vers le coaching de vie  
comme bifurcation biographique

Rachel Brahy - Promotrice

Laura Beuker - Lectrice

Nawel Zarhouni - Lectrice



## **REMERCIEMENTS**

*Ce travail n'aurait pu voir le jour sans la confiance et le soutien de celles et ceux qui m'ont accompagnée tout au long de ce parcours.*

*Je souhaite tout d'abord remercier chaleureusement les coachs qui ont accepté de m'accorder du temps, mais surtout de se livrer avec sincérité. À travers ces entretiens, ils se sont montrés vulnérables et m'ont offert des récits précieux, riches en émotions et en réflexions. Ces échanges m'ont profondément touchée et resteront gravés dans ma mémoire. Merci d'avoir rendu cette recherche possible.*

*Mes plus vifs remerciements s'adressent à ma promotrice, Rachel Brahy, pour son accompagnement bienveillant, sa disponibilité, sa rigueur intellectuelle et son regard toujours stimulant. Elle a su me guider dans les moments de doute, sans jamais cesser de s'intéresser à mes découvertes.*

*Je remercie également mes lectrices, Nawel Zarhouni et Laura Beuker, pour l'attention portée à ce mémoire.*

*Ce travail marque la fin d'un long parcours académique. J'exprime donc ma gratitude aux enseignants du département de sociologie, qui ont contribué à forger mon regard critique, ma curiosité intellectuelle et ma posture citoyenne.*

*J'adresse une pensée toute particulière à mes parents, pour leur amour inconditionnel et leur indéfectible soutien, malgré les montagnes russes émotionnelles que ce projet a parfois représentées. Plus largement, je remercie ma famille, mes amis et mon compagnon pour leur patience, leur écoute et leur bienveillance.*

*Enfin, et avec émotion, j'exprime ma reconnaissance la plus sincère à Isaline. Sans elle, j'aurais probablement renoncé à plusieurs reprises. Merci d'avoir été là, tout simplement.*

Avertissement : le genre masculin sera utilisé de manière générique dans ce travail, sans intention discriminatoire, dans le but de simplifier le texte et d'en faciliter la lecture.



# Table des matières

<b>Introduction .....</b>	<b>7</b>
<b>Chapitre 1 : Cadre Théorique .....</b>	<b>9</b>
1. La reconversion professionnelle : entre rupture biographique et quête de soi .....	9
1.1 Des transitions professionnelles aux transformations identitaires .....	9
1.2 Reconversion et dynamiques sociales : entre contraintes structurelles et aspirations individuelles.....	9
1.2.1Un marché du travail en mutation : déstabilisation, flexibilité et individualisation.....	12
1.2.2 Aspirations, <i>agency</i> et bifurcations choisies : les ressorts subjectifs du changement.....	14
2. Le coaching : entre accompagnement de soi et injonctions contemporaines.....	16
2.1 Aux sources du coaching : pratiques, influences et mutations.....	16
2.2 Coaching et néolibéralisme : entre promesse d'émancipation et injonction à la performance.....	18
2.2.1Crise du collectif et repli sur soi : le coaching comme solution individualisée.....	19
2.2.2 Le coaching comme vecteur de normativité performative .....	20
2.2.3 Coaching de vie : symptôme et remède d'une société en crise .....	21
3. Le développement personnel : une boussole contemporaine face à l'incertitude sociale... <td>23</td>	23
<b>Chapitre 2 : Approche théorique et Méthodologie .....</b>	<b>26</b>
1. Choix de la méthodologie.....	26
2. Les participants.....	27
2.1 Des reconversions totales.....	27
2.2 Des reconversions volontaires.....	28
2.3 La tranche d'âge.....	28
3. Récolte des données.....	29
3.1 Procédure.....	29
3.2 Mener des entretiens.....	34
3.3 Analyse des données.....	35
3.3.1 La méthode de Guy Bajoit.....	35

3.3.2 Un cadre d'analyse propice à la reconversion professionnelle.....	39
<b>Chapitre 3 : Analyse.....</b>	<b>41</b>
1. Les participants et leur parcours.....	41
1.1 Marie.....	41
1.2 Thérèse.....	42
1.3 Martine.....	42
1.4 Karine.....	42
1.5 Julien.....	43
1.6 Marc.....	44
1.7 Nicolas.....	45
1.8 Barnabé.....	45
2. Les raisons d'agir.....	46
<b>Chapitre 4 : Les résultats empiriques.....</b>	<b>54</b>
1. Retrouver du sens.....	54
1.1 Se sentir utile en contribuant.....	55
1.1.1 Une utilité affichée, valorisée et réhabilitante.....	55
1.1.2 Derrière l'utilité, une volonté de réparation identitaire.....	56
1.1.3 Contribuer ou combler un besoin de reconnaissance ?.....	58
1.2 Se réaligner à ses valeurs.....	59
1.2.1 Retrouver une cohérence éthique : le coaching comme espace d'alignement.....	59
1.2.2 Derrière le choix, des raisons involontaires : une maîtrise illusoire ?...60	60
1.2.3 Se réaligner pour mieux s'épanouir : une attente d'épanouissement personnel.....	62
1.3 Se reconnecter à son « vrai soi ».....	63
1.3.1 Quand le corps lâche : la reconversion comme sursaut vital.....	63
1.3.2 Écouter ce qui vibre : suivre l'appel intérieur comme raison d'agir....64	64
1.3.3 Devenir celui qu'on se sent être : incarner son identité désirée à l'ère du Grand ISA.....	65
2. Traverser une épreuve.....	67
2.1 Les épreuves professionnelles.....	68
2.2 Les épreuves biographiques.....	70

2.3 La déconnexion latente avec soi.....	70
2.4 L'épreuve comme tremplin.....	73
<b>CHAPITRE 5 : La fabrique sociale de la résilience.....</b>	<b>76</b>
1. Récits d'épreuves : entre transformation et quête de légitimité.....	76
2. La norme du rebond : entre autonomie valorisée et injonction masquée.....	79
3. Ruptures sans récit : quand l'épreuve ne fait pas sens.....	81
<b>Conclusion.....</b>	<b>81</b>
<b>Bibliographie.....</b>	<b>85</b>
<b>Annexes.....</b>	<b>90</b>
1. Le guide d'entretien.....	90
2. La fiche descriptive.....	91
3. Les retranscriptions d'entretiens.....	92
3.a Marie.....	92
3.b Barnabé.....	92
3.c Karine.....	93
3.d Martine.....	95
3.e Julien.....	96
3.f Marc.....	98
3.g Nicolas.....	99
3.h Thérèse.....	100



# Introduction

« Chacun de nous est excellent dans quelque chose. L'ennui, c'est que beaucoup de gens passent la plus grande partie de leur vie à faire quelque chose d'autre. Sachez pour quoi vous êtes faits... Ce n'est jamais trop tard. », nous dit Steve Jobs. Cette injonction à trouver sa voie, à vivre une vie alignée avec ses aspirations profondes, illustre parfaitement le fil conducteur de notre recherche. Nous avons rencontré huit personnes ayant choisi de quitter un parcours professionnel jugé insatisfaisant pour se reconvertis dans le coaching de vie. Ce choix s'inscrit dans une tendance sociale plus large : celle de la quête de sens au travail, et plus spécifiquement, de l'essor du développement personnel comme boussole existentielle et professionnelle. Selon une enquête<sup>1</sup> menée par la sociologue Anne Jourdain (2024), 80 % des coachs sont issus d'une reconversion professionnelle, et plus de 83 % occupaient auparavant un poste de cadre salarié. Ces chiffres témoignent de l'ampleur d'un phénomène où des individus socialement insérés décident de quitter des emplois valorisés pour un métier encore souvent marginal, à la frontière entre accompagnement personnel, écoute psychologique et entrepreneuriat.

Notre intérêt pour ce sujet est d'abord né d'un constat personnel et générationnel. En tant que membre d'une génération ultra-connectée, exposée quotidiennement aux réseaux sociaux, nous avons été frappée par l'omniprésence des discours liés au développement personnel. Des injonctions telles que « Crée une vie à ton image », « Sois ta propre boss » ou « Transforme ta passion en métier »<sup>2</sup> façonnent un imaginaire du travail comme espace d'épanouissement, d'émancipation et de réalisation de soi. Le coaching de vie semble cristalliser ces idéaux contemporains : autonomie, utilité sociale, alignement personnel et indépendance financière. Pourtant, en consultant la littérature existante, un écart se dessine. Si le coaching en entreprise a fait l'objet de nombreuses recherches, notamment autour de sa fonction managériale et de ses effets sur la performance<sup>3</sup>, le coaching de vie, en tant que choix de reconversion et objet de sens pour ceux qui le pratiquent, reste peu exploré. Ce mémoire vise ainsi à interroger ce vide : qu'est-ce qui motive des individus à se reconvertis spécifiquement

---

<sup>1</sup>L'étude d'Anne Jourdain (2024) porte spécifiquement sur le coaching en reconversion professionnelle. Il n'est pas précisé si une distinction est opérée entre coaching professionnel et coaching de vie, ce qui limite les possibilités de comparaison directe avec notre sujet. Toutefois, les données qu'elle fournit offrent un éclairage utile sur les dynamiques générales du secteur du coaching.

<sup>2</sup>Ces discours sont représentatifs des contenus largement diffusés sur les réseaux sociaux tels que TikTok et Instagram, à travers des vidéos de vulgarisation ou de motivation liées au développement personnel. Ils n'ont pas été traités comme corpus d'analyse à part entière, mais illustrent l'imaginaire social que nous avons observé de manière exploratoire.

<sup>3</sup>Sur ce sujet, voir par exemple *Le coaching dans les organisations* (Fatien Diochon & Nizet, 2012), ainsi que les travaux de Scarlett Salman qui retracent les fondements du coaching et ses dimensions normatives (*Aux sources du coaching et de ses morales*, 1930–2018).

vers le coaching de vie ? Que raconte ce choix sur les transformations contemporaines du rapport au travail et à soi ?

Par ailleurs, il ne s'agit pas ici d'adhérer ou non à la promesse du développement personnel, mais de l'aborder de manière critique. Des auteurs comme Nicolas Marquis (2017) voient, dans les discours véhiculés par le coaching, une idéologie qui confère à chacun la responsabilité pleine et entière de sa réussite (ou de son mal-être) en occultant les déterminations sociales. Le développement personnel, écrit-il, « permet à chacun de continuer à croire en ses chances de devenir quelqu'un » (Marquis, 2017, p. 42), dans un monde où les leviers d'action réels sont de plus en plus hors de portée. Ce mémoire s'attache donc à comprendre pourquoi et comment des individus en reconversion professionnelle s'orientent vers le coaching de vie. Quels sont leurs parcours ? Leurs motivations ? Et que disent leurs récits de ce que le travail signifie aujourd'hui ?

Pour répondre à ces questions, nous commencerons par un chapitre théorique visant à définir les concepts de reconversion professionnelle et de coaching. Nous explorerons ensuite les recherches existantes sur ces deux objets, en mettant en évidence le traitement différencié du coaching de vie et du coaching en entreprise. Dans un second temps, nous présenterons notre méthode d'enquête qualitative, menée à travers des entretiens semi-directifs avec huit coachs reconvertis. L'analyse de ces entretiens, éclairée par les apports de la socio-analyse des raisons d'agir de Guy Bajoit (2009), nous permettra d'identifier les dynamiques subjectives et sociales qui sous-tendent leur démarche. Enfin, dans une dernière partie, nous confronterons ces discours à une lecture critique, afin de saisir ce que ces reconversions disent, ou cachent, des évolutions contemporaines du travail, de l'identité et de la réussite personnelle.

# Chapitre 1 : Cadre théorique

## 1. La reconversion professionnelle : entre rupture biographique et quête de soi

### 1.1 Des transitions professionnelles aux transformations identitaires

Dans le monde francophone, l'analyse des reconversions professionnelles s'inscrit dans deux grandes approches théoriques complémentaires : l'une psychosociale, l'autre sociologique. D'un côté, les chercheurs en psychologie sociale conçoivent la reconversion comme une transition, c'est-à-dire comme un changement significatif et souvent rapide dans la vie d'un individu, susceptible d'impacter durablement sa représentation du monde. Cette transition engage des dimensions à la fois personnelles, relationnelles et sociales, et mobilise des processus d'adaptation, de redéfinition de soi, ainsi qu'un effort de reconstruction du sens entre passé, présent et futur. De l'autre côté, la sociologie appréhende la reconversion comme une bifurcation dans un parcours de vie. Elle s'attache à comprendre comment un événement marquant, souvent imprévu et décisif, peut produire une réorientation durable de trajectoire, à la croisée d'éléments objectifs (comme un licenciement ou un burn-out) et de leur interprétation subjective par l'individu. Ces deux cadres théoriques, bien que distincts, s'articulent autour d'une même ambition : éclairer les dynamiques de transformation biographique en prenant en compte à la fois les ruptures et les continuités dans les parcours (Fournier et al., 2017)<sup>4</sup>. Dans cette perspective sociologique, notre analyse s'appuie notamment sur les travaux de Catherine Négroni et de Sophie Denave, deux chercheuses ayant largement contribué à la compréhension des bifurcations professionnelles. Catherine Négroni, professeure en sciences de l'éducation, explore les dimensions biographiques et identitaires de la reconversion, en s'inscrivant dans une approche sociologique des parcours de vie (Négroni, 2005). Sophie Denave, sociologue au CNRS, travaille, quant à elle, sur les mobilités professionnelles en croisant sociologie du travail et sociologie des trajectoires et s'intéresse particulièrement aux ruptures marquant les parcours professionnels (Denave, 2017).

<sup>4</sup> Les auteurs de cet article sont issus de champs disciplinaires complémentaires, allant de la sociologie du travail (Geneviève Fournier, spécialiste des parcours de vie professionnelle et du rapport au travail) à la psychologie du conseil et de l'orientation (Jonas Masdonati, Frédéric Perron), en passant par la psychosociologie des organisations (Christine Gauthier), la sociologie du droit (Hélène Zimmermann) et les recherches sur la conciliation des rôles de vie et l'adaptation sociale (Lise Lachance). Ce croisement d'expertises permet d'appréhender les processus de reconversion professionnelle dans toute leur complexité, à la fois identitaire, institutionnelle et psychosociale.

La reconversion professionnelle volontaire désigne un processus complexe par lequel un individu choisit de quitter une activité professionnelle établie pour s'engager dans une nouvelle trajectoire. Ce changement n'est ni imposé directement par une rupture brutale comme un licenciement, ni la simple conséquence d'une instabilité en début de carrière. Il s'agit d'une décision réfléchie, souvent anticipée, qui s'inscrit dans un parcours personnel marqué par une remise en question du métier initial et un désir de réorientation. Catherine Negroni (2005) établit trois critères qui permettent de mieux circonscrire ce phénomène. Le premier repose sur l'idée de rupture avec l'emploi précédent. Il ne s'agit pas seulement de changer de poste ou d'entreprise, mais bien de s'engager dans une activité substantiellement différente, souvent dans un autre secteur. Le deuxième critère concerne l'ancienneté dans le métier initial : au moins quatre années d'expérience sont nécessaires pour distinguer ces parcours des phases classiques d'entrée dans la vie active. Enfin, le troisième critère souligne la dimension volontaire du changement : le projet de reconversion est porté par la personne elle-même, soit de manière proactive, soit en réponse à une situation incertaine qu'elle choisit de transformer en opportunité.

Les parcours de reconversion professionnelle volontaire sont très hétérogènes, mais l'auteur a tout de même réussi à identifier plusieurs logiques sous-jacentes. Certains s'inscrivent dans une stratégie de repositionnement sur le marché du travail en vue d'une amélioration de statut ou de revenus : c'est la logique de la reconversion-promotion. D'autres visent avant tout une insertion plus stable dans un collectif de travail, on parle alors de reconversion-stabilisation d'emploi . Un troisième cas de figure, plus transversal, est celui de la reconversion-équilibre : les personnes cherchent ici à harmoniser leurs aspirations personnelles et professionnelles. Enfin, la reconversion-passion illustre une quête profonde de sens et d'alignement avec soi-même, qui mobilise fortement une logique de subjectivation (Négroni, 2005). Dans le cadre de cette recherche, nous avons choisi de concentrer notre attention sur la reconversion-passion. Ce type de réorientation professionnelle nous semble particulièrement pertinent pour interroger les logiques subjectives et identitaires à l'œuvre dans les parcours de bifurcation. À la différence des reconversions-promotion ou stabilisation, davantage liées à des logiques d'optimisation ou de sécurisation, la reconversion-passion engage un rapport existentiel au travail : elle mobilise le désir de donner du sens à sa vie professionnelle en cohérence avec un projet personnel profondément ancré. Elle implique souvent une remise en question radicale de soi, de ses choix antérieurs et des normes sociales de réussite.

Sur le plan identitaire, ce type de transition peut être analysé comme une « conversion de soi », concept que l'on retrouve également dans les travaux de Dubar<sup>5</sup> (2000, cité par Negroni, 2005, p. 345) sous l'appellation de « conversion identitaire », ou encore chez Berger et Luckmann<sup>6</sup> (1996, cité par Negroni, 2005, p. 345) sous celle d'« alternation ». Ce processus implique une transformation profonde de l'identité professionnelle et personnelle. L'individu traverse une phase de crise, marquée par la perte d'une identité initialement construite lors de la socialisation primaire, pour en construire une nouvelle, enracinée dans des expériences et des valeurs actualisées. Ce passage, parfois douloureux, peut être vécu comme une véritable sortie de crise existentielle et identitaire. Dans ce contexte, la reconversion professionnelle volontaire n'est pas uniquement un changement d'emploi. Elle est souvent vécue comme une remise à plat des choix initiaux, parfois subis ou influencés par le contexte familial ou scolaire. Elle marque un désengagement du passé et la volonté de redéfinir son rôle dans la sphère professionnelle, avec des répercussions notables sur la sphère privée. Cette période de flottement est une étape essentielle pour faire émerger un nouveau projet de vie. Toutefois, pour qu'un projet de reconversion aboutisse, il doit généralement s'ancrer dans un passé biographique significatif. Il peut naître d'un intérêt ancien, d'une passion, ou d'un besoin latent de changement, mais ne peut être construit *ex nihilo*. Ce processus de maturation, souvent long, donne toute sa profondeur à l'expérience de reconversion, car le projet devient une construction identitaire propre à l'individu, façonnée par son histoire et ses aspirations (Négroni, 2005). Des études plus larges sur les bifurcations de trajectoires, comme celles menées par H.R. Fuchs Ebaugh (1988)<sup>7</sup>, montrent d'ailleurs que d'autres types de transitions sociales (anciens religieux, personnes divorcées, anciens alcooliques, etc.) suivent des logiques similaires de rupture, de crise et de reconstruction.

Enfin, il est important de distinguer la reconversion volontaire d'autres formes de mobilité professionnelle, terme générique utilisé pour désigner toute forme de changement dans la vie active : changement d'entreprise, de fonction, de statut, de secteur, voire de poste. Certains de ces changements relèvent d'une mobilité interne, quand le métier diffère sans changer de secteur ; d'autres

---

<sup>5</sup> DUBAR, C. (2000). La crise des identités. L'interprétation d'une mutation. Paris, PUF.

<sup>6</sup> BERGER, P. Luckmann, T. [1986(1966)]. La construction sociale de la réalité. Paris, Mériadien-Klinsieck.

<sup>7</sup> Dans son ouvrage *Becoming an Ex* (1988), la sociologue Helen Rose Fuchs Ebaugh propose une théorie du *role exit*, ou processus de sortie d'un rôle social central, fondée sur une enquête qualitative menée auprès de 185 personnes ayant quitté des rôles identitaires marquants (religieux, époux·ses, alcooliques anonymes, travailleurs, etc.). Elle identifie quatre étapes clés dans ces trajectoires de rupture : les premiers doutes, la recherche d'alternatives, le point de non-retour, et enfin la construction d'une nouvelle identité. Ce modèle permet de penser les reconversions professionnelles comme des expériences de désengagement identitaire suivies d'un réinvestissement biographique, au même titre que d'autres bifurcations majeures de l'existence.

d'une mobilité externe, quand le secteur évolue sans nécessairement modifier de fonction. Mais ces distinctions peuvent masquer la profondeur des transformations vécues. Par exemple, passer d'un poste d'ingénieur dans le nucléaire à un poste d'ingénieur dans l'armement n'implique pas une rupture aussi forte que celle d'un ingénieur devenant thérapeute, qui devra se former et adopter une posture professionnelle entièrement nouvelle. C'est pourquoi certains chercheurs préfèrent parler de bifurcation, de réorientation ou de rupture professionnelle pour désigner ces parcours transformateurs. Ces termes désignent des changements radicaux de métier et de secteur, mobilisant de nouvelles compétences et souvent une autre identité professionnelle (Denave, 2017). Selon Denave, la mesure de ces trajectoires reste toutefois délicate, car elle dépend des outils statistiques et des nomenclatures retenues. Les données issues des enquêtes Emploi de l'Insee suggèrent qu'environ 13 % des actifs changent de métier chaque année, mais sans distinction claire entre reconversion, mobilité latérale ou évolution de carrière. Les enquêtes Formation Qualification Professionnelle (FQP) permettent une analyse sur une période de cinq ans : elles estiment qu'en 2003, 30 % des actifs avaient changé de métier depuis 1998, dont 21 % avaient changé de domaine professionnel. Ces chiffres varient cependant fortement selon l'âge (la mobilité diminuant après 50 ans) et selon la précision des catégories utilisées<sup>8</sup>.

## ***1.2 Reconversion et dynamiques sociales : entre contraintes structurelles et aspirations individuelles***

### **1.2.1 Un marché du travail en mutation : déstabilisation, flexibilité et individualisation**

Les reconversions professionnelles volontaires ne peuvent être comprises sans tenir compte des mutations structurelles profondes qui traversent le monde du travail depuis plusieurs décennies. Dans un contexte où la stabilité de l'emploi était autrefois perçue comme un idéal à atteindre, la norme semble désormais s'être inversée. La mobilité professionnelle est valorisée comme un signe d'adaptabilité et d'ouverture, et l'idée qu'il serait souhaitable de changer plusieurs fois de métier au cours de sa vie s'est imposée comme un principe largement accepté (Denave, 2017). Ce déplacement des normes professionnelles s'inscrit dans un tournant managérial identifié par Boltanski et Chiapello<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Denave (2017) mobilise plusieurs sources statistiques : les enquêtes Emploi (Insee) pour les mobilités annuelles, les enquêtes FQP pour une observation à cinq ans (30 % de changement de métier dont 21 % de domaine), et l'enquête « Histoire de vie » (Insee, 2003) qui permet une analyse rétrospective fine des bifurcations professionnelles.

<sup>9</sup> Les sociologues français Luc Boltanski et Eve Chiapello ont co-écrit l'ouvrage *le nouvel esprit du capitalisme* (1999) qui propose une analyse sociologique du capitalisme contemporain et de ses transformations idéologiques depuis les

(1999, cités par Denave, 2017), qui ont montré qu'à partir des années 1990, les entreprises ont commencé à promouvoir des valeurs comme le risque, la flexibilité et l'autonomie, au détriment des trajectoires linéaires, hiérarchiques et sécurisées qui prévalaient durant les Trente Glorieuses. Ces valeurs s'accompagnent d'un discours dominant sur la réalisation de soi par le travail et d'une responsabilisation accrue des individus face à leur parcours professionnel.

Parallèlement, le travail (entendu ici comme activité rémunérée) reste une structure centrale de nos existences, même dans des sociétés hypermodernes où l'on observe une déstabilisation des repères collectifs traditionnels. À mesure que les carrières et les parcours biographiques se déstandardisent, l'individu est confronté à une instabilité croissante dans son insertion professionnelle. De nombreux secteurs sont marqués par des évolutions rapides et continues, entraînant une fragmentation de l'emploi et une précarisation possible des statuts professionnels. Face à cette réalité, se projeter durablement dans un même emploi devient de plus en plus incertain. La norme de stabilité fait place à une exigence constante d'adaptabilité et d'employabilité. L'individu est sommé de mettre à jour ses compétences, de gérer son propre parcours et de trouver un sens renouvelé à son activité. Ce travail devient moins tangible, souvent dématérialisé, ce qui altère la perception de sa valeur concrète et de la reconnaissance professionnelle qui y est attachée. Selon Aurélie Dirickx<sup>10</sup> (2021), qui s'intéresse particulièrement aux déclencheurs des reconversions, le manque de visibilité du « produit » de son travail peut fragiliser l'identité professionnelle du travailleur, la rendant plus mouvante et révisable à tout moment. Le modèle du salariat, autrefois dominant, se voit concurrencé par des formes d'emploi dites « atypiques » (CDD, intérim, temps partiel, etc.), qui offrent peu de garanties en matière de stabilité. Même au sein du salariat classique, on attend désormais du travailleur qu'il adopte les qualités de l'entrepreneur : autonomie, proactivité, gestion individuelle de son avenir professionnel. En retour, cette implication subjective dans le travail nourrit des attentes élevées en termes d'épanouissement personnel. Le travail devient un lieu de réalisation de soi, une

---

années 1970. Dans le modèle dit « connexionniste » décrit par les auteurs, la valorisation de la mobilité, de l'autonomie et de l'adaptabilité remplace les principes de stabilité et d'ancienneté caractéristiques du capitalisme fordiste. Ce nouvel esprit managérial redéfinit les hiérarchies en fonction du capital relationnel et du rythme d'adaptation, renforçant l'exploitation des « immobiles » (ceux qui ne peuvent suivre) par les « mobiles » (ceux qui s'adaptent et circulent), et favorisant une précarisation structurelle du travail via l'externalisation, les contrats courts, et l'effacement des protections collectives.

<sup>10</sup> En 2013, elle entame une thèse de doctorat sous la direction de Jean-Michel Baudouin, consacrée aux processus de reconversion professionnelle volontaire. Ses travaux portent notamment sur les facteurs déclencheurs du changement de trajectoire, le rapport subjectif au travail, l'orientation tout au long de la vie, ainsi que sur les différents leviers (politiques, institutionnels, sociologiques et psychoaffectifs) qui facilitent la reconversion.

source d'identité et de valeur personnelle. Il doit permettre d'exister en tant qu'individu singulier, de se sentir qualifié socialement, et d'être reconnu à la fois comme membre compétent d'un collectif et comme porteur d'une trajectoire unique (Dirickx, 2021).

Dans cette dynamique, les reconversions volontaires ne relèvent plus uniquement de choix personnels : elles répondent aussi à des attentes sociales et économiques de plus en plus explicites. Foucault (2001, cité par Négroni, 2005, p. 331) parle d'une injonction moderne au « souci de soi », où chacun est sommé de construire une vie professionnelle alignée avec son identité profonde. Cette quête subjective de cohérence et d'épanouissement, que Schlanger (1997, cité par Négroni, 2005, p. 331) qualifie de « vocation de soi », est cependant inséparable d'un environnement marqué par la précarisation de l'emploi. Comme le souligne Demazière (1995, cité par Négroni, 2005), le chômage tend à se pérenniser et touche toutes les catégories socioprofessionnelles, contribuant paradoxalement à encourager les individus à quitter leur emploi pour se repositionner ailleurs. Ce paradoxe est également mis en évidence par Sennett (2000, cité par Négroni, 2005), qui note que c'est parfois le risque même de l'exclusion professionnelle qui pousse les individus à prendre le risque d'une rupture choisie.

Ainsi, l'expérience de reconversion, souvent présentée comme un acte libre et intime, est aussi fortement façonnée par les logiques du marché de l'emploi. Elle reflète une exigence croissante d'autonomisation du salarié. L'individu est amené à se penser comme une « entreprise de soi » et à prendre en charge la gestion de sa propre biographie professionnelle. Cette responsabilisation est renforcée par les politiques publiques qui, depuis plusieurs années, soutiennent cette logique à travers divers dispositifs facilitant la mobilité et la transition professionnelle : Congé individuel de formation (CIF), bilan de compétences, mesures d'aide à la création d'entreprise, validation des acquis de l'expérience (VAE), ou encore droit individuel à la formation (DIF). Ces outils institutionnels participent à construire un cadre normatif qui rend la reconversion non seulement possible, mais aussi désirable et légitime (Négroni, 2005).

### **1.2.2 Aspirations, agency et bifurcations choisies : les ressorts subjectifs du changement**

L'analyse des reconversions professionnelles ne peut être complète sans prendre en compte les facteurs individuels qui motivent et structurent ces changements de trajectoire. Le paradigme du parcours de vie offre à cet égard un cadre conceptuel pertinent. Ce dernier considère les parcours individuels comme des processus évolutifs, façonnés par l'articulation entre des dimensions personnelles, contextuelles et temporelles. Il met en avant l'importance de la « contextualisation

temporelle » (Bidart et al., 2010, cités par Fournier et al., 2017, p. 15) en tant qu'une unité d'analyse centrale, permettant de comprendre comment les expériences vécues, les structures sociales et les décisions individuelles s'enchevêtrent au fil du temps. Dans cette perspective, les reconversions professionnelles apparaissent comme des séquences du parcours de vie, à la croisée de trois dynamiques : le développement personnel, la construction identitaire et l'ancrage socio-historique. Ces séquences sont structurées par l'ordre et la succession des événements, ce que l'on appelle le *sequencing*. L'analyse du *sequencing* permet d'identifier des moments de rupture ou de discontinuité, marquant un éloignement des routines professionnelles antérieures et ouvrant la voie à une reconfiguration du parcours (Fournier et al., 2017).

Un élément central de cette dynamique est le principe d'*agency*<sup>11</sup>, qui renvoie à la capacité d'agir des individus face à leur environnement. Dans le contexte d'une reconversion, les individus ne sont pas de simples victimes des aléas structurels, mais prennent une part active dans le processus. Ils développent des stratégies, formulent des projets et prennent des décisions, bien que leur marge de manœuvre soit conditionnée par les ressources disponibles et les contraintes du contexte. Il s'agit donc d'une *agency* située, qui permet de distinguer les reconversions choisies de celles imposées par des situations de crise ou de précarité (Fournier et al., 2017). Cette capacité à agir s'exprime notamment dans la prise de décision progressive qui caractérise les reconversions volontaires. Celles-ci trouvent souvent leur origine dans un sentiment d'inadéquation ou de mal-être vis-à-vis du travail exercé, un désengagement croissant, voire une perte de sens. Les motivations invoquées peuvent être intérieures (liées aux aspirations personnelles ou à la recherche de cohérence avec ses valeurs) plutôt qu'externes (comme une situation de chômage ou de déclassement) (Négroni, 2005). Dans ce cheminement, la notion de *turning point* (Négroni, 2005) revêt une importance particulière. Il s'agit d'événements marquants, vécus subjectivement comme des ruptures significatives dans la trajectoire de vie. Ces tournants ne sont pas nécessairement spectaculaires, mais ils entraînent un réexamen en profondeur des choix passés et futurs et constituent souvent le déclencheur du processus de reconversion. Ils surviennent à un moment de tension ou d'insatisfaction professionnelle, qui pousse l'individu à envisager d'autres options. Ils peuvent être d'ordre personnel, familial ou professionnel,

---

<sup>11</sup> L'agentivité (ou *agency*) désigne la capacité d'un individu à agir en fonction de ses propres valeurs et objectifs. Elle correspond à l'habileté d'un individu à poursuivre ce qu'il juge valable, et implique à la fois la possibilité de choisir, d'agir, d'influer sur les conditions d'action et d'exercer une forme de réflexivité sur ses propres actes. L'agentivité suppose donc non seulement une liberté d'action, mais aussi une capacité à envisager et à actualiser des alternatives (Morin, Therriault, & Bader, 2022). Par ailleurs, la théorie de l'acteur-réseau, développée notamment par Latour, Callon et Law, étend cette capacité d'agir aux non-humains, considérant que ceux-ci participent également à la construction de l'action dans les réseaux sociotechniques.

et affectent fréquemment plusieurs sphères de l'existence de manière simultanée (Fournier et al., 2017).

Négroni (2005) et Denave (2006) décrivent les reconversions professionnelles comme des processus à plusieurs étapes. La première phase correspond à la prise de conscience d'un décalage entre la situation actuelle et les aspirations profondes. Ce moment de lucidité peut être renforcé par un événement déclencheur (le *turning point*) qui bouscule l'ordre établi. Suit une phase de désengagement progressif, marquée par un retrait affectif ou cognitif vis-à-vis du travail actuel. Cette étape laisse place à une période de latence ou de flottement identitaire, durant laquelle s'élabore peu à peu un nouveau projet professionnel. La phase finale est celle du réengagement, lorsqu'un nouveau cap est trouvé et assumé. Ce processus s'inscrit souvent dans une temporalité longue, faite de maturation, de doutes et de tâtonnements. La reconversion n'est pas un simple changement d'emploi : elle s'accompagne d'une réflexion sur soi, d'une quête de sens, parfois même d'une redéfinition identitaire. En cela, elle relève d'un véritable « souci de soi », pour reprendre les termes de Foucault (2001, cité par Negroni, 2005, p.331), et peut être interprétée comme une bifurcation biographique autant que professionnelle. Elle vient parfois bouleverser d'autres dimensions de la vie (familiale, sociale, intime), montrant ainsi l'interdépendance des sphères de l'existence (Fournier et al., 2017).

Si notre étude porte sur les reconversions dites « passion », c'est avant tout pour interroger un cas spécifique de ce phénomène : les parcours menant vers le métier de coach de vie. Plutôt que de nous concentrer uniquement sur les mécanismes généraux de la reconversion professionnelle, nous avons choisi de nous pencher sur cette orientation particulière. Quelles motivations, aspirations ou circonstances poussent certains individus à se tourner vers le coaching ? Pour répondre à cette question, il convient tout d'abord de situer ce métier émergent afin d'en cerner les contours et d'en comprendre les enjeux.

## **2 Le coaching : entre accompagnement de soi et injonctions contemporaines**

### ***2.1 Aux sources du coaching : pratiques, influences et mutations***

Le coaching contemporain s'inscrit dans une dynamique d'optimisation de soi, où il se présente comme un outil d'accompagnement destiné à accroître les capacités individuelles, émotionnelles, relationnelles ou professionnelles. Cette pratique prend racine dans le mouvement du développement personnel apparu aux États-Unis dans les années 1960, influencé par les courants humanistes de la psychologie, notamment les travaux d'Abraham Maslow et Carl Rogers. Ce courant valorisait l'auto-actualisation, l'expression de soi et la croissance personnelle, dans une perspective

antiautoritaire centrée sur la libération de l'individu. Institutionnalisé autour de méthodes comme la programmation neurolinguistique (PNL) ou l'analyse transactionnelle (AT), ce modèle a été largement intégré aux formations de coaching. Contrairement aux approches thérapeutiques traditionnelles, le coaching adopte une logique brève et pragmatique, orientée vers des objectifs concrets. Il ne cherche pas à guérir des troubles, mais à favoriser un développement global, en valorisant la capacité de chacun à trouver ses propres solutions. Cette perspective instaurative participe à l'effacement progressif des frontières entre normalité et pathologie, rendant les outils de la psychologie accessibles à un public plus large (Salman<sup>12</sup>, 2019).

D'un point de vue fonctionnel, le coaching est défini comme un accompagnement visant l'amélioration de l'efficacité individuelle ou collective, notamment dans le cadre professionnel. Il se concentre moins sur les compétences techniques que sur le savoir-être, la capacité à diriger, à collaborer ou à gérer des situations complexes. Il est souvent orienté vers l'autonomie, la responsabilité, la lucidité et la réflexivité. Le coaching professionnel, d'une part, s'adresse en priorité à des cadres ou des responsables et prend des formes variées : entretiens ponctuels ou suivis réguliers, interventions en entreprise, jeux de rôle, ou même coaching à distance, notamment via Internet. Sur le plan historique, le coaching s'inscrit dans une continuation du mouvement des relations humaines développé au sein des entreprises dès les années 1930. Des expériences comme celles de l'usine Hawthorne, analysées par Elton Mayo, ou la théorie Y de Douglas McGregor<sup>13</sup>, ont préparé le terrain à une approche managériale centrée sur l'écoute et le développement personnel. Toutefois, ce n'est qu'à partir des années 1980 que sont apparus des coachs en dehors des fonctions managériales traditionnelles, ciblant davantage un accompagnement individuel, que l'on qualifiera plus volontiers de coaching de vie (Amado, 2004).

---

<sup>12</sup> Scarlett Salman est sociologue à l'Université Gustave-Eiffel et membre du laboratoire LISIS. Ses travaux portent sur le développement du coaching en entreprise et ses liens avec les transformations du capitalisme contemporain. Elle est notamment l'autrice de *Aux bons soins du capitalisme. Le coaching en entreprise* (Presses de Sciences Po, 2021).

<sup>13</sup> Les expériences de Hawthorne menées dans les années 1920–1930 par Elton Mayo à la Western Electric Company visaient à mesurer l'effet des conditions de travail sur la productivité. Elles ont révélé que l'attention portée aux travailleurs, leur sentiment d'être écoutés et reconnus, avait un effet plus fort sur leur motivation que les facteurs purement matériels. Ces travaux ont jeté les bases du courant des relations humaines en management. Quant à la théorie Y de Douglas McGregor (1960), elle oppose à la vision pessimiste du travailleur (théorie X) une conception plus confiante et positive : les individus seraient naturellement motivés, capables d'autonomie et de responsabilité si l'environnement de travail s'y prête. Ces deux approches ont contribué à légitimer des formes d'accompagnement managérial fondées sur l'écoute, la motivation et la valorisation de la personne, préfigurant le développement du coaching.

Depuis les années 1990, l'activité de coaching professionnel s'est largement développée en France, portée par les transformations du monde du travail et la montée en puissance des logiques de néomanagement. L'autonomie, le bien-être, l'agilité et la performance sont devenus des exigences majeures dans les entreprises, et le coaching s'impose comme une réponse à ces nouvelles attentes. Il s'appuie sur des techniques empruntées à la psychothérapie, mais les mobilise dans une finalité opérationnelle et performative : mieux communiquer, mieux gérer ses émotions, mieux s'adapter. Sur le plan sociologique, cette expansion s'explique aussi par l'accessibilité croissante des formations au coaching. Bien qu'aucune réglementation officielle ne régit la profession, de nombreuses formations, plus ou moins certifiantes, permettent à des individus (notamment en reconversion) d'y accéder. Ces formations, bien que relativement courtes (environ vingt jours), sont coûteuses, ce qui constitue un filtre socio-économique significatif. Elles représentent toutefois une voie d'accès rapide à un nouveau statut professionnel pour des cadres ou des personnes issues de milieux favorisés, souvent en transition ou en quête de sens (Salman, 2015).

Enfin, l'étymologie même du mot *coach* permet de mieux cerner l'imaginaire qui entoure cette activité. Dérivé du mot français « coche », désignant un véhicule tiré par des chevaux, le terme évoque une mise en mouvement, un déplacement. Le coach, à l'instar du cocher, guide, motive, entraîne. Cette métaphore s'est d'abord imposée dans le champ du sport, notamment dans le football américain des années 1950, avant d'être transposée au monde de l'entreprise. Dans cette optique, le coaching est une gestion comportementale et psychologique, un « management des âmes » (Gori & Le Coz, 2007. p. 73) qui vise à aider chacun à aller « plus vite, plus haut, plus fort » (Gori & Le Coz, 2007. p. 74)<sup>14</sup>, selon l'idéal de performance olympique. Le coaching cristallise ainsi les tensions contemporaines entre individualisation, exigence de performance, quête de bien-être et marchandisation de l'accompagnement. Il se situe au croisement de l'intime et du productif, de l'écoute et du pilotage, du soin et du management.

## **2.2 Coaching et néolibéralisme : entre promesse d'émancipation et injonction à la performance**

---

<sup>14</sup> Roland Gori, professeur de Psychopathologie clinique à l'Université d'Aix-Marseille, et Pierre Le Coz, docteur en philosophie ont notamment co-écrit : *L'Empire des coachs. Une nouvelle forme de contrôle social* (Albin Michel, 2006), mais nous les mobilisons ici principalement pour leur article « Le coaching : Main basse sur le marché de la souffrance psychique » (2007) qui se veut avoir une posture critique du coaching, le décrivant comme une pratique psychologisante au service de l'idéologie managériale néolibéraliste.

### **2.2.1 Crise du collectif et repli sur soi : le coaching comme solution individualisée**

La montée de l'individualisme dans les sociétés contemporaines constitue un socle essentiel à l'essor du coaching. Ce phénomène s'accompagne d'un effritement du lien social et d'une crise des repères collectifs, où les idéaux communs, les idéologies structurantes et les formes d'engagement collectif perdent de leur force mobilisatrice. Face à cette désagrégation du sens partagé, les individus sont contraints de se recentrer sur eux-mêmes, adoptant une posture de repli stratégique face à une organisation du travail perçue comme brutale, injuste, voire perverse. Le désamour croissant envers l'entreprise, notamment chez les jeunes générations, se traduit par une logique de calcul, une mobilité accrue, et une défiance à l'égard de toute forme de loyauté inconditionnelle. Dans ce contexte, la devise implicite devient : « compte sur tes propres forces » (Amado, 2004, p. 46). Ce repli sur soi s'articule avec une société fortement marquée par la psychologisation du social, où les problématiques collectives tendent à être interprétées à travers le prisme de la subjectivité individuelle. L'explosion de la médiatisation des « psys » et de l'astrologie psychologique, jusqu'à la médicalisation immédiate de tout événement dramatique, illustre une culture du narcissisme déjà identifiée par Christopher Lasch (1981, cité par Amado, 2004). Le coaching s'inscrit ainsi dans ce mouvement, en proposant un accompagnement individualisé pour faire face à des souffrances souvent d'origine sociale mais traitées comme des difficultés personnelles. Il répond à une injonction contemporaine : se connaître soi-même, se développer, et s'adapter à un monde instable où l'individu est seul maître de son destin.

Le coaching prend alors sa place dans ce que Gori et Le Coz (2007, p.81) appellent la « soumission librement consentie » : un régime où la pression sociale s'exerce non plus par contrainte externe, mais par intériorisation des normes de réussite et de bien-être. L'individu devient gestionnaire de sa propre existence, appelé à gouverner ses émotions, ses choix et ses relations comme autant de ressources à optimiser. Cette extension du modèle contractuel à toutes les sphères de la vie (privée, familiale, professionnelle) correspond à ce que ces auteurs désignent comme une « confusion néolibérale des genres »<sup>15</sup> (Gori et Le Coz, 2007, p. 79) où le coaching n'est plus cantonné à la sphère

---

<sup>15</sup> Par « confusion néolibérale des genres », Gori et Le Coz (2007) désignent le brouillage progressif des frontières symboliques qui, dans les sociétés modernes, distinguaient les sphères de la vie privée, de la société marchande et des institutions publiques. Là où le libéralisme classique réservait la logique contractuelle à l'économie de marché, le néolibéralisme étend cette logique à toutes les dimensions de l'existence sociale. Il en résulte une perméabilité généralisée entre des espaces autrefois différenciés : les préoccupations d'optimisation personnelle (bien-être, authenticité, performance émotionnelle) deviennent des enjeux professionnels, tandis que les pratiques managériales pénètrent les foyers, les écoles ou les hôpitaux.

marchande, mais intervient aussi dans les institutions publiques, les foyers, les hôpitaux. Il traduit une dislocation des repères symboliques entre vie intime et vie professionnelle, entre intérêt privé et bien commun. C'est dans ce paradigme que le coaching se professionnalise au début des années 2000 (Salman, 2015), incarnant l'idéal d'un individu autonome, flexible, capable de redonner du sens à une trajectoire souvent discontinue. Le coach devient lui-même la figure exemplaire de ce nouvel ethos individualiste, fait d'indépendance, de mobilité et de travail réflexif sur soi.

### **2.2.2 Le coaching comme vecteur de normativité performative**

Dans le prolongement de cette montée de l'individualisme, se développe une idéologie de la performance qui érige l'optimisation de soi en norme sociale. L'environnement économique globalisé, compétitif et instable renforce cette pression : les entreprises, précarisées par une logique de guerre économique permanente, transmettent cette incertitude à l'ensemble de leurs salariés, du bas de l'échelle aux dirigeants (Amado, 2004). La solidarité s'efface au profit du chacun-pour-soi, et la réussite individuelle devient le critère ultime de légitimité. Dans cet univers, le coaching apparaît comme une réponse à la fois rassurante et culpabilisante : il aide à tenir, à s'adapter, mais rappelle aussi que tout dépend de soi. Le coaching est ici le symptôme d'un glissement du collectif vers l'individuel. Il marque l'échec des logiques solidaires et organisationnelles à contenir la souffrance et les incertitudes, transférant à l'individu la responsabilité de sa propre survie professionnelle. Le collègue devient un concurrent potentiel, la confiance devient suspecte, et le travail un espace de surveillance où les règles sont floues, les attentes implicites, et les failles psychologiques guettées (Amado, 2004). Ce nouvel idéal de performance se manifeste aussi dans les formes contemporaines du pouvoir, que Michel Foucault (1978, cité par Salman, 2019, p. 659) désigne sous le concept de « gouvernementalité ». Loin d'être imposée de manière verticale, la norme s'insinue par des mécanismes d'auto-régulation douce, où l'individu est incité à devenir son propre coach, à prendre en charge sa transformation pour correspondre aux attentes de son environnement. Le coaching, dans cette perspective, devient un outil de subjectivation néolibérale : il permet à l'individu de se construire comme un « soi » performant, authentique, aligné avec les valeurs de l'entreprise, mais surtout responsable de ses réussites comme de ses échecs (Salman, 2019).

Ainsi, le coaching ne remet pas en question les structures qui produisent le mal-être au travail ; il propose une réponse individualisée à des problèmes systémiques. Il traduit une redéfinition des normes de réussite, où l'autonomie et la santé mentale deviennent des indicateurs de performance au même titre que les compétences techniques. Il renforce la tendance contemporaine à pathologiser les

défaillances professionnelles, en les rapportant à des faiblesses personnelles plutôt qu'à des conditions de travail problématiques (Gori & Le Coz, 2007). Dans cette logique, le coaching peut se lire comme un vecteur d'intégration aux logiques néolibérales du travail (Salman, 2022), où l'individu, sommé d'être autonome, n'a d'autre choix que de se conformer, de « se vendre », et d'incarner à la fois l'entreprise, le projet et le produit de lui-même.

### **2.2.3 Coaching de vie : symptôme et remède d'une société en crise**

Alors que l'idéal d'un individu libre, maître de ses choix et performant à tout instant s'impose comme norme sociale, de nouvelles problématiques apparaissent, en particulier dans le domaine de la santé mentale. Si l'individu contemporain est désormais considéré comme « souverain », libre de définir ses propres règles et trajectoires, cette autonomie, loin de libérer totalement, génère incertitude, isolement et vulnérabilité psychique (Ehrenberg<sup>16</sup>, 2000). L'effondrement progressif des cadres collectifs traditionnels conduit chacun à devoir construire seul le sens de son existence, dans un monde où les repères institutionnels et sociaux sont affaiblis (Bajoit, 2008 ; Vrancken et Macquet<sup>17</sup>, 2008). Dans ce contexte, la dépression devient le mal du siècle, révélant l'épuisement de devoir être soi-même en permanence, et la difficulté à concilier autonomie prescrite et accomplissement personnel réel. À partir des années 1980, on observe une nette augmentation de ces troubles psychiques, non seulement en raison d'une meilleure détection, mais surtout du fait de l'augmentation des facteurs de risque : précarité, solitude, chômage, délitement des collectifs. Aujourd'hui, les soignants psychiatriques prennent davantage en charge des pathologies liées à l'instabilité sociale qu'à de lourds troubles mentaux, signes d'une souffrance devenue diffuse, enracinée dans les tensions du quotidien (Ehrenberg, 2000).

---

<sup>16</sup>Alain Ehrenberg est un sociologue français, né à Paris en 1950, qui s'est particulièrement penché sur les formes de malaise individuel dans les sociétés contemporaines, marquées par l'injonction à la performance et à l'autonomie, dans un contexte de perte de repères collectifs et de fragilisation des soutiens sociaux. Ces concepts sont abordés dans l'ouvrage qui nous intéresse ici *La fatigue d'être soi : Dépression et société* (2000).

<sup>17</sup> Didier Vrancken est un sociologue belge, doyen de la faculté des sciences sociales à l'Université de Liège et membre du Centre de Recherche et d'Interventions Sociologiques. Il a co-écrit avec Claude Macquet (sociologue) un ouvrage central de notre recherche : *le travail sur soi : vers une psychologisation de la société*. Dans ce dernier, les auteurs se penchent sur la façon dont les politiques sociales et les normes culturelles récentes valorisent l'individu autonome, responsable de son propre devenir. L'ouvrage met en lumière la manière dont l'idéal de transformation personnelle (autrefois marginal) devient un impératif social. Ce cadre théorique est central pour comprendre l'essor du coaching comme activité professionnelle, dans la mesure où celui-ci s'inscrit pleinement dans cette dynamique de responsabilisation et de mise en récit de soi à des fins d'optimisation.

Ce malaise existentiel, souvent perçu non plus comme une conséquence de l'environnement social, mais comme un déficit de structuration interne (Ehrenberg, 2000), alimente une nouvelle demande d'accompagnement. Comme l'indiquent Gori et Le Coz (2007), les difficultés professionnelles, relationnelles ou identitaires sont de plus en plus interprétées comme des failles personnelles plutôt que comme des effets systémiques. Cette psychologisation des problèmes sociaux redirige les individus vers des solutions de développement personnel, où l'aide apportée ne vise pas tant à transformer les structures que le regard que l'individu porte sur lui-même. C'est dans cette brèche qu'émerge et prospère le coaching de vie, en tant que forme spécifique d'accompagnement adaptée aux bouleversements de la modernité. Selon Coach Académie, le coaching de vie se distingue du coaching professionnel en se concentrant sur des enjeux personnels, tels que la gestion du stress, l'amélioration des relations, la quête de sens ou la résolution de crises identitaires, plutôt que sur l'optimisation des performances en milieu organisationnel. Il intervient généralement lors de transitions ou de remises en question, lorsque les repères s'effacent et que le besoin de recentrage se fait sentir.

Ce type de coaching attire particulièrement les travailleurs en perte de sens, confrontés à la vacuité de leurs fonctions ou à l'inadéquation entre leurs valeurs personnelles et les exigences de leur poste. Pour certains, souvent anciens cadres en entreprise, le passage au coaching représente une véritable réorientation symbolique (Salman, 2015) : ils se détachent volontairement de la logique de performance pour s'engager dans une activité jugée plus authentique et tournée vers l'humain. Cette reconversion peut être analysée comme une tentative de recomposition identitaire, dans un monde où la réussite n'est plus uniquement mesurée par le statut ou le salaire, mais par la cohérence entre ses actes et ses valeurs. Mais cette dynamique ne va pas sans ambiguïté. Comme le soulignent Gori et Le Coz (2007, p. 81), le coaching (y compris celui de vie) peut participer à une forme de conformité aux idéaux néolibéraux, en aidant les individus à mieux s'adapter à un système sans en remettre en cause les fondements. Il devient ainsi un outil de gestion de la souffrance psychique, révélateur d'une civilisation de la « soumission librement consentie », où chacun est sommé de s'auto-gérer en toute circonstance, et d'assumer seul la responsabilité de son sort.

Le coaching de vie apparaît ainsi comme le symptôme d'un déséquilibre structurel, et simultanément comme un dispositif de réparation subjective, dans un monde en quête de sens. Il répond à un besoin réel d'accompagnement dans une société désymbolisée, mais révèle aussi l'ampleur de la crise du lien social et de la montée d'un individualisme émotionnel, où le soin de soi devient une stratégie de survie dans un univers déliant.

### **3. Le développement personnel : une boussole contemporaine face à l'incertitude sociale**

L'essor du coaching de vie ne peut être pleinement compris sans le replacer dans le cadre plus large du développement personnel, dont il constitue aujourd'hui une déclinaison structurée et professionnalisée. Ces deux univers partagent un socle commun de croyances, de pratiques et d'objectifs, qui permettent de mieux saisir pourquoi tant de personnes engagées dans une démarche de développement personnel se tournent vers le coaching, tant comme bénéficiaires que comme praticiens. Le développement personnel repose sur une conviction forte : face à un monde perçu comme complexe, incertain et souvent insaisissable, le véritable levier de transformation réside en soi. Nicolas Marquis, qui a mené en 2014 une enquête auprès de 2 800 individus engagés dans une telle démarche, met en évidence un paradoxe éclairant : alors que près de 70 % d'entre eux expriment un désir de changement social, moins de 25 % pensent pouvoir réellement influencer le monde (Marquis, 2014, cité par Marquis, 2015). Pour surmonter ce sentiment d'impuissance, ces individus investissent leur énergie dans des sphères jugées plus accessibles, à commencer par leur propre développement. Ainsi, la philosophie du développement personnel légitime l'idée selon laquelle changer le monde commence par se changer soi-même. C'est dans cette logique que s'inscrit le coaching de vie. Il offre un cadre pratique à ce travail sur soi, en mobilisant des outils et des méthodes visant à clarifier ses objectifs, à développer ses ressources internes, à surmonter les blocages et à renforcer la confiance en soi (Marquis, 2015). Le coach n'est pas un thérapeute, mais un accompagnant du changement, un catalyseur de transformation personnelle. Il s'inscrit dans cette continuité du développement personnel qui, depuis plusieurs décennies, s'est imposée comme une réponse individuelle à des crises collectives (Marquis, 2014).

Loin d'être une simple mode, le développement personnel s'enracine dans une évolution profonde de nos sociétés. Comme l'analyse Nicolas Marquis (2014), le succès de cette démarche traduit un double mouvement : d'une part, l'affaiblissement des normes collectives et des structures sociales traditionnelles ; d'autre part, une quête croissante de sens et d'autonomie dans un monde où les repères se brouillent. Le coaching apparaît alors comme une réponse structurée à ces nouveaux besoins. Il reprend à son compte l'idéal d'un individu capable de s'épanouir en dehors des cadres établis, et propose des techniques pour y parvenir, dans une logique d'action et de responsabilité personnelle. Cette volonté de transformation par le travail sur soi n'est pas nouvelle. Elle puise ses racines dans les traditions philosophiques antiques, où l'askesis (un exercice de soi sur soi) constituait une voie vers la sagesse (Marquis, 2015). Elle résonne également avec les apports des traditions

orientales, comme la méditation bouddhiste, qui enseigne que le bien-être individuel et collectif dépend de la clarté de notre regard sur le monde. De même, la pensée moderne (d'Émile Coué à Dale Carnegie) a consolidé l'idée selon laquelle les pensées et comportements individuels façonnent nos trajectoires personnelles et sociales. Le coaching de vie s'inscrit ainsi dans cet héritage en proposant une démarche à la fois introspective et tournée vers l'action. Il est le prolongement naturel du développement personnel pour celles et ceux qui, après avoir exploré leur transformation intérieure, souhaitent mettre cette dynamique au service des autres. Ce n'est donc pas un hasard si de nombreux adeptes du développement personnel envisagent une reconversion vers le coaching : ce passage s'explique autant par la cohérence idéologique entre les deux démarches que par le désir de donner une portée concrète et partagée à leur propre cheminement. En somme, le coaching de vie ne fait pas que puiser dans les fondements du développement personnel : il en est aussi l'une des expressions les plus actuelles. À travers lui, l'idéal d'un individu acteur de sa vie trouve une mise en œuvre accompagnée, professionnalisée et tournée vers l'accompagnement d'autrui, répondant ainsi à un besoin de sens, d'utilité et de lien dans une société de plus en plus tournée vers l'individuation (Marquis, 2014 ; Salman, 2022 ; Vrancken & Macquet, 2006).

## Conclusion

L'analyse sociologique et psychosociale de la reconversion professionnelle révèle que ces changements de trajectoire ne relèvent pas seulement de choix rationnels ou stratégiques, mais bien d'un processus complexe, à la croisée de dimensions identitaires, biographiques et structurelles. (Fournier et al., 2017 ; Négroni, 2005). Dans un monde du travail marqué par l'instabilité, la déstandardisation des parcours et la montée de l'individualisme (Denave, 2017 ; Dirickx, 2021), la reconversion devient une réponse à la fois à une crise de sens et à des injonctions contemporaines d'autonomie et d'épanouissement personnel (Négroni, 2005 ; Ehrenberg, 2000). Plus précisément, la reconversion-passion, à laquelle nous nous intéressons, engage l'individu dans une véritable « conversion de soi », une tentative de recomposition identitaire alignée avec ses aspirations profondes. C'est dans cette dynamique que s'inscrit le choix du coaching de vie comme nouvelle orientation professionnelle. À la croisée du développement personnel, de la psychologisation du social et de la logique néolibérale de performance (Marquis, 2014 ; Vrancken & Macquet, 2006 ; Gori & Le Coz, 2007 ; Salman, 2022), le coaching incarne à la fois un symptôme des fragilités du monde contemporain et une réponse pragmatique à la quête de sens. Il attire particulièrement celles et ceux qui, après un parcours souvent marqué par des tensions ou des ruptures, souhaitent réinvestir leur

expérience personnelle au service d'autrui, dans une activité jugée plus alignée avec leurs valeurs (Salman, 2015 ; Marquis, 2015).

Ainsi, il nous paraît pertinent et même nécessaire de s'interroger sur les ressorts de ces reconversions vers le coaching. Pourquoi ce métier suscite-t-il un tel attrait chez des individus en transition ? Que dit ce choix sur leur rapport au travail, à eux-mêmes et à la société ? Comprendre ces trajectoires, c'est aussi éclairer les mutations contemporaines du rapport à l'emploi, à l'identité et au sens que l'on donne à sa vie. C'est ce que nous souhaitons éclairer par la présente recherche.

## Chapitre 2 : Approche théorique et Méthodologie

### 1. Choix de la méthodologie

Dans le cadre de ce mémoire, nous avons choisi d'adopter une approche qualitative. Cette méthode se distingue d'une approche quantitative par sa visée compréhensive, c'est-à-dire qu'elle cherche à saisir comment les acteurs pensent, parlent et agissent en rapport avec un contexte spécifique (Dumez<sup>18</sup>, 2011). Plutôt que de chercher à établir des lois universelles, la recherche qualitative vise à produire des « descriptions riches » (Dumez, 2011, p. 49) et des explications porteuses de sens répondant aux questions du type « comment ? » et « pourquoi ? ». Ce choix méthodologique s'explique par la nature même de notre sujet. La reconversion professionnelle vers un métier du développement personnel est un processus subjectif, influencé par des motivations individuelles, des expériences de vie et des représentations du travail et de soi. Une approche qualitative permet d'explorer ces dimensions en profondeur, en prenant en compte la singularité de chaque parcours.

Afin d'appréhender ces trajectoires de manière nuancée, nous avons donc mené des entretiens approfondis auprès de personnes ayant effectué une telle transition professionnelle. Ces entretiens nous ont permis de comprendre les engrenages et mécanismes à l'œuvre dans leur prise de décision et leur changement de carrière. L'objectif n'était pas de produire une généralisation statistique à partir d'un échantillon représentatif, mais bien d'aboutir à une généralisation théorique, comme l'évoque Yin (cité par Dumez, 2011), en mettant en lumière des dynamiques et des logiques d'action propres à ces parcours de reconversion.

Enfin, cette recherche s'inscrit dans une approche où le cas étudié devient l'unité d'analyse. Plutôt que d'imposer un cadre rigide dès le départ, la méthode qualitative permet d'adapter progressivement l'analyse en fonction des données recueillies, et ainsi de mieux rendre compte de la complexité du phénomène étudié (Dumez, 2011). Cette démarche itérative nous a permis d'établir une première base théorique au début du processus, tout en conservant une certaine flexibilité pour ajuster la direction théorique en fonction des éléments émergents du terrain. En effet, l'analyse des entretiens a parfois fait surgir de nouvelles problématiques, nécessitant ainsi une restructuration ou une redirection de la question initiale. Dans cette optique, il ne s'agissait pas d'ignorer les théories

<sup>18</sup> Hervé Dumez est directeur de recherche au CNRS, spécialiste en sociologie des organisations et en épistémologie des sciences sociales.

existantes, mais plutôt d'adopter ce que Christophe Lejeune (2019, p. 20), qui enseigne les méthodes qualitatives à l'Université de Liège, appelle la « sensibilité théorique ». Les théories préexistantes ont ainsi constitué une source d'inspiration précieuse : elles ont suggéré certaines distinctions analytiques, affiné les questions soulevées par l'analyse et permis de mettre en perspective notre matériel empirique avec d'autres travaux. Toutefois, cette sensibilité théorique exige également une capacité d'abstraction et une certaine créativité. C'est dans cet esprit que nous avons mené les entretiens, en laissant émerger la problématique directement du terrain, plutôt que de l'imposer *a priori*.

## 2. Les participants

### 2.1 Des reconversions totales

Dans le cadre de cette recherche, nous avons choisi de nous concentrer sur les reconversions professionnelles complètes vers les métiers du développement personnel, impliquant un changement total d'activité plutôt qu'un exercice en complément d'une autre profession. Identifier ces parcours a représenté un véritable défi, car il s'est avéré plus facile de rencontrer des personnes ayant opté pour une activité complémentaire plutôt qu'un changement radical de métier.

Une explication hypothétique à cette difficulté réside dans le contexte de la crise sanitaire liée au Covid-19, qui a profondément transformé les dynamiques du marché du travail et influencé la façon dont les individus ont abordé leur transition professionnelle. La crise sanitaire a, en effet, constitué un facteur déterminant dans les décisions de reconversion. Selon l'enquête Impact menée par le Céreq au printemps 2021, 17 % des salariés envisageaient de changer de métier en 2020-2021 et 23 % de changer d'entreprise, ces deux intentions étant souvent associées (dans plus de 70 % des cas). Cependant, pour près des deux tiers des salariés ayant un projet de reconversion plus ou moins défini, la crise a eu des effets négatifs, freinant leur passage à l'action. Les incertitudes économiques et la dégradation du marché du travail ont conduit de nombreuses personnes à privilégier la sécurité de l'emploi plutôt qu'à prendre le risque d'un changement radical de carrière (d'Agostino et al., 2022).

Le contexte économique et les difficultés propres à certains secteurs d'activité ont directement influencé la nature même des projets de reconversion. La crise a ainsi complexifié leur mise en œuvre, rendant plus difficile le processus de transition et l'accès aux ressources essentielles, notamment la formation. Selon cette même étude, la sécurisation de l'emploi et l'amélioration des conditions de travail, devenues des priorités en période de crise, jouent un rôle déterminant dans les choix professionnels (d'Agostino et al., 2022). Cela nous conduit à émettre l'hypothèse que de nombreux individus ont privilégié une reconversion partielle, sous forme d'une activité complémentaire, afin de

concilier stabilité financière et épanouissement professionnel. Néanmoins, le choix de nous concentrer sur ces trajectoires complètes s'explique par notre intérêt pour les dynamiques de rupture et les mécanismes de redéfinition identitaire qui accompagnent un changement total de profession. Étudier ces parcours permet de mieux comprendre les motivations profondes qui conduisent certains individus à surmonter les freins liés à l'incertitude économique et à opérer une transformation radicale de leur vie professionnelle.

## **2.2 Des reconversions volontaires**

Dans le même sens, nous avons choisi de nous intéresser aux reconversions professionnelles volontaires plutôt qu'aux reconversions involontaires, car ces deux dynamiques s'accompagnent de processus identitaires très différents. En effet, le mémoire de Marine Cerantola (2020) sur les reconversions involontaires met en évidence l'abandon d'un rôle et d'une identité professionnelle, qui peut susciter des émotions négatives, telles que la tristesse ou le regret. Comme l'explique Obodaru (2016, cité par Cerantola, 2020, p.26) : « Pour certains, ce rôle sera facilement oublié. Pour d'autres, en revanche, le renoncement au rôle professionnel sera plus difficile ; ces personnes continueront à y penser jusqu'à trouver des moyens de rejouer les identités rattachées à ce rôle. » Ainsi, dans les reconversions subies, la rupture avec l'ancienne identité professionnelle peut être douloureuse et conduire à une quête de compensation. À l'inverse, les individus que nous avons interrogés dans le cadre de cette recherche ont fait le choix conscient et assumé d'un changement de voie. Bien que leur parcours ait pu être marqué par des épreuves, leur transition ne semble pas être nourrie par le regret, mais plutôt par une volonté de transformation et d'évolution. La notion de choix est donc centrale dans notre approche : les enquêtés ont pris l'initiative de leur reconversion et, plutôt que de chercher à retrouver une identité passée, ils ont construit une nouvelle trajectoire alignée avec leurs aspirations.

## **2.3 La tranche d'âge**

En s'inspirant des critères de sélection faits par Catherine Négroni (2005), nous avons fixé un critère lié à l'expérience professionnelle des participants. Plutôt que d'imposer un âge minimum, nous avons souhaité que les enquêtés aient exercé leur métier initial pendant plusieurs années. Étant donné qu'un master se termine généralement vers 23 ans, les participants étaient susceptibles d'avoir au moins la fin de la vingtaine. Cependant, en pratique, notre échantillon est composé de personnes âgées de 41 à 57 ans. Cette tendance suggère-t-elle que les jeunes ne se reconvertisse pas ? Pas nécessairement, car de nombreuses études prouvent le contraire.

Ce qui distingue notre travail, c'est sa dimension symbolique : nous ne nous intéressons pas uniquement aux reconversions professionnelles, mais plus spécifiquement aux transitions vers des

métiers du développement personnel. Les personnes interrogées exercent aujourd’hui des professions d’accompagnement et ont toutes exprimé avoir entrepris un travail sur elles-mêmes avant de pouvoir aider autrui. Il ne s’agit donc pas seulement d’un changement de carrière, mais d’une transformation de vie, souvent issue d’un long processus de réflexion. Ainsi, bien que l’âge n’ait pas été un critère de sélection, il apparaît comme un élément explicatif de la tranche d’âge observée parmi nos participants.

### 3. Récolte des données

#### 3.1 Procédure :

Dans le cadre de ce mémoire, plusieurs échantillons de participants ont été constitués selon différentes phases de recrutement. La première prise de contact a eu lieu via Facebook, le 25 septembre 2023. Nous avons sollicité nos amis Facebook en publiant le message suivant : « Bonjour à tous ! Dans le cadre de mon mémoire sur les reconversions professionnelles, je suis à la recherche de personnes ayant opéré un changement de vie par passion, que ce soit totalement ou partiellement (activité complémentaire à leur emploi principal), pour s’orienter vers le domaine du bien-être et du développement personnel. Cela peut concerter des activités telles que le massage, la thérapie, le coaching, etc. Mon objectif est de réaliser plusieurs entretiens afin de recueillir des témoignages et mieux comprendre ce phénomène. Si vous êtes concernés ou connaissez des personnes concernées, n’hésitez pas à me contacter. Au plaisir de découvrir vos histoires ! ». Cette publication a permis d’entrer en contact avec Marie, grâce à une amie commune.

La semaine suivante, lors du week-end du 1er octobre 2023, nous avons participé au séminaire « Destination Réussite » animé par Max Piccinini<sup>19</sup>. Ce séminaire a été l’occasion de rencontrer Karine, Thérèse et Martine, que nous avons ensuite contactées via le groupe WhatsApp créé par les organisateurs. Leur indicatif téléphonique (+32) indiquait qu’elles étaient basées en Belgique. Par souci de diversité, et afin d’éviter de n’interroger que des personnes formées chez Max Piccinini, nous avons souhaité élargir notre panel à des participants issus d’autres centres de formation. La recherche s’est donc poursuivie le 13 novembre 2023, lors du Salon de la Reconversion professionnelle au Country Hall de Liège, où nous avons recueilli les cartes de visites de Julien et Barnabé. Enfin, mi-juin 2024, une recherche sur Internet à l’aide des mots-clés « coach de vie Liège » a permis de

---

<sup>19</sup> Max Piccinini est un entrepreneur, coach en développement personnel et conférencier français. Il est connu pour ses formations en motivation, leadership et performance, ainsi que pour son approche pragmatique visant à aider les individus à dépasser leurs blocages et à atteindre leurs objectifs. Fondateur de plusieurs entreprises dans le domaine de la formation et du coaching, il est également actif sur les réseaux sociaux où il partage régulièrement des conseils en mindset et en réussite personnelle.

contacter Marc et Nicolas. À ce stade, nous avions réalisé que tous les participants exerçaient en tant que coachs. Bien que l'intention initiale était de s'intéresser aux métiers du développement personnel de manière plus large, il nous est apparu pertinent de recentrer la recherche spécifiquement sur le coaching. Enfin, la prédominance de participants francophones s'explique naturellement par les lieux choisis pour le recrutement : la formation de Max Piccinini, dispensée en français à Paris, et le salon de la reconversion à Liège.

Les huit entretiens menés ont été réalisés en alternant entre le format présentiel et le format en ligne, en fonction de la localisation géographique des participants. Lorsque cela était possible, nous avons privilégié la rencontre en face-à-face afin de garantir un cadre propice à l'échange et à l'observation. Ainsi, pour quatre enquêtés, nous nous sommes déplacés à leur domicile afin qu'ils puissent s'exprimer dans un environnement familial et confortable. En revanche, pour les quatre autres, l'entretien s'est déroulé à distance via l'application Teams, principalement en raison de la distance géographique qui rendait un déplacement difficile. L'entretien en ligne s'est révélé être un atout méthodologique, en nous permettant d'élargir notre échantillon au-delà de notre zone de proximité immédiate et d'inclure des participants situés à différents endroits en Belgique. Depuis la pandémie de Covid-19, ce mode de passation s'est d'ailleurs largement développé dans les sciences sociales, devenant une alternative légitime aux entretiens en présentiel. Toutefois, comme le soulignent les sociologues Rébecca Lévy-Guillain, Alix Sponton et Lucie Wicky dans leur article « L'intime au bout du fil : enjeux méthodologiques de l'entretien biographique à distance » (2022), cette modalité n'est pas exempte de biais.

L'un des principaux défis du distanciel réside dans la perte des indices visuels et non verbaux. En effet, l'entretien en face-à-face ne se limite pas à un simple échange verbal ; il constitue également une situation d'observation où le langage corporel joue un rôle fondamental dans l'interprétation des discours. À distance, l'absence d'interactions physiques réduit ces apports, influençant potentiellement la profondeur de l'analyse sociologique. De plus, la nature des récits recueillis peut être modifiée : les entretiens en ligne favorisent une introspection plus marquée, au détriment d'une analyse des dynamiques sociales et interactionnelles qui seraient plus facilement observables en présentiel (Lévy-Guillain & al., 2022).

Les contraintes technologiques représentent un autre biais potentiel. Certaines populations restent difficiles à atteindre par le biais des outils numériques, que ce soit en raison d'un manque de connexion internet stable ou d'une faible familiarité avec ces dispositifs (Archibald et al., 2019). Dans notre cas cependant, cette problématique ne s'est pas posée, car tous nos enquêtés travaillaient déjà

en ligne et maîtrisaient donc ces outils. En contrepartie, l'entretien à distance présente plusieurs avantages notables. Il offre une flexibilité temporelle et logistique, facilitant la prise de rendez-vous et permettant d'adapter les horaires aux disponibilités des participants. Ceux-ci n'ont pas besoin de se déplacer ni d'aménager leur espace, ce qui allège les contraintes matérielles et encourage une participation plus large. Par ailleurs, être dans un environnement familier peut favoriser un climat de confiance et encourager les enquêtés à se livrer plus librement, en particulier lorsqu'il s'agit de thématiques personnelles ou intimes. La littérature suggère d'ailleurs que l'absence de contact visuel direct peut atténuer la crainte de « perdre la face » (Lévy-Guillain & al, 2022, p.320), renforçant ainsi la spontanéité et la sincérité des récits.

Dans notre expérience, nous n'avons pas constaté d'impact négatif du format en ligne sur la qualité des récits biographiques recueillis. Toutefois, nous avons rencontré des difficultés pratiques, notamment pour faire signer la fiche descriptive<sup>20</sup> et les documents relatifs au RGPD. Afin de pallier les limites du distanciel et de favoriser un climat propice à la confidence, nous avons opté pour des entretiens longs, d'une durée de 1h à 1h30, qui ont été enregistrés. Ces discussions étaient systématiquement précédées et suivies d'échanges informels, portant la durée totale des interactions à environ 2h-2h30. Cette approche a permis aux enquêtés de s'exprimer plus librement et d'entrer progressivement dans une dynamique de confiance, même à distance. Ainsi, bien que le choix d'entretiens en ligne ait soulevé certaines limites méthodologiques, il s'est avéré être une solution adaptée à notre sujet de recherche, en offrant à la fois plus de flexibilité et un accès élargi aux participants, tout en garantissant une qualité d'échange satisfaisante.

L'échantillon final compte donc 8 personnes : 4 femmes et 4 hommes, afin de respecter une parité de genre.

**Tableau 1 : caractéristiques des participants**

prénom	Age (+ âge de la reconversion) et lieu de vie	Parcours académique	Ancienne profession	Nouvelle(s) formation(s)	Nouvelle profession	Date de l'entretien

---

<sup>20</sup> Un exemple vierge de la fiche récapitulative des participants est présentée en annexe 2 (p. 91).

1. Marie	53 ans (à 52 ans), vit en campagne liégeoise	Master de création et gestion de PME à la FUCaM <sup>21</sup> de Mons + master complémentaire en sciences du travail à Louvain-la-Neuve	Chef de service au CHU <sup>22</sup>	Formation d'accompagnement thérapeutique, énergétique et formation de coaching	Coach /Praticienne en soins énergétiques Accompagnement bien-être des personnes en burn-out et des animaux	26/10/2023 (présentiel)
2. Thérèse	51 ans (à 44 ans), vit dans le centre de Liège	Licence complète en droit (= bac+5) - spécialisation dans le droit social à l'Université de Liège (Uliège)	Avocate	Formation de coaching chez Attitude Coach + formation de maître praticienne en PNL chez Alliance PNL	Coach en soft skills	26/10/2023 (présentiel)
3. Martine	57 ans (à 55 ans), vit en campagne liégeoise	Bachelier en tourisme aux Rivageois <sup>23</sup>	Déléguée commerciale	Formation en sophrologie + formation de coach ICF (International Coaching Federation) au château du Val Saint Lambert + formation en neurosciences	Coach en neurosciences	27/10/2023 (présentiel)
4. Karine	55 ans (à 52 ans) vit dans une commune rurale de Namur	Enseignement à l'Université Libre de Bruxelles (ULB)	Enseignante Commerciale Employée dans une banque	Formation de coaching ECA (Excellence Coaching Academy) de Max Piccinini	Coach mentale équestre	23/10/2023 (en ligne)

<sup>21</sup> La FUCaM, Faculté universitaire Catholique de Mons, était une université située à Mons, qui a aujourd’hui fusionné avec l’Université catholique de Louvain

<sup>22</sup> Le CHU est un centre hospitalier universitaire qui se trouve au Sart-Tilman en Belgique

<sup>23</sup> Les Rivageois était une haute école située à Liège, qui a aujourd’hui fusionné avec la Haute École Charlemagne

5. Julien	41 ans (à 38 ans) vit dans le centre de Bruxelles	Master en psychologie à l'Université catholique de Louvain (UCLouvain)	Consultant dans une entreprise sur des projets d'informatique et de ressources humaines	Formation de coaching chez « coaching neuro identitaire »	Psychologue Coach neuro-identitaire et formateur	30/01/2024 (en ligne)
6. Marc	54 ans (à 46 ans), vit en milieu semi-rural en périphérie de Liège	Master de sciences politiques à l'Uliège	Sales manager chez BMW	Formation à la PNL (programmation neurolinguistique) et à la programmation de logistique au Centre de Promotion Sociale à Grivegnée + 2 ans et 6 mois de neurosciences à Paris	Coach personnel, expert en dépendance	3/07/2024 (en ligne)
7. Nicolas	46 ans (à 41 ans), vit dans le centre de Liège	Bachelier en comptabilité	Employé dans une banque	Formation IFAPME <sup>24</sup> dans le coaching + Formation en kinésiologie,	Coach Kinésiologue Énergétique Formateur	28/06/2024 (présentiel)
8. Barnabé	57 ans (à 49 ans), vit dans une commune rurale du Hainaut	Bachelier en comptabilité à la haute école HELMo Sainte-Marie (école de commerce et de langues)	Directeur financier d'une banque	Formation de coaching Coachingways + Formation en neurosciences + Certification à l'accompagnement à la conduite du changement.	Coach spécialisé dans le burn-out et les reconversions professionnelles	31/03/2025 (en ligne)

<sup>24</sup> L'IFAPME est un institut belge qui propose des formations en alternance pour les jeunes et les adultes, combinant cours théoriques et pratique en entreprise.

### **3.2 Mener des entretiens :**

Les participants avaient connaissance du sujet de l'étude et étaient invités à partager librement leurs pensées et réflexions afin de permettre une compréhension approfondie de leur parcours. Il leur a ainsi été spécifiquement demandé de ne pas se brider dans leurs propos. Dans cette démarche, la confidentialité des échanges a été strictement respectée. Comme le soulignent Blanchet et Gotman dans leur ouvrage « L'entretien : L'enquête et ses méthodes » (2007, cités par Gélinas Proulx & Dionne, 2010, p. 130) : « l'interviewer doit garantir la confidentialité des propos tenus lors de l'entretien ». Pour assurer cette protection, tous les noms ont été anonymisés, et chaque participant a signé un document RGPD fourni par l'Université de Liège, garantissant la sécurisation de leurs données personnelles. De plus, chaque entretien a débuté systématiquement par une demande explicite d'autorisation pour l'enregistrement de la conversation.

L'entretien constitue un outil méthodologique clé lorsqu'il s'agit d'analyser la perception des enquêtés sur leurs pratiques et expériences, ou encore de comprendre les valeurs et normes qu'ils valorisent. Toutefois, il comporte également certaines limites, notamment le risque d'influence de l'enquêteur sur les réponses obtenues. Comme l'indiquent Blanchet et Gotman (2007, cités par Gélinas Proulx & Dionne, 2010), l'interaction entre l'interviewer et l'interviewé peut, si elle n'est pas maîtrisée, altérer la neutralité du processus. Consciente de cette problématique, nous avons accordé une attention particulière à la manière dont nous formulions nos relances, veillant à conserver une posture aussi neutre que possible. Notre objectif était d'adopter une attitude bienveillante et compréhensive, sans pour autant nous impliquer émotionnellement. Toutefois, certains témoignages particulièrement intenses ont parfois rendu cette neutralité difficile à maintenir.

De manière générale, notre rapport positif au développement personnel a plutôt aidé favorablement l'exercice des entretiens. Avant tout, notre volonté était de comprendre l'émergence de ces nouveaux métiers avec une ouverture totale aux différents points de vue, sans chercher à convaincre ou à imposer une vision particulière. Par ailleurs, notre connaissance préalable du domaine a contribué à instaurer un climat de confiance avec les enquêtés. En percevant l'absence de jugement de notre part quant à leurs pratiques, nous avons perçu qu'ils s'ouvraient plus facilement, facilitant ainsi la richesse des échanges et la profondeur des récits recueillis.

Afin que l'entretien se déroule au mieux, nous avons opté pour des entretiens semi-directifs, qui ont tous été retranscrits. L'entretien semi-directif est une méthode d'échange où l'enquêté joue un rôle central en tant que porteur d'un savoir, bien que dans notre cas, ce savoir soit issu de son vécu et de son expérience plutôt que d'une approche scientifique. Cette méthode repose sur une dynamique

d'interaction qui permet d'explorer en profondeur la perception et l'expérience des participants sur le sujet étudié. Sur le plan méthodologique, ce type d'entretien s'inscrit dans une approche inductive, où les données issues du terrain ne servent pas uniquement à vérifier des hypothèses préconçues, mais participent directement à la construction de la réflexion et de l'analyse. Cela rejoint le principe de la *Grounded Theory*, développée notamment par Anselm Strauss, selon lequel la théorie émerge progressivement à partir des données collectées (Pin, 2023).

Bien que l'entretien semi-directif repose sur un guide de questions<sup>25</sup> préparé à l'avance, ce cadre reste souple afin de laisser place aux digressions et aux développements spontanés des enquêtés. L'objectif est d'obtenir à la fois des informations factuelles (concernant les pratiques, institutions ou processus étudiés) et des éléments plus subjectifs, tels que les valeurs, croyances ou représentations des personnes interrogées (Pin, 2023). Notre guide d'entretien est structuré en trois grands thèmes, chacun subdivisé en sous-thèmes, avec des questions associées servant de relance si les enquêtés ne les abordaient pas spontanément. De cette manière, la flexibilité du guide d'entretien permet de l'ajuster progressivement en fonction des retours obtenus. Le premier axe, intitulé « Ce qui a compté avant », englobe des questions socio-démographiques (situation familiale et amoureuse, parcours scolaire) ainsi que des éléments liés à l'ancien emploi, tels que l'environnement de travail et les relations avec les collègues. Dans un second temps, nous nous sommes attardée sur le moment de la décision en se posant des questions telles que « pourquoi », « comment » et ainsi revenir sur le parcours émotionnel et motivationnel de l'individu. Enfin, le troisième thème explore la nouvelle vie des enquêtés en les amenant à réfléchir sur leur parcours. Des questions telles que « Ce changement a-t-il affecté vos relations ? » ou « Avez-vous des regrets concernant ce processus de changement ? » permettent d'approfondir cette réflexion. Cette phase de l'entretien est particulièrement pertinente car les participants sont réflexifs. Ayant déjà entrepris un travail introspectif à travers leur parcours en développement personnel, ils sont enclins à analyser en profondeur leur expérience et à fournir des réponses détaillées et nuancées.

### **3.3 Analyse des données :**

#### **3.3.1 La méthode de Guy Bajoit**

Pour structurer notre démarche méthodologique, nous nous sommes appuyée sur les principes de la socio-analyse des raisons d'agir, développés par Guy Bajoit (2009). Cette approche permet de

---

<sup>25</sup> Pour le guide d'entretien, se reporter à l'annexe 1 (p. 90).

comprendre les trajectoires individuelles en tenant compte des motivations, des contraintes et des ressources mobilisées par les individus dans leurs choix et transformations. Elle offre un cadre d'analyse pertinent pour explorer les récits biographiques en identifiant les dynamiques sociales et personnelles qui influencent les parcours. En effet, les trajectoires ne peuvent être comprises uniquement comme des choix individuels détachés de tout contexte, ni comme de simples réponses à des contraintes sociales ou économiques. Elles s'inscrivent dans un équilibre complexe entre les structures qui préexistent aux individus (telles que les normes culturelles, les opportunités professionnelles ou les formes de domination institutionnelles) et la marge de liberté dont disposent ces derniers pour façonner leur propre parcours. Cette méthodologie permet ainsi de saisir en quoi ces transitions professionnelles sont à la fois conditionnées par un cadre existant et révélatrices d'une volonté d'émancipation et de redéfinition identitaire (Bajoit, 2009). Concrètement, la démarche que Guy Bajoit qualifie de socio-analytique repose sur une coopération étroite entre la personne interrogée et l'analyste. L'objectif partagé est d'accroître la capacité de réflexion de l'individu en explorant avec lui les motivations qui ont guidé ses décisions. Il s'agit ainsi de comprendre comment ses choix ont influencé à la fois sa propre évolution et l'environnement social, culturel et matériel qui l'entoure, tout en mettant en évidence la marge de liberté dont il dispose dans ce processus complexe.

L'analyse des données a suivi les six étapes définies par Bajoit (2009), tout en adoptant une approche itérative. Comme l'exprime Bajoit lui-même : « L'individu met en œuvre tous ces processus en même temps, plusieurs fois par jour et tout au long de sa vie » (Bajoit, 2009, p. 92).

1. **Identifier et contextualiser la conduite à analyser :** La première étape de la démarche socio-analytique consiste à situer l'attitude ou le comportement étudié dans le cadre des relations sociales de l'individu. Il s'agit d'identifier l'élément central à analyser, c'est-à-dire la conduite significative qui servira de point d'entrée à la réflexion. Ce choix est essentiel, tant pour la personne concernée que pour l'analyste, car il oriente toute l'interprétation qui suivra. Dans le cas de ce mémoire, cet élément sera systématiquement la reconversion professionnelle entreprise par les enquêtés. Une fois cette conduite définie, l'analyse s'appuie sur le parcours de vie de la personne et les moments clés qui l'ont marquée. L'objectif n'est pas simplement de retracer son parcours de manière factuelle, mais d'explorer en profondeur les tournants décisifs : les décisions prises, qu'elles aient été volontaires ou subies, ainsi que les motivations et justifications associées. Il est primordial de comprendre non seulement les ambitions et les résistances, mais aussi les renoncements, les réussites et les échecs.

2. **Explorer le rôle des relations dans la formation des attentes** : Il s'agit d'examiner comment les relations sociales d'un individu avec son entourage ont influencé ses attentes, qu'elles aient été comblées ou non. Toute interaction sociale s'inscrit dans un cadre préexistant, façonné par des normes culturelles et des contraintes structurelles, telles que les ressources limitées ou les inégalités sociales. Bien que ces structures ne déterminent pas directement les actions individuelles, elles restent omniprésentes et conditionnent, même de manière indirecte, les choix et comportements. L'objectif de cette étape est donc d'identifier, à travers le discours des individus, les **attentes relationnelles** qui ont joué un rôle dans leur décision de reconversion.

L'**attente de reconnaissance sociale** joue un rôle fondamental : Pour être accepté et intégré à un groupe, l'individu est prêt à adopter ses normes et comportements. Cette appartenance lui permet de se sentir légitime, renforçant ainsi son besoin de validation par ses pairs. Toutefois, au-delà de cette reconnaissance, il cherche également à s'épanouir personnellement. Chacun aspire à se réaliser, à affirmer son individualité et à poursuivre ses propres projets de vie, indépendamment du regard des autres. Parallèlement, l'individu est aussi guidé par une attente de bien-être matériel. Il développe des stratégies et des outils pour améliorer son confort et répondre à ses besoins fondamentaux, cherchant ainsi à sécuriser son existence face aux contraintes naturelles et économiques. À cette quête matérielle s'ajoute une attente de rassurance morale : confronté à l'incertitude et à l'absurde, il a besoin de donner du sens à son existence. Il s'appuie sur des croyances, des récits ou des valeurs culturelles qui lui permettent de structurer sa vision du monde et d'apaiser ses angoisses existentielles. Enfin, toute interaction sociale implique un rapport de force, ce qui fait émerger une **attente d'emprise sociale**. L'individu cherche à exercer une influence sur son environnement tout en se protégeant de celle des autres. Ce jeu de pouvoir, bien que parfois équilibré, tend à créer des hiérarchies et des inégalités dans les relations humaines. Ainsi, ces différentes attentes, parfois complémentaires, parfois contradictoires, structurent les décisions et les parcours de vie, notamment lorsqu'il s'agit d'envisager un changement ou une reconversion.

3. **Identifier les conflits entre désir, assignation et engagement** : Il s'agit d'examiner comment la satisfaction, ou l'insatisfaction, des attentes relationnelles d'un individu influence la construction et la consolidation de son identité personnelle. Cette identité se compose de trois dimensions interconnectées. L'**identité désirée** correspond à ce que l'individu aspire à être et à faire, en fonction de ses désirs profonds, de ses préférences et de ses inclinations personnelles. A contrario, l'**identité assignée** regroupe les attentes perçues de son entourage et de la société, qu'elles soient exprimées par des proches (famille, amis, collègues) ou par des institutions (école, travail, État).

Enfin, l'**identité engagée** représente l'image que l'individu se fait de lui-même dans la durée, sa quête de cohérence personnelle et sa manière de jongler entre ses différentes attentes relationnelles, souvent contradictoires. L'harmonie entre ces trois sphères serait idéale, mais difficile à atteindre. Néanmoins, chaque individu cherche en permanence à équilibrer ces dimensions pour préserver son intégrité et donner du sens à son existence.

4. **Analyser les stratégies d'adaptation** : Nous souhaitons comprendre comment l'individu a élargi sa marge de manœuvre en examinant les actions menées et la façon dont il justifie ses choix. Selon Bajoit, l'une des stratégies pour réduire les tensions consiste à élaborer un récit personnel, qui peut être soit un **récit d'accommodation**, soit un récit de réflexivité. L'accommodation permet à l'individu d'ajuster sa perception subjective aux contraintes objectives de son existence. Lorsque ces éléments sont en accord, il renforce ses valeurs ; en cas d'échec, il peut chercher à se déresponsabiliser. À l'inverse, le **récit de réflexivité** repose sur un travail plus profond, où l'individu questionne les normes qui le façonnent et s'analyse lui-même avec un regard critique. Nos enquêtés illustrent un haut degré de réflexivité, ayant tous suivi une thérapie leur permettant de prendre du recul sur leur parcours et de le partager. Cependant, ces deux approches ne sont pas exclusives, mais complémentaires. Il est donc essentiel d'identifier à quel moment et dans quelle mesure chaque individu mobilise l'un ou l'autre mode de justification. Pour affronter les tensions existentielles, plusieurs stratégies sont possibles : persévérer, compenser, abandonner ou se distancier. Or, si nos enquêtés témoignent aujourd'hui de leur reconversion professionnelle, c'est qu'ils n'ont ni renoncé, ni pris de distance, mais ont trouvé un moyen d'atteindre leurs objectifs en persévérant ou en compensant. Toutefois, le temps nécessaire pour y parvenir varie d'un individu à l'autre.
5. **Construire les raisons d'agir** : L'enjeu est de comprendre comment l'individu, en développant sa capacité à se percevoir comme sujet, construit ses motivations à agir. L'individu sait ce qu'il espère et les limites de ses ressources, mais pour transformer ses motivations en raisons d'agir, il doit les légitimer. Il met en avant des justifications acceptables tout en dissimulant des motivations plus difficiles à avouer. Ce processus repose sur des mécanismes psychiques issus de trois grandes traditions théoriques que la socio-analyse articule. Durant le **processus d'idéologisation**, l'individu a tendance à masquer les motivations jugées illégitimes derrière des justifications socialement acceptables. Lorsqu'il agit en contradiction avec les normes établies ou poursuit des désirs réprouvés par son milieu, il cherche à légitimer son comportement en mettant en avant des « bonnes raisons », évitant ainsi d'admettre celles qui pourraient être perçues comme inavouables. Ensuite, le **processus de maîtrise** repose sur la nécessité pour l'individu de donner

du sens à ses actions. Bien que guidé par des influences inconscientes, il évolue dans une culture qui valorise l'autonomie et la maîtrise de soi. Pour préserver l'image d'un contrôle sur sa vie, il cherche à formuler des justifications volontaires qui masquent, parfois inconsciemment, les véritables déterminants de ses choix (raisons involontaires). Enfin, le **processus de censure** se distingue des précédents par son ancrage dans la dimension biologique de l'être humain, et non dans la culture. Les raisons d'agir qualifiées de « vitales » traduisent un élan biologique profond, derrière lequel les individus préfèrent se réfugier pour masquer leurs motivations pulsionnelles. Ces dernières, bien que fondamentalement instinctives, sont orientées et façonnées par le cadre culturel.

6. **Analyser la capacité d'agir et de se libérer** : La dernière étape vise à analyser comment l'individu devient acteur en influençant son environnement et en exerçant une part de liberté dans ses actions. Après avoir construit ses raisons d'agir et légitimé ses choix, l'enjeu est de comprendre comment ses choix influencent son milieu social. Puisque cette étape n'est qu'une articulation des raisons d'agir, nous souhaitons surtout nous interroger sur la part de liberté de son action grâce aux critères établis par Bajoit. L'individu « sait pourquoi il veut ce qu'il veut, a choisi de faire ce qu'il fait, fait ce qu'il peut pour se libérer et le fait parmi les autres » (Bajoit, 2009. p 83).

### **3.3.2 Un cadre d'analyse propice à la reconversion professionnelle**

L'approche méthodologique de Guy Bajoit peut se voir approfondie dans les travaux de Catherine Négroni sur la reconversion professionnelle volontaire (2005), renforçant ainsi la pertinence du cadre socio-analytique adopté dans cette recherche. En effet, Négroni ne considère pas la reconversion uniquement comme un changement professionnel, mais comme une bifurcation biographique, impliquant une transformation plus profonde de l'identité et du rapport au monde. Cette perspective rejoint l'analyse de Bajoit, qui s'intéresse à la manière dont l'individu se construit en tant que sujet en redonnant du sens à son parcours.

Sur le plan méthodologique, les deux auteurs accordent une place centrale à la réflexivité des individus face à leur trajectoire. Bajoit explore la manière dont l'individu justifie ses choix à travers des processus tels que l'idéologisation, la maîtrise et la censure, tandis que Négroni insiste sur le rôle du récit biographique dans la réinterprétation du passé à la lumière du présent. Dans les deux cas, l'objectif est de comprendre comment les individus construisent du sens autour de leur transition professionnelle, en articulant leurs aspirations personnelles avec les contraintes sociales et économiques. De plus, les deux approches interrogent la question de la liberté d'action face aux

structures sociales. Bajoit propose des critères pour évaluer le degré d'autonomie d'un individu dans ses décisions (compréhension de ses motivations, capacité de choix, dépassement des contraintes, action en interaction avec autrui), tandis que Négroni montre que la reconversion peut être une forme d'émancipation tout en restant conditionnée par des facteurs extérieurs.

Enfin, la distinction que Négroni opère entre événements-catastrophes et tournants de l'existence apporte une précision utile à l'analyse des bifurcations professionnelles. Alors que l'événement catastrophe, subi et inachevé, bouleverse la trajectoire sans que l'individu puisse en maîtriser le sens, le tournant de l'existence est un moment de réorientation assumé et intégré comme un repère biographique. Cette distinction éclaire la manière dont les enquêtés relatent leur parcours et justifient leur reconversion. Par ailleurs, Négroni met en avant le rôle des personnes influentes dans ce processus, notamment les « passeurs » (Négroni, 2005, p. 324) et les « autrui familier » (Négroni, 2005, p. 325) (parents, enfants), ce qui nous invite à accorder une attention particulière aux figures d'accompagnement mentionnées par les enquêtés dans notre méthodologie d'entretien.

## Chapitre 3 : Analyse

Ce chapitre propose une analyse structurée des entretiens menés à partir du cadre interprétatif offert par la socio-analyse des raisons d'agir, développée par Guy Bajoit. Loin de pouvoir restituer l'ensemble de la richesse et de la densité des récits recueillis, il s'agit ici d'en dégager les lignes de force, notamment grâce aux tableaux des raisons d'agir. Cette restitution condensée vise ainsi à rendre intelligibles les trajectoires de reconversion vers le coaching de vie, en articulant les dimensions subjectives des parcours avec les logiques sociales qui les traversent.

### 1. Les participants et leur parcours

#### 1.1 Marie

Marie débute ses études à la FUCaM de Mons, où elle entame deux années d'économie sans réel enthousiasme. Elle persévère malgré tout, termine son bachelier, puis enchaîne avec un master en création et gestion de PME, suivi d'un master complémentaire en sciences du travail à Louvain-la-Neuve, en cours du soir. À 22 ans, elle devient la première salariée d'une jeune ASBL dans le Hainaut, en charge du recrutement. Après cinq ans, elle quitte ce poste, devient conseillère en intérim, puis est mutée à Liège, où elle rencontre son futur mari. Elle y occupe un rôle administratif centré sur les contrats et la paie, mais finit par se lasser : elle « s'emmerdait comme un rat mort » et décide de changer. Elle rejoint ensuite une ASBL à Seraing, un observatoire de la santé et du bien-être, où elle gère les subsides, le suivi des étudiants et l'administratif. À la fermeture de la structure, elle travaille brièvement comme cliente mystère<sup>26</sup> dans une société de télémarketing, avant d'intégrer le CHU en 2009, où elle restera 15 ans. Partout, elle a eu l'occasion de créer son poste de A à Z : « C'était à chaque fois des challenges à relever parce que, quand il n'y a rien, tout est à faire, à créer. Mais en même temps, c'est une immense liberté parce que tu ne remplaces personne donc il n'y a pas d'attente ou d'a priori. Et ça été comme ça partout. ». Pourtant, un burn-out causé par du harcèlement au travail met fin à cette période. Elle démissionne et se forme alors à l'accompagnement thérapeutique et énergétique. Depuis mars 2024, Marie est indépendante et accompagne les personnes en burn-out, les profils « atypiques hypersensibles » ainsi que ceux engagés dans le bien-être du vivant, notamment animal.

<sup>26</sup> Un *client mystère* est une personne mandatée pour évaluer la qualité d'un service ou d'un accueil en se faisant passer pour un client ordinaire, sans révéler son identité.

## **1.2 Thérèse**

Après des études initialement orientées vers l'ingénierie, Thérèse finit par choisir d'étudier le droit à l'ULiège. C'est un choix plutôt stratégique que de vocationnel, elle estime que le droit ouvre de nombreuses opportunités et plusieurs de ses amis choisissent cette filière. Ça semble donc être le choix idéal. Elle y réalise un master puis s'inscrit au barreau où elle effectue trois ans de stage. Elle finit par arrêter pour découvrir le monde de l'entreprise et reste ainsi 3-4 ans au sein d'un secrétariat social. Après s'être confrontée au monde du travail, Thérèse décide de reprendre le barreau afin de se spécialiser en droit social et ainsi lancer sa carrière d'avocate qu'elle poursuit pendant une vingtaine d'années. Quand son fils tombe gravement malade, Thérèse déplore le manque d'empathie de ses employeurs et décide de démissionner. Elle se tourne alors vers l'enseignement, mais faute de poste disponible, elle retourne dans le domaine juridique et tente de s'associer à un autre avocat. Cependant, les conditions financières ne lui conviennent pas. En 2016 elle se lance dans l'aventure de l'entrepreneuriat. Elle commence par une première formation de coaching, puis se spécialise dans la programmation neurolinguistique. Elle approfondit encore ses connaissances en 2022 auprès de Max Piccinini.

## **1.3 Martine**

Martine débute son parcours par des études d'infirmière sociale, mais réalise après un an que le terrain ne lui correspond pas. Elle se réoriente alors vers le tourisme, qu'elle étudie pendant trois ans aux Rivageois de Liège. À sa sortie, elle travaille comme commerciale en magasin, puis lance un produit avec son mari, lui aussi dans le secteur. Leur collaboration se termine en même temps que leur entente, et Martine poursuit alors en tant que déléguée commerciale. Bien qu'elle ait une relation tendue avec son employeur, ce n'est pas ce qui la pousse à partir. C'est à la suite du décès de son père et alors que ses enfants quittent la maison, qu'elle amorce une profonde remise en question. Elle décide de quitter le salariat et entame une reconversion. Elle se forme d'abord à la sophrologie pendant trois ans, puis au coaching durant 12 semaines, avant de suivre une formation en neurosciences. En parallèle, elle cultive depuis 20 ans sa passion pour l'oenologie, qu'elle valorise aujourd'hui à travers des ateliers thématiques.

## **1.4 Karine**

Karine débute un cursus en droit à l'Université catholique de Louvain, guidée à la fois par une volonté d'aider les autres à travers le métier d'avocate, et par l'influence marquée de son entourage,

qui valorise fortement les études universitaires. Rapidement confrontée à un manque d'intérêt pour la matière et à une charge de travail importante, elle doute de son choix. Malgré plusieurs échecs, elle poursuit les études pendant plusieurs années, contrainte par des normes familiales valorisant la persévérance et le refus de l'abandon. Après avoir tenté à deux reprises la première année, puis redoublé la deuxième, elle obtient finalement l'autorisation de se réorienter. Elle se tourne alors vers l'enseignement, une filière plus concrète et y trouve plus de sens, notamment à travers la pédagogie et la construction de cours. Après avoir terminé son cursus et intégré le marché du travail, Karine décide néanmoins de reprendre des études universitaires à l'ULB, dans le but d'obtenir un master et une agrégation, diplômes fortement valorisés dans son cercle familial. Après plusieurs années d'enseignement (environ cinq à six ans), Karine décide de se réorienter vers le secteur privé et devient commerciale. Elle prend alors conscience que, malgré son affection sincère pour les enfants, le choix de l'enseignement répondait davantage à une volonté de satisfaire ses parents, eux-mêmes enseignants, qu'à une véritable vocation personnelle. Insatisfaite dans le milieu commercial, elle s'interroge sur le sens de sa trajectoire. Portée par une passion de longue date pour l'équitation et un désir de réalisation personnelle, elle choisit de quitter son emploi pour traverser la France à cheval. Cette expérience initiatique lui permet de faire émerger un projet professionnel en lien avec les chevaux. Elle raconte ainsi le début de sa réflexion : « Donc je me suis dit ah ouais les chevaux, aider les gens... et j'ai commencé à réfléchir. Tu vois step by step, l'hippothérapie, l'équicoaching, puis avec le cheval, puis je me suis renseignée ». Un peu par hasard, elle découvre une formation de développement personnel axée sur la planification d'objectifs, au cours de laquelle elle entend parler d'une formation de coaching. C'est à la suite de cette rencontre qu'elle décide de se lancer pleinement dans le coaching mental équestre, en développant notamment un programme en ligne destiné à accompagner d'autres personnes sur ce chemin.

### **1.5 Julien**

Julien manifeste très tôt un intérêt pour la psychologie, influencé par ses premiers échanges avec la psychologue de son école primaire, qui l'aide à traverser une période marquée par un manque de repères familiaux. Après ses études secondaires, il quitte le domicile familial pour entamer des études universitaires, choisissant d'abord la biologie par dépit, principalement pour pouvoir vivre en kot<sup>27</sup>. Rapidement, il se réoriente vers la philosophie, avant de se tourner définitivement vers la psychologie, discipline dans laquelle il obtient un master. S'il apprécie la compréhension des mécanismes humains, il sait néanmoins qu'il ne souhaite pas exercer en tant que psychologue

---

<sup>27</sup> En Belgique, un *kot* désigne une chambre ou un petit logement loué par un étudiant pendant ses études.

clinicien. Le manque de débouchés dans le secteur, confirmé par son entourage, l'amène à s'orienter vers le monde de l'entreprise, à l'image de ses frères. Avant cela, il part six mois en Nouvelle-Zélande afin de perfectionner son anglais. À son retour, il débute sa carrière dans une petite société de recrutement où il travaille pendant quatre ans, avant de rejoindre une entreprise plus importante qui lui offre l'opportunité de voyager fréquemment durant cinq années. Éprouvé par ce rythme, il saisit une opportunité et intègre l'entreprise d'un ancien client, dans laquelle il restera une dizaine d'années.. C'est dans ce contexte qu'il découvre le coaching, qu'il pratique d'abord de manière informelle auprès des nouveaux collaborateurs, avant de se former plus sérieusement. Malgré un cadre professionnel stimulant, Julien est confronté à des crises d'angoisse récurrentes qui l'amènent à s'interroger sur son équilibre personnel. Sa conjointe quittant également son emploi, tous deux s'engagent dans un parcours de développement personnel à travers divers séminaires. Julien choisit alors de suivre une formation de coaching en neuro-identité et se lance comme indépendant. Il développe aujourd'hui sa propre clientèle tout en collaborant comme prestataire externe pour un coach français.

### **1.6 Marc**

Marc débute un parcours universitaire en philosophie, qu'il abandonne après deux ans au profit d'une licence en sciences politiques. À la fin de ses études, il entre dans le secteur automobile, non par vocation mais par opportunité, dans un contexte de manque de confiance en lui et de quête de reconnaissance. Marqué par une enfance instable et l'image publique controversée d'un père politique, Marc cherche à construire une vie stable. Il travaille près de 17 ans dans l'automobile, où il atteint un poste de sales manager, tout en lançant simultanément plusieurs établissements (restaurant, brasserie, boulangerie). Ces activités, bien qu'éphémères (3 à 4 ans), s'inscrivent dans un mode de vie festif qui favorise sa consommation d'alcool. Vers 37 ans, il bascule dans la dépendance, aggravée par la pression professionnelle. Malgré des incidents graves au travail, sa rentabilité lui permet de conserver son emploi jusqu'à un licenciement. Il sombre alors dans des addictions multiples (alcool, cocaïne, benzodiazépines), accumule des dettes importantes et se retrouve sans domicile. Une crise cardiovasculaire liée à un épisode d'alcoolisation extrême agit comme un électrochoc. En 2013, Marc décide de se reconstruire. Il entame une formation de coaching à l'IFAPME, suivie de deux ans en programmation neuro-linguistique et d'une formation complémentaire à Paris. En parallèle, il poursuit un travail thérapeutique et une démarche de pleine conscience. Il réalise progressivement que son désir d'aider les autres s'inscrit aussi dans une volonté de réparation personnelle. Après plusieurs années de cheminement, il développe alors sa propre méthode d'accompagnement, centrée sur l'addiction. Aujourd'hui, Marc est coach personnel,

spécialisé dans la dépendance, et propose des suivis intensifs, incluant des sorties en nature pour accompagner les personnes dans leur processus de libération.

### ***1.7 Nicolas***

Nicolas grandit dans un environnement familial structuré, où la rigueur et le travail sont valorisés. Influencé par ce cadre, il entame des études en comptabilité en 1997. Cette année-là, il traverse des épreuves personnelles marquantes avec les décès successifs de sa grand-mère maternelle, puis de sa mère, dont il s'est longtemps occupé. Malgré ces événements, il termine ses études en 2000 et débute sa carrière au Luxembourg, tout en continuant à s'occuper de son père et de sa grand-mère paternelle, tous deux malades. Il revient en Belgique en 2002, année du décès de sa grand-mère, suivi de celui de son père en 2005. Ces deuils successifs provoquent chez lui une profonde remise en question, qui va durer plusieurs années. Bien qu'il passe 20 ans dans le secteur bancaire, un choix initialement motivé par la sécurité et la structure, c'est surtout le lien humain avec les clients qui le passionne. Progressivement, ce lien ne suffit plus à compenser un quotidien professionnel qui ne le nourrit plus. En quête de sens, et un peu par hasard, il entame une formation en chocolaterie, espérant se réorienter. Il comprend cependant que c'est moins la création artisanale que la relation avec l'autre qui l'anime. C'est dans ce contexte qu'il découvre le coaching, suite à l'intervention d'un coach dans son agence bancaire. Cette révélation, couplée à un intérêt de longue date pour le développement personnel, le pousse à suivre une formation de deux ans en coaching. Il se réinvente alors professionnellement et exerce aujourd'hui en tant que coach, kinésiologue, masseur, énergéticien et formateur.

### ***1.8 Barnabé***

Issu d'un milieu ouvrier, Barnabé se heurte très tôt à des discours qui remettent en question ses ambitions dans le secteur financier. Déterminé, il contourne les difficultés du système universitaire en s'orientant vers un graduat en comptabilité, avant d'intégrer le secteur bancaire à la suite de son service militaire. Il gravit progressivement les échelons : comptable, puis chef comptable, et enfin responsable financier pendant 17 ans. Il atteint ainsi un objectif qui lui tenait à cœur : devenir directeur financier. À l'âge de 36-37 ans, un événement dramatique bouleverse profondément sa trajectoire : le meurtre de son meilleur ami par le fils de ce dernier. Ce choc déclenche une réflexion existentielle sur le sens de sa vie. Bien qu'il reste en poste, le mal-être grandit, jusqu'au moment où, à 50 ans, il est diagnostiqué en burn-out. Celui-ci est aggravé par un climat de travail délétère et des conflits persistants avec un supérieur hiérarchique, ainsi que par une perte de sens face à des pratiques

managériales contraires à ses valeurs. Ce burn-out marque le début d'un parcours de transformation personnelle. Barnabé s'engage dans un accompagnement thérapeutique mêlant psychologie, sophrologie et coaching, qui s'avère déterminant dans sa reconstruction. Inspiré par ces expériences et animé par le désir d'aider à son tour, il entreprend une reconversion. Après une première activité de transition, il devient officiellement coach en 2019. Il se spécialise dans l'accompagnement des personnes en burn-out, la reconversion professionnelle et la réintégration au travail, tant pour les particuliers que pour les managers.

## 2. Les raisons d'agir

Marie a quitté le CHU de Liège pour qui elle travaillait depuis 15 ans, pour devenir praticienne en soins énergétiques et accompagnement bien-être des personnes en burn-out et des animaux parce que :

Raison légitime :	Raison volontaire :	Raison vitale :
Parce qu'elle veut <b>se sentir utile</b> en aidant les autres, notamment sa fille HPE (haut potentiel émotionnel) et HPI (haut potentiel intellectuel) : « Quand t'as une donzelle qui a ça au quotidien et que tu as envie d'accompagner parce que toi tu as vécu cette même souffrance sans accompagnement, parce que à ce moment-là ça ne se faisait pas. », mais aussi parce que personne n'a su l'aider à l'époque : « Pour être une personne atypique, pour avoir vécu deux burn-out, je sais ce que c'est, je sais par où on passe. Pour l'extérieur c'est une légitimité, une crédibilité. »	Parce qu'elle veut un job <b>aligné à ses valeurs</b> de contribution et de liberté : « Obéir à des ordres, devoir respecter des choses qui ne sont pas dans mon système de valeurs, suivre une hiérarchie, avoir juste le droit de fermer sa bouche à certains moments parce que... pff fin voilà. » Elle souhaite retourner à ce qui la passionne : « ce qui me passionnait vraiment c'était l'humain, fin non pas l'humain, le vivant. »	Parce que c'était <b>nécessaire à sa santé physique</b> : « Le jour où j'ai voulu me faire violence pour me lever, je me suis retrouvée paralysée, comme si quelqu'un pendant la nuit s'était amusé à m'attacher au lit » et à <b>sa santé mentale</b> : « C'était pas un trop plein, je suis quelqu'un qui fonctionne beaucoup à l'intuition ou au ressenti. Au fur et à mesure, j'ai quand même appris à ressentir les choses au fond de moi. Et le trop plein non, le trop vide en fait. (...) ça ne me nourrissait pas, alors là plus du tout. Plus du tout, plus du tout, plus du tout. »

<b>Raison illégitime :</b>	<b>Raison involontaire :</b>	<b>Raison pulsionnelle :</b>
Parce qu'elle privilégie ses projets aux projets de son mari : « Le côté plus difficile pour lui c'est qu'il aimeraït vraiment monter son projet lui aussi, dans un domaine complètement différent puisqu'il est ingénieur en aéronautique donc ce serait plus dans ce type-là. Ça tarde à se mettre en place pour lui, donc il y a frustration, il y a, il me l'a dit, écrit qu'il y a jalouse. Que moi j'ai osé, sans avoir de clients, de filet de sécurité. »	Parce qu'elle réalise qu'elle s'acharne au travail pour plaire à une figure masculine : son patron : « C'est ça avec le directeur qui m'a fait une claqué dans la figure (...) Même si j'étais pas en accord, même si je détestais sa manière de fonctionner, je voulais plaire. Pas en tant que femme à un homme, mais dans les actions, réalisations, atteinte des objectifs. Donc je ramenais des trucs à la maison, ça devenait hallucinant. »	Parce qu'elle avait un désir profond d'être vue, (qu'elle explique de manière très réflexive) : « Pourquoi une voiture jaune... au-delà de la couleur que j'aime bien, qui me va bien, il y a quelque chose là derrière de « je veux qu'on me voit, qu'on me reconnaît, je veux être vue en fait ». Donc ça fait partie de ce processus de transformation, de changement professionnel aussi, complètement. »

Thérèse a choisi de quitter sa fonction d'avocate pour devenir praticienne en programmation neuro linguistique parce que :

<b>Raison légitime</b>	<b>Raison volontaire</b>	<b>Raison vitale</b>
Parce qu'elle ne souhaitait plus collaborer avec des gens qui ne <b>partagent pas ses valeurs</b> : « ça m'a fait presque dégouter du métier, de me dire les avocats qui ont pignon sur rue, qui sont associés, ils traitent vraiment les collaborateurs comme de la merde. »	Parce qu'elle souhaitait se dépasser à nouveau : « j'avais un peu fait le tour, j'avais besoin, je crois, de nouveaux défis, de nouveaux challenges, j'avais besoin d'autre chose. »	Parce qu'elle se devait de privilégier la santé de son fils en quittant un environnement de travail qui ne lui permettait pas de le faire : « j'aurais dû venir pour montrer l'exemple » (à une formation) et là, je me souviendrais toujours, je regardais un des 3 associés qui avait un petit garçon, 6 ou 7 ans, je lui ai dit : « le jour où on t'annoncera que ton fils a sans doute un cancer on en reparlera ». Et là pour moi c'était fini quoi... parce que je me suis dit enfin une empathie pareille. »

Raison illégitime	Raison involontaire	Raison pulsionnelle
<p>Parce qu'elle a eu du temps à consacrer à son travail au décès de sa maman : « c'est clair qu'autant j'étais dévastée par son décès, autant ça été une libération aussi, parce qu'elle me prenait beaucoup de temps...(...) J'avais pas de moment pour moi, ni pour mon fils. Donc oui j'ai retrouvé du temps de travail énorme. »</p>	<p>Parce qu'elle réalise qu'elle s'est longtemps empêchée de faire ce qui lui plaisait par peur de décevoir ses parents : « C'était peut-être inconscient, mais je pense que tout un temps, je me suis pas donné la permission de réussir en tant que coach (...) De me dire mais en fait je suis légitime et c'est pas grave si mes parents avaient d'autres ambitions pour moi. C'est leur problème, pas le mien. »</p>	<p>Parce qu'elle a senti instantanément, sans raison rationnelle, que c'est le métier qu'elle devait faire : « Je suis allée là (une coach qu'on lui a recommandée) voir et c'est comique parce que première séance, je suis sortie de là en me disant « ah ben c'est juste ça que je veux faire en fait », être coach, ça a vraiment été un coup de foudre à ce moment-là. »</p>

Martine a choisi de quitter son travail de déléguée commerciale pour devenir coach en sophrologie et en neurosciences :

Raison légitime	Raison volontaire	Raison vitale
<p>Parce qu'elle veut <b>aider les gens</b> à retrouver leur vitalité : « Donner la possibilité aux personnes de comprendre en fait ce qu'il se passe dans leur vie aujourd'hui et les aider à aller sur la bonne voie, trouver l'endroit, le lieu où elles se sentent bien (...) pour moi c'était très important de remettre les personnes dans leur verticalité, puisque moi je suis passée par là. »</p>	<p>Parce qu'elle voulait un métier qui donne du sens à sa vie : « J'étais dans un moment de ma vie où je me suis dit qu'est que je vais faire maintenant de ma vie, qu'est-ce que je vais devenir. C'est comme ça que j'ai fait une reconversion (...) c'est d'abord avoir sa raison d'être, <b>Pourquoi est-ce que je suis là ?</b> Qu'est-ce que je dois faire ? Est-ce que j'ai une mission ? Ou est-ce que j'en ai pas ? »</p>	<p>Parce qu'elle n'allait pas bien, physiquement et psychologiquement : « Je me suis rendue compte que j'étais vraiment par terre entre guillemets (...) j'ai vraiment eu l'impression que j'étais toujours sous l'eau, étouffée par l'environnement, par ce qui se passait autour et que mon environnement vraiment me prenait trop d'énergie, trop de vitalité. »</p>

Raison illégitime	Raison involontaire	Raison pulsionnelle
Parce qu'elle trouvait son ancien patron incomptétent : « Ce qui m'avait vraiment surpris, c'est que en fait lui (son patron) ne se sentait pas non plus très à l'aise avec le produit (...) comme moi je crois en mon produit, ben je peux le vendre à ma manière, sans avoir des « c'est pas comme ça qu'on fait, c'est pas comme ça voilà. »	Parce qu'elle ne veut plus faire ses choix pour plaire aux autres : « Mes parents se sont séparés quand j'avais 10 ans, donc à 10 ans j'ai dû jouer un rôle un peu qui était pas vraiment le mien, de maman, de sœur, de femme de ménage etc, (...) Finalement, je me rendais compte que je donnais trop aux autres, sans avoir en retour. Donc, je voulais un équilibre. »	Parce qu'elle se doit d'utiliser son don pour guérir les gens : « C'est un peu un don que j'ai reçu de manière héréditaire (de son oncle) (...) c'est justement d'ôter le mal-être que les personnes ont à l'intérieur d'elles, par ma technique d'énergie. »

Karine a choisi de quitter le monde commercial et le monde de l'enseignement pour devenir coach équestre parce que :

Raison légitime	Raison volontaire	Raison vitale
Parce qu'elle voulait <b>contribuer</b> , aider les gens et les animaux en souffrance : « Mais j'avais ce sentiment, ce besoin d'être utile et j'avais l'envie, j'aurais voulu aider dans des refuges pour animaux. J'aurais voulu aider des personnes en souffrance... »	Parce qu'elle voulait <b>vivre de sa passion de petite fille</b> : « Je me suis rendue compte que la vie, c'était court et que ben j'avais des rêves depuis toute petite et je me suis toujours dit que j'étais pas capable de les réaliser. A un moment donné je me suis dit ma fille tu vas le faire. Et je l'ai fait. Et ça été le premier pas d'un rêve. »	Parce que sa vie manquait de sens : « Je l'avais vraiment au fond de moi, parce que je pleurais sur l'inutilité de ma vie. Je me trouvais vraiment en manque de sens. C'est les briques qui m'ont marquées. »
Raison illégitime	Raison involontaire	Raison pulsionnelle
Parce qu'elle avait l'impression de ne pas s'être confrontée à la vraie vie : « Beaucoup sont sortis de l'école et ont commencé à enseigner direct donc ne savent pas ce qu'est la vie en dehors de l'école. Ce qui est un peu dommage pour des personnes qui sont censées apprendre aux jeunes à se débrouiller dans la vie. »	Parce qu'elle réalise qu'elle était enseignante pour plaire à ses parents : « J'adore les enfants, j'adore les jeunes, mais le métier d'enseignant, de prof en tant que tel, c'est une idée qui venait de mes parents qui étaient tous les 2 enseignants. C'est pas mon idée à la base. »	Parce qu'elle prend conscience que la vie peut s'arrêter du jour au lendemain suite à l'accident de son fils : « Mon fils a eu un grave accident qui lui a couté la vie. Pendant un mois il a du réapprendre à marcher. Fin bref...» Au même moment, elle apprend que sa maman est atteinte de dégénérescence sénile.

Julien quitte son travail de consultant dans l'informatique et les ressources humaines pour devenir coach en neurosciences parce que :

<b>Raison légitime</b>	<b>Raison volontaire</b>	<b>Raison vitale</b>
Parce qu'il réalise qu'il aime vraiment le fait de coacher, <b>d'aider</b> : « J'avais régulièrement des gens que je devais accompagner, former, à qui j'apprenais le métier de consultant et j'aimais cette partie là, que j'avais un peu dans la grande société, mais beaucoup moins. Donc oui c'est vrai, c'est comme ça c'est comme ça, mais je sentais que c'était une partie qui me manquait un peu. »	Parce qu'il souhaite <b>retrouver le côté humain</b> qu'il aimait dans la psychologie : « Pendant près de 10 ans j'ai vraiment travaillé plutôt en entreprise et je me suis éloigné de ce côté plus humain pour lequel j'avais fait mes études au préalable. »	Parce qu'il ressentait en permanence une perte de sens profonde : « Donc ça été vraiment une perte de sens par rapport à ce que je faisais qui m'accompagnait tout le temps en fait. »
<b>Raison illégitime</b>	<b>Raison involontaire</b>	<b>Raison pulsionnelle</b>
Parce qu'il voulait à tout prix éviter de rester dans son job en entreprise par confort : « Tu finis par rester plus parce que tu as peur de perdre les avantages que vraiment parce que tu aimes l'endroit où tu es et je n'avais pas envie de ça. »	Parce que son épouse a fait une reconversion elle aussi et faire les formations avec elle lui a donné envie de changer également : « L'élément déclencheur ça été vraiment la formation de coach, formation que ma femme donne dans son école, que j'ai suivie après 2 ans et là ça été un accélérateur. »	Parce qu'il avait des angoisses irrationnelles : « J'ai commencé à avoir des crises d'angoisses pendant 3-4 semaines, alors que j'étais dans un environnement assez stable. Donc il n'y avait objectivement pas beaucoup de raisons, mais le corps envoyait plein de signaux comme si quelque chose n'était pas aligné. »

Marc a quitté les entreprises automobiles où il exerçait comme sales manager pour devenir coach spécialisé dans la dépendance à l'alcool parce que :

Raison légitime	Raison volontaire	Raison vitale
Parce que même s'il ne le comprend pas tout de suite, il avait besoin de retrouver du sens à sa vie : « Et mes patrons acceptaient parce que la rentabilité était là. Mais elle n'était plus quelque chose qui me nourrissait. (...) Je ne me rends pas compte que me lever pour aller travailler n'a aucun sens quand ça n'a pas du sens. (...) Retourner là ça ne sert à rien dans les autos j'ai plus ma place là- bas. »	Parce qu'il veut <b>utiliser ses qualités à bon escient</b> : « J'ai toujours eu du talent pour communiquer et de l'empathie mais je n'en étais pas conscient. »	Parce qu'il devait trouver une solution pour sortir de l'alcoolisme : « Je vais avoir un problème cardiovaseulaire, mais je ne m'alimente plus. Donc pendant ces 90 jours, les 40 derniers jours, je ne mange plus parce que c'est plus possible. Pareillement ce qui va me sauver, c'est que je me réveille un jour à ne pas savoir respirer. C'est bloqué, c'est mécanique. »
Raison illégitime	Raison involontaire	Raison pulsionnelle
Parce qu'il n'était plus en phase avec les valeurs de l'entreprise : « J'allais travailler avec l'angoisse... les vendeurs d'auto c'est des ferrailleurs. C'était argent, argent, argent, l'humanité il y en a peu (...) je suis dans un univers , de ce que je peux observer aujourd'hui, dans une entreprise avec des valeurs qui ne sont plus les miennes, l'argent, le travail pour le travail. Je commence tout doucement à me dire que j'ai envie de respecter les gens. »	Parce qu'il avait un besoin irrépressible de validation extérieure : « J'essayais de me rendre utile. Je l'étais en soi, mais il y avait un truc de vouloir sauver les autres. Ça arrive encore, mais j'y fais attention aujourd'hui. (...) Dans le sauvetage on essaie de se sauver soi-même. »	Parce qu'il souhaitait utiliser son don au service des autres : « Quand on est un guide, enfin j'ai un don de clairvoyance (...) Et en plus de ça j'ai un don de guérisseur et ça on me l'avait déjà dit. »

Nicolas a choisi de quitter le secteur des banques et assurances pour devenir praticien en kinésiologie, énergétique et massage parce que :

<b>Raison légitime</b>	<b>Raison volontaire</b>	<b>Raison vitale</b>
Parce qu'il veut <b>mettre ses qualités au service des autres</b> : « Qu'est-ce que j'ai préféré ? Le contact client. Qu'est-ce que je sais faire le mieux ? C'est écouter les gens et pas les conseiller, parce que j'ai jamais été dans le conseil, mais les aider et leur donner des pistes de réflexion. Donc c'est à ce moment-là que le coaching est arrivé. »	Parce qu'il veut <b>se reconnecter à ce qui lui a toujours plu</b> : « J'ai mangé des livres de développement personnel, je me suis formé dans plein de trucs. Depuis tout tout petit déjà je m'intéresse à ça. Donc ce que ce fameux coach expliquait ça résonnait en moi d'une force, je me disais woauh ce qu'il dit là c'est évident. »	Parce que physiquement et psychologiquement il s'écroule: « Ça devenait vraiment de la colère en fait, du dégout d'être là, des pleurs dans le bureau à certains moments. On pourrait qualifier ça de burn-out aujourd'hui et en même temps je n'aime pas me mettre dans des cases. »
<b>Raison illégitime</b>	<b>Raison involontaire</b>	<b>Raison pulsionnelle</b>
Parce qu'il n'a plus envie d'entrer dans des normes : « Je ne travaille plus avec les définitions du travail(...) Coach, kinésio, massage, énergétique... Je suis un couteau suisse. »	Parce qu'il décide de surmonter des peurs intérieurisées : « Oui, peur du manque, peur de m'afficher, la peur de quitter quelque chose de connu.(...) Cette peur, elle téstanise et elle ne permet pas d'avancer. J'ai avancé avec des peurs qui n'étaient pas les miennes en partie. Une fois que je laisse un peu partir tout ça, je me permets de sentir ce qui a là et de me faire confiance. »	Parce qu'instinctivement il ne se sentait plus bien : « En 2012, en fait ça a commencé à vibrer plus pareil. »

Barnabé a choisi de quitter le monde de la finance ou il a exercé comme directeur financier pour devenir coach spécialisé dans le burn-out, les reconversions professionnelles et la remise au travail pour les particuliers et les managers parce que :

<b>Raison légitime</b>	<b>Raison volontaire</b>	<b>Raison vitale</b>
Parce qu'il voulait à son tour <b>contribuer au bien-être d'autrui</b> : « Le coaching m'a tellement amené, que j'ai décidé de rendre ce qui m'était donné. »	Parce qu'il souhaitait retrouver du sens dans son travail : « J'ai eu un gros problème de positionnement professionnel. Donc problème de sens, déshumanisation, ça sert à quoi tout ça (...) cette zone de confort m'a amené à un problème de sens, par exemple. »	Parce que c'était indispensable pour sa santé mentale et physique : « Monsieur, ça fait deux ans que vous êtes en burn-out. (dit le médecin) (...) je suis en burn-out, je suis en épuisement. (...) j'étais un légume. »
<b>Raison illégitime</b>	<b>Raison involontaire</b>	<b>Raison pulsionnelle</b>
Parce qu'il n'était <b>plus en phase avec</b> son nouveau patron et <b>les valeurs de l'entreprise</b> : « À partir du moment où, en fait, tu utilises l'humain à ton propre profit, et tu utilises l'humain pour les flinguer, moi, j'ai un problème. (...) pendant huit ans, j'ai eu un psychopathe (comme patron). »	Parce qu'il réalise qu'il a longtemps fonctionné en réaction aux injonctions sociétales et familiales : « Dans notre société aujourd'hui, c'est que, et hier, du moins, surtout hier, je ne sais pas aujourd'hui, mais hier, je veux dire, t'es fils d'ouvrier, tu seras ouvrier. Tu es fils ou fille d'universitaire, tu seras universitaire (...) pour ma maman j'dois travailler, à l'état. Et comme je n'écoute pas je suis un mécréant. Enfin j'exagère. »	Parce que son corps a subi une décompensation émotionnelle : « Et puis, j'ai pété une case. Et donc là, j'ai été viré sec, par exemple. Donc, j'ai tenu, tenu. C'est un petit peu comme le burn-out. Tu es dans le déni, tu tiens, tu tiens. Et puis, on m'a dit, pouf, tu t'effondres. Je me suis effondré, j'ai pété la case. J'ai dysfonctionné. »

## Chapitre 4 : Les résultats empiriques

Ce n'est qu'en croisant les récits et en mettant en dialogue les matériaux recueillis dans le précédent chapitre qu'il a été possible de dégager des pistes de réponse à la problématique centrale de cette recherche : « Pour quelles raisons les individus choisissent-ils de se reconvertis professionnellement vers le coaching de vie ? » mais aussi : « comment vivent-ils cette transition, et quels sens attribuent-ils à cette expérience de bifurcation ? »

### 1. Retrouver du sens

À la suite de l'analyse approfondie des récits de vie, il est apparu que la recherche de sens constitue un premier fil conducteur central dans les trajectoires de reconversion. En effet, six des huit personnes interrogées évoquent explicitement leur désir de « retrouver du sens » ou font référence à une véritable « quête de sens ». Les deux autres ne mobilisent pas ces termes de manière littérale, mais leurs récits laissent transparaître une volonté manifeste de renouer avec quelque chose d'essentiel qui semblait perdu.

#### *La quête de sens : un phénomène sociale contemporain*

Dans les sociétés contemporaines, l'individu est devenu souverain, libre de définir ses propres règles de vie (Ehrenberg, 2000). Cette autonomie ne signifie pas l'absence de normes, mais marque un déplacement vers des valeurs centrées sur l'épanouissement personnel plutôt que sur la stricte discipline collective. Toutefois, cette liberté, si elle offre de nouvelles possibilités, s'accompagne également d'une profonde incertitude : chacun est désormais responsable de construire son propre chemin, sans bénéficier de repères sociaux stables pour l'orienter. Cette situation génère de nouvelles formes de souffrance. Selon Ehrenberg (2000), dans un contexte où les cadres traditionnels s'effacent, la culpabilité, marqueur des sociétés disciplinaires, tend à être remplacée par un sentiment de vide et de perte de valeur personnelle. La dépression devient ainsi le symptôme dominant des sociétés modernes, révélant la difficulté à concilier autonomie individuelle et sentiment d'accomplissement. Les troubles psychiques traduisent moins un écart par rapport à une norme collective qu'un déficit de structuration interne, conséquence de la disparition progressive des repères symboliques.

Cette dynamique est également décrite par François Dubet et Danilo Martuccelli dans leur ouvrage *Dans quelle société vivons-nous ?* (1998, cité par Lacasse, 2000) : dans un monde où il

n'existe plus de croyance culturelle dominante pour guider les comportements, les individus doivent élaborer eux-mêmes le sens de leur vie. Bajoit (2008) rappelle que la perte de crédibilité du modèle industriel a contribué à cette transformation : en l'absence de cadre fort et légitime, la pression normative s'atténue, renforçant l'incertitude existentielle. Loin d'être homogène, notre société actuelle invite chacun à se construire de manière plus réflexive et personnelle. Dès lors, comme le montrent Didier Vrancken et Claude Maquet (2006), la quête d'identité et de stabilité devient une problématique centrale : dans un environnement caractérisé par l'instabilité institutionnelle et la valorisation de l'autonomie, les individus cherchent à retrouver un équilibre entre leurs aspirations personnelles, les attentes sociales et l'incertitude ambiante. Dans ce contexte, les huit personnes que nous avons interrogées lors de notre enquête apparaissent toutes engagées dans une même dynamique : leur reconversion professionnelle est d'abord une réponse à une quête de sens. L'analyse qui suit permet d'interroger la signification que les enquêtés attribuent à leur recherche de sens, grâce à la grille de lecture de Guy Bajoit (2009). Trois dimensions ont été identifiées : le besoin de « se sentir utile en contribuant », de « se réaligner avec ses valeurs » et de « se reconnecter à son « vrai soi » ».

## ***1.1 Se sentir utile en contribuant***

### **1.1.1 Une utilité affichée, valorisée et réhabilitante**

L'utilité sociale est souvent présentée comme une motivation principale à la reconversion. Aider les autres (enfants, clients, collègues), transmettre une expérience, contribuer à la société, sont des moteurs que les enquêtés mettent volontiers en avant. Dans plusieurs discours, on sent le besoin de se reconnecter à l'autre et à soi par l'action, mais une nuance mérite d'être apportée. Bien que tous aient cette volonté de contribuer, le moteur de l'action peut être tourné vers soi ou tourné vers les autres. Marie, Martine et Barnabé mettent l'accent sur le fait de contribuer au bien-être d'autrui comme juste retour des choses, en étant eux-mêmes passés par cette souffrance. On y voit une réhabilitation de l'épreuve qu'ils ont vécue.

« D'où le burn-out, c'était l'occasion à plusieurs reprises de m'arrêter et de me poser et de me dire Marie tu es en train de passer à côté de pourquoi tu es ici, qui est d'être utile, mais d'être utile autrement. D'être utile dans l'accompagnement des personnes touchées par le burn-out, en l'ayant vécu, mais en l'ayant étudié aussi. Tout ce qui est les personnes je dirais atypiques aussi. (...) Quand t'as une donzelle qui a ça au quotidien et que tu as envie d'accompagner **parce que toi, tu as vécu cette même souffrance sans accompagnement**, parce qu'à ce moment-là, ça ne se faisait pas. C'était moins présent, maintenant, il y en a de plus en plus. » (Marie)<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Un extrait complet figure en annexe 3a (p. 91).

« Le coaching m'a tellement amené, que j'ai décidé de rendre ce qui m'était donné. » (Barnabé)<sup>29</sup>

« Pour moi c'était très important de remettre les personnes dans leur verticalité, **puisque moi je suis passée par là.** Je sais par où on doit faire, comment on doit le faire et du coup ben je me dis c'est un très bon outil que moi je peux apprendre aux autres. » (Martine)<sup>30</sup>

Dans une dynamique réflexive particulièrement aboutie, Nicolas et Karine expliquent que le fait de contribuer est pour eux une manière directe de se sentir utiles, de redonner du sens à leur place dans le monde. Pour Nicolas, c'est dans les échanges informels avec les clients de la banque qu'il commence à percevoir cette utilité sociale : il se sent écouté, reconnu, et même parfois projeté dans une posture de soignant : « y a des gens (...) qui me disaient oui docteur », confie-t-il avec surprise. Ce n'est pas tant le rôle bancaire qui l'intéresse que la relation humaine, le fait de pouvoir écouter, soutenir, faire réfléchir. Il identifie là un levier puissant de satisfaction personnelle, qu'il retrouvera ensuite dans le coaching. Pour Karine, cette utilité est ressentie comme un besoin vital, lié à un sentiment d'inutilité latent qu'elle traîne depuis longtemps. Elle formule un désir profond d'aider (dans des refuges, auprès de personnes en souffrance), qui remonte à bien avant sa reconversion. Ce cheminement l'amène à revisiter son passé avec lucidité : « Pourquoi je n'ai pas fait psycho ? », s'interroge-t-elle, réalisant à posteriori qu'elle aurait aimé suivre une voie tournée vers l'humain. Sa reconversion devient ainsi une forme de réajustement existentiel, qui donne sens à ce qu'elle n'avait jusque-là pas pu s'autoriser.

« Mais y a des gens dans le fait de déballer comme ça une partie de leur vie, qui me disaient 'oui docteur' et j'étais là... donc c'est juste pour vous dire jusqu'où ça va. Donc je me dis ok c'est génial ça quand même. (...) qu'est-ce que j'ai préféré ? Le contact client. Qu'est-ce que je sais faire le mieux ? C'est écouter les gens et pas les conseiller, parce que j'ai jamais été dans le conseil, mais les aider et leur donner des pistes de réflexion. Donc c'est à ce moment-là que le coaching est arrivé. » (Nicolas)<sup>31</sup>

« Mais j'avais ce sentiment, **ce besoin d'être utile** et j'avais l'envie, j'aurais voulu aider dans des refuges pour animaux. J'aurais voulu aider des personnes en souffrance...et donc au fil de ma réflexion je me suis dit mais pourquoi je n'ai pas fait psycho. » (Karine)<sup>32</sup>

### **1.1.2 Derrière l'utilité, une volonté de réparation identitaire**

Être utile, contribuer, redonner, sont des discours socialement valorisés, que Guy Bajoit appelle des raisons légitimes. Mais à travers le processus d'idéologisation, on comprend que ces

---

<sup>29</sup> Un extrait complet figure en annexe 3b (p. 92).

<sup>30</sup> Un extrait complet figure en annexe 3d (p. 95).

<sup>31</sup> Un extrait complet figure en annexe 3g (p. 99).

<sup>32</sup> Un extrait complet figure en annexe 3c (p. 93).

discours peuvent masquer des raisons plus profondes et moins avouables, comme le besoin de se réparer ou de retrouver une place dans un monde professionnel où l'on ne se sentait plus reconnu. Chez Barnabé, cette quête d'utilité prend racine dans une expérience de management abusif, qu'il décrit en des termes très forts : « pendant huit ans, j'ai eu un psychopathe ». Épuisé psychologiquement, il évoque une perte de sens et de valeurs, suivie d'un véritable « backlash ». Dans ce contexte, la reconversion au coaching fonctionne comme un moyen de se reconstruire et de transformer une situation de soumission en posture active et contributive. De son côté, Martine, alors commerciale, se retrouve managée par un patron plus jeune qu'elle, qu'elle juge incompétent et mal à l'aise avec l'autorité qu'il exerce. Elle n'arrive plus à trouver sa place, ni à faire reconnaître son expertise. Le coaching devient alors pour elle une manière de reprendre la parole, de valoriser son savoir-faire, et de s'imposer dans un rôle où elle définit elle-même ses modalités d'action : « comme moi je crois en mon produit, je peux le vendre à ma manière ». Dans les deux cas, la quête d'utilité affichée s'enracine dans une volonté de réhabilitation identitaire : après avoir été dévalorisés ou invisibilisés dans leurs rôles précédents, Barnabé et Martine investissent le coaching comme un espace de légitimation personnelle.

« Enfin, ça m'a tué aussi, et à la fois, je voyais la vision des grosses légumes. Donc des pompes, des gros directeurs, etc. Ça, c'est intéressant de voir ça. De voir aussi comment ils mettent la stratégie. À partir du moment où, en fait, tu utilises l'humain à ton propre profit, et tu utilises l'humain pour les flinguer, moi, j'ai un problème. (...) Et puis, pendant huit ans, j'ai eu un psychopathe. Et donc, j'ai eu, comment on appelle ça, le mot rodant (il sous-entendait être sur ses gardes). Et donc, je suis resté avec ça. Je me dis, il partira avant moi. Oui, il partira avant moi. Et puis, en fait, après, j'ai eu un autre monsieur extraordinaire, extraordinaire. Le problème, c'est que j'ai pété la case parce que j'ai décompensé, en fait, si tu veux. Voilà. Parce qu'à force d'être sous pression pendant huit ans, je veux dire, et qu'après, on te donne de l'autonomie, qu'on te donne de la responsabilité et que tu l'avais mis délesté (? *inaudible*), entre guillemets, quand bien même, je veux dire, t'es adulte, etc., à un moment donné, tu pètes une case parce qu'il y a problème de valeur, problème de sens. Ça a été trop loin, quoi. Et que tu te fais un backlash, quoi. Donc, voilà. » (Barnabé)

« Je me rendais compte qu'en fait moi qui étais la plus âgée dans la dernière équipe, mon patron avait trouvé un collègue qui était plus jeune et il misait tout sur le jeune. Parce que lui il pouvait continuer à se développer et moi par exemple, il pensait que j'avais toutes les connaissances. Mais je dis : « j'ai pas spécialement, oui j'ai des connaissances en commercial, mais dans mon produit, comme c'est tout nouveau aussi, mais il faut que je puisse apprendre à expliquer etc., » Donc en fait il était venu à avec moi et ce qui m'avait vraiment surpris, c'est que en fait lui ne se sentait pas non plus très à l'aise avec le produit. (...) Donc déjà dans la voiture je lui demande s'il a chaud, il me dit non pas spécialement quoi. Donc voilà, mais je dis si tu veux tu ouvres la fenêtre. Bon j'avais diminué toute la température et tout, mais il était super mal à l'aise. Je voyais bien, donc je dis est- ce que c'est ma conduite ? « non qu'il dit, tu conduis vraiment bien ». Donc je lui dis : « ne sois pas stressé, on va rencontrer un responsable ». « non je suis pas stressé » qui me disait, alors qu'il se grattait de partout. (...) comme moi je crois en mon produit, ben je peux le vendre à ma manière, sans avoir des « c'est pas comme ça qu'on fait, c'est pas comme ça voilà. » (Martine)

### **1.1.3 Contribuer ou combler un besoin de reconnaissance ?**

Chez plusieurs personnes interrogées, le sentiment d'utilité est indissociable d'un besoin de reconnaissance extérieure. Il ne s'agit pas uniquement de contribuer à autrui dans une logique altruiste, mais aussi de retrouver une valeur sociale, une place dans le regard de l'autre, après avoir été dévalorisé, ignoré ou constraint. Dans la grille d'analyse de Guy Bajoit (2009), cela correspond à une attente de reconnaissance particulièrement forte, qui oriente leurs choix et justifie leur reconversion. Ce besoin de reconnaissance se manifeste d'abord à travers des expériences antérieures de mise à l'écart ou d'injustice.

Nicolas incarne particulièrement cette dimension. Il décrit avec fierté les liens de confiance qu'il entretenait avec ses clients, bien au-delà de la relation commerciale : « Les gens venaient juste prendre un café avec moi », « il y avait une vraie confiance ». Aujourd'hui encore, dans sa pratique de coach, il valorise le fait de « transmettre », « rayonner », et souligne que « les gens me disent que ça leur fait du bien ». On perçoit ici une relation miroir, où le bien-être de l'autre vient renforcer son sentiment d'exister, de compter, d'être reconnu pour ses qualités humaines. L'utilité devient une manière de valider sa posture, son identité, dans une logique profondément relationnelle. Barnabé, quant à lui, articule très clairement sa trajectoire de reconversion avec un besoin de légitimation sociale. Issu d'un milieu ouvrier, il raconte avoir dû faire ses preuves face à des jugements dévalorisants : « Tu sais on m'a dit quand j'étais gamin tu es fils d'ouvrier tu n'es bon qu'à devenir ouvrier et tu ne feras jamais d'études ». Il évoque aussi des remarques de mépris reçues lors de sa formation au coaching : « C'est un petit con il n'y arrivera jamais ». En réponse à ces discours disqualifiants, il affirme avec fierté : « Et moi, en fait, j'ai pété pas mal de plafonds de verre. J'ai quand même été directeur financier dans l'histoire. Sans être Dikkenek hein. Donc, soyons clairs. Mais donc, en fait, j'ai quand même été quelqu'un (...) Donc je t'emmerde. » Ici, le coaching devient un espace de reconnaissance symbolique, où il peut affirmer sa légitimité, non plus en dépit de son parcours, mais à partir de lui.

Dans ces récits, contribuer à autrui permet aussi de réparer une image de soi fragilisée par des expériences passées de dévalorisation ou d'infériorisation. L'utilité proclamée est donc à lire comme une forme d'affirmation de soi par le regard de l'autre, une quête de validation existentielle dans un monde professionnel qui ne leur avait pas toujours laissé cette place. Comme le souligne Guy Bajoit

(2009), l'attente de reconnaissance est un moteur central dans les trajectoires de changement, souvent sous-jacente à des discours plus « légitimes » d'altruisme ou de contribution.

## **1.2 Se réaligner à ses valeurs**

### **1.2.1 Retrouver une cohérence éthique : le coaching comme espace d'alignement**

Au-delà de la volonté d'être utile, nombre de personnes rencontrées expriment une aspiration profonde à retrouver de la cohérence entre leurs valeurs personnelles et leur vie professionnelle. Cette quête d'alignement est au cœur de leur reconversion vers le coaching. Elle s'appuie sur un sentiment de décalage, parfois vécu comme une rupture, entre ce qu'elles sont et ce que leur imposait leur ancien métier. Le monde professionnel qu'elles ont quitté est souvent décrit comme contraignant, rigide, hiérarchique, ou déshumanisé, et ce, de manière plus ou moins explicite. Ce contexte génère chez elles une impression de trahison de leurs principes ou d'usure morale. Certaines évoquent le rejet d'un management autoritaire, d'autres une perte de sens ou des pratiques qu'elles jugent contraires à l'éthique. Dans la grille d'analyse de Guy Bajoit (2009), cette dynamique relève d'une raison volontaire : l'individu choisit de se reconvertir non pas simplement pour fuir une contrainte, mais pour s'orienter activement vers une activité plus alignée avec ses valeurs fondamentales (respect, liberté, éthique, plaisir, autonomie, etc.). Le coaching est alors perçu comme un espace professionnel dans lequel il devient possible d'incarner ces valeurs au quotidien. Marie, Thérèse, Nicolas, Marc et Barnabé soulignent, chacun à leur manière, un manque d'humanité et d'empathie dans leur environnement professionnel précédent, souvent dominé par des logiques de rentabilité ou de pouvoir hiérarchique :

« Obéir à des ordres, devoir respecter des choses qui ne sont pas dans mon système de valeurs, suivre une hiérarchie, avoir juste le droit de fermer sa bouche à certains moments parce que... pff fin voilà (...) Mais je ne crache pas dans la soupe, mais c'est quelque chose qui a été très lourd, très très dur à supporter et à vivre au quotidien. Surtout quand ça touche les personnes. J'avais quand même 80 personnes à gérer et quand ça touche les personnes moi je peux pas me permettre d'attendre 6 mois que quelque chose se passe. » (Marie)

« À partir du moment où, en fait, tu utilises l'humain à ton propre profit, et tu utilises l'humain pour les flinguer, moi, j'ai un problème. » (Barnabé)

« Je regardais un des 3 associés qui avait un petit garçon, 6 ou 7 ans, je lui ai dit : « le jour où on t'annoncera que ton fils a sans doute un cancer on en reparlera ». Et là pour moi c'était fini quoi... parce que je me suis dit enfin une **empathie** pareille. (...) Ce qu'il proposait comme arrangement financier n'était vraiment pas correct. Donc je crois que c'est tout ça qui a fait un moment donné , ça m'a fait

presqu'un dégout du métier, de me dire les avocats qui ont pignon sur rue, qui sont associés, ils traitent vraiment les collaborateurs comme de la merde. » (Thérèse)<sup>33</sup>

« J'allais travailler avec l'angoisse... les vendeurs d'auto c'est des ferrailleurs. C'était argent argent argent, l'humanité il y en a peu. (...) Je suis dans un univers, de ce que je peux observer aujourd'hui, dans une entreprise avec des valeurs qui ne sont plus les miennes, l'argent, **le travail pour le travail**. Je commence tout doucement à me dire que j'ai envie de **respecter les gens**. » (Marc)<sup>34</sup>

« Avant je courais juste après l'argent, je subissais le travail. Aujourd'hui je ne cours plus après rien, enfin si le plaisir. J'ai décidé de ne plus travailler avec les définitions du travail. » (Nicolas)

Dans tous ces témoignages, la reconversion n'est pas seulement une rupture professionnelle : elle est un geste identitaire fort, un recentrage sur un soi plus authentique et plus éthique. Les enquêtés ne fuient pas uniquement une contrainte ou un inconfort ; ils cherchent à retrouver un cadre où ils peuvent s'autoriser à être eux-mêmes, sans compromis sur des valeurs de respect, d'empathie, d'humanité, mais surtout : l'argent ne doit plus être au centre des préoccupations. Le coaching, souvent choisi pour son ancrage dans l'écoute, l'autonomie et la bienveillance, permet d'incarner concrètement cette éthique personnelle<sup>35</sup>. En somme, pour ces coachs en reconversion, il ne s'agit pas simplement de faire un métier plus « agréable » ou plus « souple » : il s'agit de retrouver un accord intérieur, de réinvestir leur activité professionnelle avec un sens plus profond, en phase avec leurs valeurs fondamentales. Leur reconversion devient alors un acte de cohérence morale, une manière d'aligner l'être, le faire et le croire.

### **1.2.2 Derrière le choix, des raisons involontaires : une maîtrise illusoire ?**

Si les personnes interrogées présentent souvent leur reconversion comme un choix rationnel et volontaire, motivé par le besoin de se réaligner à des valeurs éthiques, une lecture plus fine révèle que ce choix s'inscrit aussi dans un processus de dévoilement plus profond. Guy Bajoit (2009) distingue en effet les raisons volontaires, celles que les individus formulent consciemment pour justifier leurs actes, des raisons involontaires, plus enfouies, souvent inconscientes, qui relèvent

---

<sup>33</sup> Un extrait complet figure en annexe 3h (p. 100).

<sup>34</sup> Un extrait complet figure en annexe 3f (p. 98).

<sup>35</sup> Lorsqu'ils évoquent un éloignement de certaines valeurs, les enquêtés critiquent un environnement de travail perçu comme stressant, exigeant, déshumanisant ou dépourvu d'empathie. La valeur centrale qu'ils rejettent est celle de la rentabilité, considérée comme dominante dans leur milieu professionnel antérieur. À l'inverse, ils aspirent à un cadre fondé sur des valeurs telles que le respect, l'empathie, l'écoute, l'authenticité, mais aussi, de manière plus implicite, la bienveillance, l'éthique et la générosité dans la relation d'aide.

de l'incorporation d'un habitus. Autrement dit, ce que les enquêtés décrivent comme un acte libre est aussi une réponse à des normes intériorisées, des attentes parentales ou sociales, des loyautés anciennes ou des peurs incorporées. Ce n'est qu'à travers le processus réflexif, souvent amorcé dans la rupture professionnelle elle-même, qu'ils prennent conscience de ces influences. La reconversion devient alors une manière de réécrire leur histoire à leur manière, en transformant une contrainte passée en décision personnelle assumée. Les extraits suivants illustrent ce basculement entre le subi et le choisi. Ils montrent comment, sous la volonté affichée de travailler en accord avec ses valeurs, se cachent des mécanismes plus anciens de conformité, de peur ou de loyauté familiale, que le coaching permet enfin de dépasser :

« Je sais que ma mère a toujours été déçue de ça. J'étais avocate... puis coach. Pour elle c'était une déchéance à mon avis je pense. (...) C'était peut-être **inconscient**, mais je pense que tout un temps, je me suis pas donnée la permission de réussir en tant que coach (...) De me dire mais en fait je suis légitime et c'est pas grave si mes parents avaient d'autres ambitions pour moi. C'est leur problème, pas le mien. » (Thérèse)

« Le métier d'enseignant, de prof en tant que tel, c'est une idée qui venait de mes parents qui étaient tous les 2 enseignants. C'est pas mon idée à la base. Même au contraire depuis toute petite je disais Ah non non non moi je veux pas. » (Karine)

« Dans notre société aujourd'hui, c'est que, et hier, du moins, surtout hier, je ne sais pas aujourd'hui, mais hier, je veux dire, t'es fils d'ouvrier, tu seras ouvrier. Tu es fils ou fille d'universitaire, tu seras universitaire (...) pour ma maman j'dois travailler à l'Etat. Et comme je n'écoute pas je suis un mécréant. Enfin j'exagère. » (Barnabé)

« C'est ça avec le directeur qui m'a fait une claque dans la figure (...) Même si j'étais pas en accord, même si je détestais sa manière de fonctionner, je voulais plaire. Pas en tant que femme à un homme, mais dans les actions, réalisations, atteintes des objectifs. Donc je ramenais des trucs à la maison, ça devenait hallucinant. » (Marie)

« Oui peur du manque, peur de m'afficher, la peur de quitter quelque chose de connu. (...) Cette peur elle téstanise et elle ne permet pas d'avancer. J'ai avancé avec **des peurs qui n'étaient pas les miennes** en partie. Une fois que je laisse un peu partir tout ça je me permets de sentir ce qui a là et de me faire confiance. » (Nicolas)

Tous décrivent un processus au cours duquel ils ont progressivement pris conscience des origines profondes de leurs choix passés ; des choix qu'ils reconnaissent, avec le recul, comme n'étant pas pleinement libres. Pour certains, comme Thérèse ou Karine, il s'agissait de répondre à des idéaux parentaux fortement intériorisés, en conformité avec une image valorisée de la réussite ou du devoir familial. D'autres, comme Barnabé, soulignent l'impact de normes sociales plus larges, notamment liées à l'origine sociale ou au rôle attendu en fonction du milieu d'origine. Par ailleurs, certains

comportements ou engagements professionnels semblent aussi reliés à des blessures plus anciennes, souvent affectives. Marie, par exemple, évoque son besoin de plaire à son supérieur hiérarchique, qu'elle associe directement à un schéma familial ancien, celui de vouloir constamment satisfaire les attentes d'un père exigeant. Enfin, ce que Nicolas identifie aujourd'hui comme des freins personnels, tels que la peur de l'échec, de manquer, ou d'être jugé, s'avère souvent hérité de l'environnement familial et transmis, parfois inconsciemment, par les figures parentales. Ces peurs et ces loyautés silencieuses ont guidé ses décisions sans qu'il en mesure immédiatement l'impact.

### **1.2.3 Se réaligner pour mieux s'épanouir : une attente d'épanouissement personnel**

Se réaligner à ses valeurs ne signifie donc pas uniquement agir selon un idéal personnel : c'est aussi se libérer de ce qui, en soi, n'est pas soi, pour retrouver une cohérence vécue comme plus authentique. Ce processus de désenfouissement des contraintes intérieurisées ouvre la voie à une autre dimension clé de la reconversion : la quête d'épanouissement personnel, qui dépasse la question des valeurs pour toucher à l'identité profonde et au rapport à soi. Dans cette perspective, la reconversion vers le coaching apparaît comme un acte de réappropriation de soi. Elle permet non seulement de se libérer de normes ou d'habitudes intérieurisées (familiales, scolaires, sociales), mais aussi d'ouvrir un espace d'expression personnelle, d'écoute de soi, et de développement de son propre bien-être. C'est ici que s'exprime ce que Guy Bajoit (2009) appelle l'attente d'épanouissement personnel : le besoin de construire une vie qui soit choisie, et non subie; une vie où l'on peut exister pleinement selon ses propres aspirations.

Plusieurs enquêtés expriment avoir longtemps relégué leur propre épanouissement au second plan, au profit d'injonctions extérieures ou de responsabilités familiales. Marie, par exemple, réalise a posteriori que malgré, des choix de carrière qui semblaient réfléchis, elle n'a jamais véritablement choisi en fonction d'elle-même : « J'ai eu l'impression de n'avoir rien choisi dans ma vie. Alors j'ai choisi tous mes emplois, mais en même temps une sensation de vide intérieur de ne pas avoir choisi ». De leur côté, Thérèse et Nicolas évoquent une mise entre parenthèses de leurs désirs personnels au nom du soin apporté à leurs proches malades. S'ils n'en expriment aucun regret, tous deux affirment aujourd'hui le besoin de se recentrer sur eux-mêmes, de vivre autrement, dans une dynamique où le plaisir, la paix intérieure et le sens personnel prennent une place nouvelle. Les extraits suivants viennent illustrer ce basculement : ils montrent comment l'idée de se réaligner à ses valeurs est inséparable d'un désir d'exister enfin pour soi, en dehors des rôles prescrits, des loyautés héritées ou des sacrifices silencieux :

« Juste pour poser un peu le cadre, j'ai suivi deux filières universitaires. D'une part parce que j'aimais bien le cursus universitaire qui nous laissait une certaine autonomie et en même temps parce que j'imaginais que c'était ce que mon papa attendait de moi (...) de père à enfant il était très psycho rigide, très dictateur, surtout avec ma soeur et moi. Nous sommes des jumelles et nous sommes ainées. C'est 3 garçons qui suivent. Avec une pression scolaire beaucoup plus forte à nous les filles. (...) j'ai entendu pendant des années « t'as pas de passion, t'as pas de hobby, tu es.. quelque part un peu superficielle, tu gratouilles partout mais tu fais rien, t'es versatile », fin bref. » (Marie)

« Et elle a eu d'énormes soucis de santé. A un moment donné ma mère dans ma vie c'était devenu un mi-temps (...) Donc j'avais pas non plus l'occasion et mon mari me l'a déjà dit, gentiment, mais comment veux-tu développer une activité au vu du temps que ta mère te prend. Et en même temps ben je regrette pas, parce que je peux me regarder dans un miroir, je suis ok avec ma conscience. (...) J'avance et je sens que j'avance dans la bonne direction. Ce que j'ai fait avec ma mère je l'ai fait, ça devait se faire. » (Thérèse)

« Ma grand-mère qui était d'une force puis paf tombée comme ça malade puis qui est partie très vite. Et ma maman que j'ai toujours connue malade, et à la fin il a fallu être très présent. Puis mon papa était dans la même configuration que ma maman donc lui ne s'en occupait pas puisqu'il ne pouvait pas physiquement. Donc c'était moi qui...étais sur tous les fronts quoi (...) Aujourd'hui je ne cours plus après rien, enfin si le plaisir. » (Nicolas)

Cette volonté de se libérer des schémas familiaux ou sociaux pour accéder à un épanouissement plus personnel conduit à une autre dimension essentielle de la reconversion : le désir de se reconnecter à ce que l'on est profondément. Car en abandonnant peu à peu les filtres imposés par l'extérieur, les individus commencent à se dévoiler à eux-mêmes, à exprimer ce qu'ils avaient jusque-là mis de côté ou refoulé.

### ***1.3 Se reconnecter à son « vrai soi »***

#### **1.3.1 Quand le corps lâche : la reconversion comme sursaut vital**

Pour plusieurs enquêtés, la reconversion intervient comme une urgence existentielle. Le coaching n'est pas d'abord un projet professionnel, mais un moyen de préserver leur équilibre psychique et physique dans un moment de rupture : burn-out, paralysie, effondrement, perte de goût pour la vie, sensation d'étouffement ou de vide. Dans la grille de Guy Bajoit (2009), il s'agit de raisons vitales : l'individu agit non pour réaliser un projet, mais pour ne pas sombrer. C'est parce que l'environnement ne correspond plus à ce qu'ils sont, ou les abîme, que les enquêtés sont contraints de se réorienter pour survivre. Dans cette perspective, se reconnecter à soi signifie d'abord refuser de se laisser tomber, reconnaître un mal-être et choisir de s'en extraire. Ces situations de souffrance marquent souvent un point de rupture radical, mais aussi le début d'un retour à soi : c'est dans le moment où « ça ne tient plus » que certains prennent conscience qu'ils vivent à contre-sens, et qu'ils

doivent maintenant écouter leurs besoins profonds. Le coaching devient l'outil ou le cadre de cette réorientation existentielle. Marie, Martine, Nicolas, Barnabé, et Marc font part de ces moments d'effondrement :

« Le jour où j'ai voulu me faire violence pour me lever, je me suis retrouvée paralysée, comme si quelqu'un, pendant la nuit, s'était amusé à m'attacher au lit (...) c'était pas un trop-plein, je suis quelqu'un qui fonctionne beaucoup à l'intuition ou au ressenti. Au fur et à mesure, j'ai quand même appris à ressentir les choses au fond de moi. Et le trop plein non, le trop-vide en fait. (...) **ça ne me nourrissait pas, alors là plus du tout.** Plus du tout plus du tout plus du tout. » (Marie)

« Je me suis rendue compte que j'étais vraiment par terre entre guillemets (...) j'ai vraiment eu l'impression que **j'étais toujours sous l'eau, étouffée par l'environnement**, par ce qui se passait autour et que mon environnement vraiment me prenait trop d'énergie, trop de vitalité. » (Martine)

« Ça devenait vraiment de la colère en fait, du dégout d'être là, des pleurs dans le bureau à certains moments. **On pourrait qualifier ça de burn-out** aujourd'hui et en même temps je n'aime pas me mettre dans des cases. » (Nicolas)

« Monsieur, ça fait deux ans que vous êtes en burn-out. (dit le médecin) (...) je suis en burn-out, je suis en épuisement. (...) j'étais un légume. (...) Tu es dans le déni, tu tiens, tu tiens. Et puis, on m'a dit, pouf, tu t'effondres. **Je me suis effondré**, j'ai pété la case. J'ai dysfonctionné. » (Barnabé)

« je vais avoir un problème cardiovasculaire, mais je ne m'alimente plus. Donc pendant ces 90 jours, les 40 derniers jours, je ne mange plus parce que c'est plus possible. Pareillement ce qui va me sauver c'est que **je me réveille un jour à ne pas savoir respirer**. C'est bloqué, c'est mécanique. » (Marc)

### **1.3.2 Écouter ce qui vibre : suivre l'appel intérieur comme raison d'agir**

À côté de ces situations de crise, d'autres enquêtés racontent un basculement plus subtil, moins spectaculaire, mais tout aussi puissant. Il ne s'agit pas de fuir une souffrance extrême, mais de suivre un appel intérieur, un ressenti profond, parfois vécu comme inexplicable. C'est ce que Guy Bajoit (2009) nomme raison pulsionnelle : un mouvement d'action né du corps, de l'intuition, du pressentiment, sans justification rationnelle immédiate. Certains évoquent des signaux corporels inhabituels, des changements d'énergie, des vibrations différentes, ou encore la conviction intime de posséder un don, une mission, une capacité singulière à accompagner les autres. Ces ressentis ne sont pas toujours verbalisables, mais ils ont une force de nécessité subjective : les individus sentent que quelque chose « en eux » les pousse à changer. Dans ces récits, se reconnecter à son « vrai soi » signifie alors s'autoriser à écouter cette voix intérieure<sup>36</sup>, à reconnaître la légitimité de ce que l'on

---

<sup>36</sup> Certains propos recueillis lors des entretiens illustrent bien cette idée, comme lorsque l'un des enquêtés déclare : « il m'a fallu le temps aussi de savoir, d'avoir la clarté intérieure qui me disait 'oui c'est ça' », ou encore : « Tu voudrais que les choses soient heureuses, tu montres une image de toi qui est bien, mais est-ce que tu es bien vraiment toi à l'intérieur

sent, de ce qui « vibre », et à agir en accord avec ce ressenti, même s'il n'est pas toujours compris par l'entourage. Ce type de justification n'est pas une réponse à une crise, mais la mise en action d'une part enfouie, sensible, intuitive du soi, souvent négligée jusque-là. Le coaching devient ici le lieu d'expression de cette part intime, un espace où le rapport au travail rejoint le rapport à soi dans une logique de sens profond :

« J'ai commencé à avoir des crises d'angoisse pendant 3-4 semaines, alors que j'étais dans un environnement assez stable. Donc il n'y avait objectivement pas beaucoup de raisons, mais **le corps envoyait plein de signaux** comme si quelque chose n'était pas aligné. » (Julien)<sup>37</sup>

« En 2012 en fait ça a commencé à **vibrer plus pareil.** » (Nicolas)

« C'est un peu un **don** que j'ai reçu de manière héréditaire (de son oncle) (...) c'est justement de ôter le mal-être que les personnes ont à l'intérieur d'elles, par ma technique d'énergie. » (Martine)

« Quand on est un guide, enfin j'ai un don de clairvoyance (...) Et en plus de ça j'ai un **don** de guérisseur et ça on me l'avait déjà dit. » (Marc)

### **1.3.3 Devenir celui qu'on se sent être : incarner son identité désirée à l'ère du Grand ISA**

Dans certains récits de reconversion, le coaching n'est pas seulement une réponse à une crise ou une intuition profonde : il devient le moyen d'incarner une version choisie de soi-même, longtemps imaginée, rêvée ou étouffée. Pour ces enquêtés, la reconversion est l'occasion de réaliser une identité désirée, c'est-à-dire, ce que l'individu sent en lui comme ses désirs d'être et de faire, ses aspirations profondes, ses goûts, ses préférences, ses inclinations. Cette quête de réalisation personnelle s'inscrit pleinement dans le modèle culturel que Bajoit qualifie de « modernité subjectiviste » (Bajoit, 2009, p.333), caractéristique des sociétés contemporaines de Communication, Compétition et

---

de toi ? », ainsi que « Ce qui a changé dans ma vie c'est que j'ai commencé à explorer l'intériorité » et « eux n'allaient rien savoir faire par rapport à mon état intérieur qui n'était plus en adéquation avec ce qui m'était demandé ». Ces témoignages rejoignent les analyses de Laurian Laborde (2021), qui dans son article « Se (re)convertir au développement personnel : le cas de praticiens en développement personnel » souligne que l'efficacité du développement personnel repose sur sa capacité à apprêhender le réel au travers de l'intériorité. L'enjeu est de comprendre que « la solution est en soi », autrement dit que la résolution des problèmes passe par une meilleure connaissance de son monde intérieur. Cette perspective éclaire directement les discours de nos enquêtés. On peut rapprocher cette approche du concept souvent évoqué dans le développement personnel de « l'enfant intérieur », notamment suggéré par le témoignage de Karine : « parce que c'est le premier truc c'est la toute petite fille qui a envie d'avoir son poney, le préparer, elle monte en selle et elle est partie dans les champs ». Cette image symbolise un retour à ce que l'on aimait dans l'enfance, une manière d'entrer en contact avec son enfant intérieur. Toutefois, comme aucun des participants n'a explicitement formulé cette notion, il serait excessif d'interpréter les données dans ce sens.

<sup>37</sup> Un extrait complet figure en annexe 3e (p. 96).

Consommation (CCC). Dans ces sociétés, l'individu est constamment incité à devenir lui-même, à s'accomplir, à s'épanouir, à « jouir sans entraves » et à « vivre ici et maintenant ». Cette norme culturelle valorise l'individu en tant qu'Individu, Sujet, Acteur, un triptyque que Bajoit synthétise avec dérision sous le nom de « Grand ISA ». Ce modèle, bien qu'émancipateur en apparence, impose en réalité une nouvelle forme de pression existentielle : celle de devoir se réaliser, s'épanouir, se distinguer, ne pas passer à côté de soi.

Karine, par exemple, raconte avoir longtemps refoulé ses rêves d'enfant, se pensant incapable de les réaliser. Le coaching devient pour elle le point de bascule où elle décide de s'autoriser à être enfin celle qu'elle a toujours voulu être : « Je me suis rendue compte que la vie, c'était court et que ben j'avais des rêves depuis toute petite et je me suis toujours dit que j'étais pas capable de les réaliser. A un moment donné je me suis dit ma fille tu vas le faire. Et je l'ai fait. Et ça été le premier pas d'un rêve. » Julien, quant à lui, prend conscience qu'il s'est éloigné de ce qui comptait vraiment pour lui : « pendant près de 10 ans, j'ai vraiment travaillé plutôt en entreprise et je me suis éloigné de ce côté plus humain pour lequel j'avais fait mes études au préalable. » Le coaching représente ici un retour à l'essence de ses motivations initiales, longtemps mises en suspens. Nicolas, enfin, évoque une passion ancienne pour le développement personnel, qu'il avait déjà nourrie dès l'enfance : « depuis tout tout petit, je m'intéresse à ça ». Sa reconversion ne relève pas d'un tournant brutal, mais de l'actualisation d'un noyau identitaire profond, qui trouve enfin un espace pour s'exprimer pleinement. Le coaching est perçu comme une évidence : « j'ai mangé des livres de développement personnel, je me suis formé dans plein de trucs. (...) Donc ce que ce fameux coach expliquait ça résonnait en moi d'une force, je me disais wouah ce qu'il dit là c'est évident. »

Ces récits traduisent le besoin d'être enfin en accord avec l'image idéalisée de soi, mais aussi la difficulté d'y parvenir dans un contexte où cette image est sans cesse réactivée, valorisée, et parfois instrumentalisée par les normes sociales. Comme le rappelle Bajoit (2009), les attentes liées à l'identité désirée sont insatiables, car sans cesse renouvelées par nos interactions, nos relations, et par les modèles culturels dominants.

## Conclusion

À travers leurs récits de reconversion vers le coaching, les enquêtés donnent à voir une trajectoire qui dépasse largement le simple changement de métier. Trois grandes logiques apparaissent : la volonté de se sentir utile en contribuant, celle de se réaligner à ses valeurs et enfin, celle de se reconnecter à qui ils sont vraiment. Ces trois dynamiques révèlent un même fil conducteur

: le désir de cohérence identitaire dans un monde professionnel où ils ne se reconnaissaient plus. À première vue, leurs discours laissent entendre qu'ils sont aujourd'hui devenus la version d'eux-mêmes qu'ils ont toujours souhaité être. Selon les termes de Guy Bajoit, ils parlent de leur identité désirée, cette part d'eux qui contient leurs préférences, leurs aspirations, leurs goûts, et qui guide leur conception d'une vie bonne et épanouie. Mais si l'on regarde de plus près, cette quête de soi est traversée par des dimensions plus complexes. Car dans le fait de vouloir aider, se réaligner ou s'écouter, les enquêtés mobilisent aussi (parfois sans le dire explicitement) des raisons illégitimes (reconnaissance, réparation), involontaires (héritages familiaux, peurs intérieurisées) et pulsionnelles (élans du corps, intuitions). Cela signifie qu'ils agissent aussi à partir de leur identité assignée : celle que les autres, les institutions, la famille ou la société ont projetée sur eux.

Dès lors, le coaching apparaît moins comme la simple actualisation d'un soi pur, que comme un espace de convergence entre ce qu'ils ont été, ce qu'ils ont subi, et ce qu'ils choisissent d'être. Un lieu de recomposition identitaire. On pourrait dire que ces trajectoires de reconversion incarnent l'émergence d'une identité engagée : une identité construite par l'individu, dans laquelle il articule son désir d'être (identité désirée) avec ses contraintes intérieurisées (identité assignée), pour créer une forme de cohérence nouvelle, à la fois fidèle à soi et tournée vers les autres. Le coaching devient alors, pour ces individus, un cadre symbolique et concret où ils peuvent à la fois s'épanouir subjectivement et réparer ce qui a été blessé, tout en répondant à des injonctions sociales valorisées dans nos sociétés contemporaines : être utile, être vrai, être aligné, être soi.

## 2. Traverser une épreuve

La première motivation évoquée par les personnes interrogées pour justifier leur reconversion est la quête de sens. Toutefois, cette démarche s'inscrit aussi dans le prolongement d'une épreuve qu'ils ont traversée. Ces épreuves prennent des formes variées : elles peuvent être professionnelles, liées à une souffrance au travail ; personnelles, comme un deuil ; ou plus diffuses, s'installant lentement dans le quotidien. Dans ce dernier cas, le mal-être n'est pas brutal, mais progressif, jusqu'à devenir déstabilisant. Enfin, ce chapitre s'intéresse également à la manière dont les enquêtés relatent et interprètent ces épreuves.

## **2.1 Les épreuves professionnelles**

Comme l'analyse le psychiatre Christophe Dejours (2000, p. 11), la souffrance au travail ne résulte pas uniquement d'une surcharge de tâches ou d'une mauvaise organisation : elle naît surtout du décalage entre ce que l'on fait et ce que l'on juge moralement acceptable. Cette forme de souffrance, qu'il nomme « souffrance éthique », survient lorsque l'individu est contraint de collaborer à des actes qu'il désapprouve, ou de renier ses propres valeurs pour continuer à exister dans l'entreprise. Elle touche alors à l'estime de soi, à l'ipséité même du sujet. Ce mal-être est souvent aggravé par l'impossibilité de le formuler : la souffrance ne peut être ni exprimée, ni entendue, ni transformée collectivement. Pour continuer à « tenir », les travailleurs adoptent alors ce que Dejours appelle une rationalité pathique, c'est-à-dire une manière d'agir guidée par la nécessité de se protéger psychiquement, en refoulant ou en anesthésiant les affects. Il en résulte une résignation silencieuse, un repli intérieur où l'individu cesse peu à peu de penser, de juger ou de résister. Ce cadre éclaire particulièrement les récits de Marie, Thérèse ou Barnabé, dans lesquels le travail, loin d'être un lieu d'accomplissement, devient un espace de violence symbolique, de dissonance morale ou d'humiliation quotidienne. Dans ces témoignages, ce que les enquêtés considèrent comme du management toxique, du harcèlement insidieux ou du mépris hiérarchique provoquent une véritable rupture identitaire : ils ne se reconnaissent plus dans ce qu'ils font, ni dans ce qu'ils deviennent. La souffrance devient alors structurelle, au point de déstabiliser profondément leur équilibre psychique et leur rapport à soi.

Marie évoque un épisode de burn-out paralysant, précédé d'un harcèlement qu'elle qualifie de « personnel ». Elle décrit un management intrusif, marqué par des violences verbales et une manipulation émotionnelle :

« J'étais rattachée au département financier et ce directeur est celui avec qui j'ai eu des soucis. Pour moi ça relève du harcèlement. Pas du harcèlement sexuel, pas du harcèlement moral, j'appellerais ça du harcèlement personnel. Il avait la fâcheuse tendance à être intrusif dans la vie personnelle, à aller mettre le doigt (il était assez fin pour ça) pour mettre le doigt sur la faille. Mais la faille dans la vie perso, pas en tant que chef de service. Là j'ai commencé à sentir ce monde s'écrouler autour de moi, donc à me poser un certain nombre de questions. J'avais déjà commencé les formations kinésio, donc ça m'a aidé à ouvrir les yeux. Mais ce changement de direction avec un directeur africain, avec sa culture africaine... avec euh son attitude paternaliste, sans jugement mais quand un africain veut atteindre son objectif, culturellement il y a quelque chose qui ne me convenait pas du tout. Très intrusif... et à coté de ça, ça a été le seul qui a osé m'engueuler, me crier dessus, parce que je n'avais pas abondé dans son sens. Là je me suis dit non c'est pas possible... ça été un électrochoc. » (Marie)

Ce basculement témoigne d'une rupture brutale dans son rapport au travail, qui n'est plus un lieu d'action mais un terrain de désintégration subjective ou la fin d'une cohérence entre ce qu'elle fait,

ce qu'elle ressent, et qui elle est. L'entrée en formation de kinésiologie s'opère chez elle comme un geste de survie : elle ouvre un espace de réappropriation de soi au moment même où l'institution la dépossède de ses repères.

Chez Thérèse, la souffrance au travail ne se résume pas à une simple critique de ses compétences, mais à un profond malentendu autour des attentes et de la communication au sein de son cabinet. Dès son arrivée, elle se montre autonome et prend en charge des dossiers difficiles, convaincue de bien faire son travail. Pourtant, lors d'un premier rendez-vous d'évaluation six mois plus tard, elle se retrouve confrontée à une accusation inattendue : ne pas avoir correctement encodé toutes ses prestations, ce que ses associés jugent essentiel. Thérèse raconte : « Je pensais encoder les grosses prestations, mais pas les appels courts ou les échanges informels, parce que pour moi ce n'était pas la peine. » Ce décalage sur la valeur accordée à certaines tâches crée une fracture : « Ils s'imaginaient que je ne foutais rien, alors que j'étais hyper autonome. ». Elle décide alors de faire des efforts, mais cette incompréhension sur ce qui compte réellement à leurs yeux continue de la miner. La situation se détériore encore lorsque, en pleine angoisse liée à la santé de son jeune fils, elle doit faire face au reproche d'avoir manqué une formation. Face à ce manque d'empathie : « Je lui ai dit : « le jour où on t'annoncera que ton fils a sans doute un cancer, on en reparlera » », Thérèse ressent un effondrement de la confiance qui nourrit son travail. Ce n'est plus seulement un problème professionnel, mais une blessure personnelle qui marque sa relation à son métier et à ses employeurs.

Barnabé, enfin, parle sans détour d'un management psychotique, exercé par un supérieur qu'il qualifie de « psychopathe ». Huit années passées dans ce contexte conduisent à un burn-out tardif qu'il décrit comme l'aboutissement d'un long dysfonctionnement : « Je l'ai compris parce que, peu à peu, je me plaignais souvent, mais surtout, je tenais la route. Et puis, j'ai pété une case. Et donc là,, j'ai été viré sec, par exemple. Donc, j'ai tenu, tenu. C'est un petit peu comme le burn-out. Tu es dans le déni, tu tiens, tu tiens. Et puis, on m'a dit, pouf, tu t'effondres. Je me suis effondré, j'ai pété la case. J'ai dysfonctionné. » Ici encore, l'épreuve professionnelle est décrite comme une expérience de dislocation progressive, où l'individu tente de tenir malgré un système qui le fragilise durablement. Il ne s'agit pas uniquement de changer d'activité, mais de rompre avec une expérience de dévalorisation chronique. En cela, ils rejoignent l'analyse de Danièle Linhart<sup>38</sup> sur les formes d'usure

---

<sup>38</sup> Danièle Linhart est sociologue, directrice de recherche émérite au CNRS, spécialiste du travail et de ses transformations. Dans son article « De la domination et de son déni » (2011), elle analyse comment les nouvelles formes d'organisation du travail dissimulent les rapports de domination, en les maquillant sous des discours managériaux valorisant l'autonomie ou la responsabilisation individuelle, tout en renforçant le contrôle et la subordination des salariés.

subjectives dans les organisations modernes, où la perte de sens et la défiance managériale contribuent à l'érosion de la motivation et de la confiance en soi.

## **2.2 Les épreuves biographiques**

Au-delà des impasses professionnelles, nombre de trajectoires de reconversion vers le coaching prennent appui sur des épreuves biographiques majeures (décès, maladie grave, accident) qui viennent désorganiser l'identité personnelle et provoquer une rupture dans le fil de la vie. Ces événements bouleversent le rapport au temps, aux autres, et surtout à soi-même. Ils constituent des moments de bascule, où l'individu est confronté à la vulnérabilité de l'existence, à la précarité des repères ordinaires, et à l'urgence de (re)donner du sens.

Martine fait de la mort de son père un moment de retournement intérieur : « Il a fallu que mon papa soit décédé pour que je me retrouve, c'est moi qui deviens l'arbre de la famille parce que mon papa n'était plus là. Donc je dois moi être les racines de mes enfants et c'est là que je me suis dit prends ta vie en main, c'est à toi de décider vers quoi tu vas ». Ce décès agit comme une assignation à se redéfinir, à ne plus vivre pour les autres, mais à s'autoriser un projet propre. Ce basculement de position subjectivante, du rôle de fille à celui de « pilier » familial, se double d'une réorientation existentielle. Karine, quant à elle, cumule deux événements déstabilisants : un grave accident de son fils, qui a dû réapprendre à marcher, et la maladie dégénérative de sa mère. Elle parle de « chocs violents » qui bouleversent l'ordre générationnel et la renvoient à la fragilité des siens comme d'elle-même : « Tu te dis wouah la vie peut s'arrêter du jour au lendemain ». Chez Nicolas, c'est une série de décès familiaux (grand-mères, mère, père) qui s'égrènent sur plusieurs années, jusqu'à provoquer un effet d'usure et de soulagement mêlé : « Je dirais que bizarrement c'était un soulagement qu'il y ait un arrêt de leur souffrance. Et soulagé de ne plus devoir porter ça ». La répétition des pertes l'amène à reconfigurer ses priorités, à réévaluer ce qu'il souhaite transmettre ou construire dans la suite de sa vie. Enfin, Barnabé est confronté à la mort brutale d'un ami proche, tué par son propre fils. Il décrit ce choc comme un moment de vacillement profond, suivi d'une remise en question existentielle : « En fait, 6 mois après, j'ai eu un choc. Enfin, est-ce que c'est un choc post-traumatique ou je n'en sais rien, mais je me suis posé beaucoup de questions. » Cet événement, comme pour les autres, agit comme une fracture biographique qui déclenche une quête de sens renouvelée.

## **2.3 La déconnexion latente avec soi**

Toutes les reconversions ne trouvent pas leur origine dans une rupture soudaine ou un événement spectaculaire. Pour certains, la transition vers le coaching s'inscrit dans un processus plus diffus, plus lent, parfois difficile à formuler, mais tout aussi déterminant : celui d'un désalignement

progressif entre soi et son environnement professionnel. Il ne s'agit pas ici d'un choc ou d'une cause extérieure spécifique, mais d'une érosion identitaire silencieuse, nourrie par des ressentis flous. Ces derniers peuvent prendre la forme d'une perte de motivation, une fatigue émotionnelle, un sentiment de décalage ou de vide intérieur. Ces signes faibles, souvent ignorés dans un premier temps, s'accumulent jusqu'à rendre la situation intenable.

Chez Marc, cette perte de repères se traduit par un long glissement dans les dépendances : alcool, drogues, médicaments. Son parcours révèle une stratégie de compensation face à un vide existentiel : « Je voulais me diversifier et c'était festif puisque je buvais beaucoup d'alcool. Donc la brasserie c'était une brasserie à thématique avec des soirées à thèmes, le resto et la boulangerie aussi... Mais ça a pas duré ça. (...) Donc j'ai commencé à créer une réalité autour de l'alcool, à fédérer des gens autour de l'alcool, même dans le monde professionnel. Je me rappelle à l'époque je disais à certaines personnes : « si tu ne viens pas au brunch, à l'*after party* ça n'ira pas ». Donc j'étais dans une totale irréalité. » Les problèmes d'alcool s'intensifient jusqu'à le faire sombrer dans la drogue et les médicaments : « J'étais accro dépendant à l'alcool, à la cocaïne à ce moment-là, puis beaucoup plus après, aux benzodiazépines et tant d'autres d'autres choses. Je me suis retrouvée à ne plus rien faire. » Pourtant, Marc retrouve systématiquement du travail : « Quelqu'un me fait confiance et voilà je retrouve une forme de valorisation, j'ai à nouveau une voiture, parce qu'à ce moment-là, j'ai plus rien. Vous savez quand vous avez été habitué à avoir une maison, une piscine... ». C'est un événement marquant qui va finalement le faire quitter le monde automobile :

« Je vais vraiment frôler la mort. Parce qu'à ce moment-là je bois de l'alcool, de la vodka, c'est plus de la bière, et je prends de la coke. Donc là, je vais avoir un problème cardiovasculaire, mais je ne m'alimente plus. Donc pendant ces 90 jours, les 40 derniers jours, je ne mange plus parce que c'est plus possible. Pareillement ce qui va me sauver c'est que je me réveille un jour à ne pas savoir respirer. C'est bloqué, c'est mécanique. Et je vois une bouteille de vodka au loin et quand je bois ça se débloque. Donc je comprends que mon corps est à ce point accro dépendant que si je reste 2h sans boire, ma respiration se bloque. Voilà où j'en étais avec les benzodiazépines...parce que je saute des étapes, mais on m'avait éduqué à l'hôpital. Entre 2009 et 2013, j'ai fait des sevrages. Je suis là en 2013 et je commence la formation en septembre 2013 je crois, la formation de coaching. » (Marc)

Ces conduites addictives s'inscrivent dans un cadre plus large de souffrance psychique moderne. L'addiction ne se limite pas à la dépendance physique à une substance ; elle peut aussi recouvrir des comportements compulsifs, parfois appelés « toxicomanies sans drogues », comme le jeu pathologique ou la cyberdépendance. Derrière ces différentes formes d'addiction, il y a souvent

une même dynamique psychique : un vide intérieur, une angoisse existentielle, que l'individu tente d'atténuer par des comportements ou substances qui procurent un soulagement temporaire. Ce cercle vicieux d'évitement contribue à fragiliser encore davantage la cohérence identitaire. Ainsi, la reconversion de Marc ne répond pas à un projet structuré, mais à une urgence vitale : celle de se protéger d'un effondrement intérieur et d'échapper à une spirale destructrice. Le coaching apparaît alors moins comme un simple choix professionnel que comme un moyen de réinvention de soi après l'effondrement (Ehrenberg, 2000).

Julien, quant à lui, parle d'un malaise latent dans son emploi, pourtant confortable : « Alors oui, j'aimais bien, j'étais très bien payé, mais je m'ennuyais un peu quand même et surtout les perspectives se réduisaient de plus en plus. » Ce sentiment d'inadéquation prend d'abord la forme de crises d'angoisse inexplicées : « J'ai commencé à avoir des crises d'angoisses pendant 3-4 semaines, alors que j'étais dans un environnement assez stable. Donc il n'y avait objectivement pas beaucoup de raisons, mais le corps envoyait plein de signaux comme si quelque chose n'était pas aligné. ». Progressivement, à travers les discussions avec son épouse (elle-même coach) et un cheminement personnel, il entre dans une logique de réajustement intérieur. La reconversion ne vient pas d'un événement mais d'un processus de maturation affective : « Petit à petit, je me retrouvais plus vraiment dans ce que je faisais. » Nicolas décrit lui aussi un mal-être sourd, difficilement qualifiable : « On pourrait qualifier ça de burn-out aujourd'hui et en même temps je n'aime pas me mettre dans des cases donc l'étiquette du burn-out ça ne me convenait pas non plus ». Ce qui domine, c'est un sentiment de vide et de dissonance : « C'était être à mon bureau et me poser trois milliards de questions de 'qu'est-ce que je fous là'. Ça devenait vraiment de la colère en fait, du dégoût d'être là, des pleurs dans le bureau à certains moments. » Son témoignage évoque moins une dépression clinique qu'un désaccord profond avec son environnement, un écart croissant entre ses valeurs et les pratiques qu'il incarne au quotidien.

Ce que révèlent ces récits, c'est que la souffrance au travail peut s'installer sans fracas, sous forme d'un désajustement lent, jusqu'à provoquer une perte de sens suffisamment forte pour enclencher une rupture. La notion de rationalité pathique, développée par Christophe Dejours (2000), éclaire ces situations : on agit non pas sur un plan rationnel ou stratégique, mais pour préserver son intégrité psychique. Ainsi, dans ces trajectoires, la reconversion n'est pas déclenchée par un seul événement, mais par une usure existentielle, un écart grandissant entre l'individu et les rôles qu'il incarne. Le coaching, en tant que nouveau cadre d'activité, représente alors une possibilité de se réaccorder à soi-même, dans un rapport plus vivant, plus sensible, au travail et aux autres.

## **2.4 L'épreuve comme tremplin**

Dans son article « Mutations du modèle éducatif et épreuves individuelles », le sociologue François Dubet (2006) analyse les effets psychiques d'un système où la méritocratie et l'autonomie deviennent des normes. Il montre que plus les individus sont perçus comme libres de réussir, plus ils sont sommés d'assumer seuls leurs échecs : « Obligés d'être libres, ils (les élèves) sont aussi obligés d'être responsables de leurs échecs, ce qui fait que les épreuves scolaires sont perçues comme une mise à l'épreuve de sa propre valeur et de sa propre vertu. » (Dubet, 2006, p. 19). Le sentiment d'échec ne renvoie alors plus seulement à un manque de résultats, mais à une mise à l'épreuve de sa propre valeur morale. Cette logique ne se limite pas à l'école : elle se prolonge dans la sphère professionnelle, où l'injonction à la réussite personnelle, à l'autonomie et à l'épanouissement est omniprésente.

Les personnes interrogées s'inscrivent dans cette dynamique. Toutes ont traversé des crises (burn-out, deuil, perte de sens, addictions, dépression) qui les ont confrontées à une forme d'effondrement personnel et professionnel. Nous percevons dans ces récits que les épreuves ne sont pas seulement subies : elles deviennent des matériaux qu'il faut retravailler, réinterpréter, et surtout mobiliser. Comme si pour continuer à avancer, il fallait que la souffrance soit utile, qu'elle produise quelque chose. Réinvestir l'épreuve devient une manière de ne pas rester dans l'échec, de ne pas être assigné à une posture de victime. Cette volonté de redonner du sens aux épreuves vécues s'inscrit pleinement dans la pensée d'Alain Ehrenberg (2000), selon laquelle la norme contemporaine d'individualité repose sur un double impératif : être soi et agir par soi-même. L'individu est tenu non seulement d'être authentique, mais aussi d'initier un processus de transformation. Dès lors, l'incapacité à agir devient pathologique : la dépression est décrite comme un ralentissement de l'action et les solutions thérapeutiques visent à restaurer la capacité à se (re)mettre en mouvement. Les personnes interrogées ont ainsi réhabilité leur passé difficile en le transformant en levier de changement et, systématiquement, grâce au développement personnel. C'est ce dernier qui sert de trame, de langage et d'outillage pour « faire quelque chose » de l'épreuve, pour qu'elle ne reste pas un poids, mais devienne un tremplin. Marie, par exemple, suit une longue formation en kinésiologie qu'elle décrit comme une forme de thérapie personnelle : « j'ai fait une formation de kinésiologie donc j'ai 6 ans de formation, je suis non praticienne, parce que ces six ans de formation c'était ma thérapie personnelle ». Thérèse, en proie à un malaise profond, est orientée vers une coach par son médecin : c'est la première étape d'un changement de cap. D'autres, comme Martine ou Karine, découvrent le développement personnel par des séminaires (notamment ceux de Max Piccinini), souvent à un moment de rupture biographique (un deuil, une perte de sens au travail).

Marc, lui, entame une formation de coaching alors qu'il est encore en pleine dépendance : « Je me dis que je pourrais être enseignant, je me renseigne pour faire un CAP. Et en allant me renseigner je vois coaching. Et à l'époque je me dis ‘c'est quoi coach’ ? C'est mettre des coups de pieds au cul des gens ?’ et je crois que c'est ça en fait. Cet ami me dit ‘tu devrais essayer’. Je suis perdu en fait. Retourner là ça ne sert à rien dans les autos j'ai plus ma place là-bas. Je fais donc mon année dans le coaching, je suis là mais je ne suis pas du tout en mesure d'accompagner. Je vais le faire après pas de suite. » La formation n'a pas pour but immédiat de faire de lui un professionnel du coaching, mais agit comme un espace de reconstruction de soi. Chez Barnabé, la découverte du coaching intervient après un burn-out sévère, sur recommandation médicale. Il en parlera comme d'une forme de transmission : « J'ai fait un chemin de revalidation. Ce chemin de revalidation, ça a été psychiatre, psychologue, sophrologue et puis j'ai eu deux coachs. Et alors qu'est-ce qui fait que le coaching m'a tellement amené, que j'ai décidé de rendre ce qui m'était donné. Et donc j'ai basculé d'un homme à chiffres à un homme de l'être. »

L'adhésion au développement personnel n'est donc pas anodine : elle participe d'un processus de subjectivation dans lequel chacun cherche à redonner de la cohérence à son histoire, à transformer la souffrance en ressource. Une croyance revient d'ailleurs fréquemment dans les entretiens : celle selon laquelle il est possible, voire nécessaire, d'utiliser ses blessures pour avancer. Comme le dit Karine : « ce que j'ai appris aussi récemment, c'est de me dire que chacun est responsable et ça c'est un pouvoir énorme, c'est être responsable de ce qui a été ou pas par le passé. Du coup on garde de la puissance, parce que si on est responsable de ce qui s'est passé, on est responsable dans le futur et du fait que ça peut bien se passer après ». Martine parle d'un « avant-après » radical : « aujourd'hui je suis pleinement dans ma verticalité ». Nicolas souligne que ses expériences passées, même les plus douloureuses, lui servent aujourd'hui : « Et le passé, les regrets dont on parlait avant il n'y en a pas parce que ça me sert aujourd'hui. M'occuper de mes parents, qu'ils m'aient transmis le côté finances, ce dans quoi je me suis engouffré pendant 20 ans... parce qu'en étant entrepreneur ça me sert. Tout ça me sert. »

Ces récits ne relèvent pas d'un simple optimisme narratif : ils s'inscrivent dans ce qu'on pourrait appeler une « économie morale » où ne pas agir, ne pas rebondir, reviendrait à échouer une seconde fois. Dans ce cadre, réhabiliter l'épreuve, ce n'est pas seulement lui donner un sens : c'est aussi restaurer une image de soi comme sujet actif, en conformité avec les attentes sociales contemporaines de responsabilité, d'autonomie et de résilience.

## **Conclusion**

Chez les enquêtés, la quête de sens et la traversée d'une épreuve ne s'opposent pas, mais s'articulent dans un même processus de rupture. L'épreuve, qu'il s'agisse d'un burn-out, d'une maladie ou d'une crise personnelle, agit comme le révélateur d'un désalignement latent entre soi et le monde social. Elle marque souvent le point de bascule vers une reconversion perçue comme une réponse existentielle visant à restaurer un sentiment d'utilité, de cohérence et d'authenticité dans un processus de quête de sens.

## CHAPITRE 5 : La fabrique sociale de la résilience

Après avoir identifié les raisons qui poussent les personnes interrogées à se reconvertis dans le coaching, il nous a semblé essentiel d'interroger la manière dont elles construisent le récit de leur parcours, en particulier cette *happy ending* qu'elles revendiquent. Au-delà d'un sentiment de bonheur retrouvé, les discours mettent en avant une injonction forte : celle de « prendre sa vie en main » et d'assumer pleinement la responsabilité de son parcours pour s'en sortir. Une posture qui n'est pas isolée, mais bien représentative des récits véhiculés dans le champ du développement personnel, que ce soit dans les ouvrages, les séminaires ou les discours d'influenceurs du bien-être. À ce titre, le séminaire de Max Piccinini auquel nous avons assisté illustre bien cette logique. Dès la couverture du livret fourni aux participants, le ton est donné : « Nous sommes nés pour nous réaliser pleinement, et il n'y a qu'un moyen d'y arriver : investir en soi. » Le documentaire « Les coulisses des clés du succès - Le Piège », réalisé par l'anthropologue Manon Mottard et Frédéric Moray pour la RTBF, interroge également cette dynamique. En s'intéressant au programme de développement personnel *Les Clés du Succès*, leader sur le marché belge francophone, les auteurs cherchent à comprendre comment certains participants, animés par un désir sincère de transformation, peuvent en venir à basculer dans une forme d'aliénation. Là encore, les slogans sont révélateurs : « Libérez votre potentiel ! », « Révélez votre pouvoir intérieur ! », « Accédez au bonheur absolu ! ». Si les trajectoires de nos enquêtés semblent inspirantes, elles soulèvent néanmoins une question essentielle : peut-on vraiment se relever de toutes les épreuves ? Autrement dit, jusqu'à quel point le récit d'une transformation individuelle réussie ne masque-t-il pas une forme d'injonction à la résilience, qui pourrait invisibiliser la violence sociale, les déterminismes structurels ou tout simplement l'impossibilité, pour certains, de « rebondir » ?

### 1. Récits d'épreuves : entre transformation et quête de légitimité

Dans leurs récits de reconversion, les coachs interrogés mobilisent fréquemment une narration héroïque de la résilience : une épreuve marquante (burn-out, licenciement, deuil...) est racontée comme un point de bascule, un moment de prise de conscience, suivi d'un redéploiement de soi vers une activité plus alignée avec ses valeurs, ici, le coaching. Ce récit, souvent structuré en trois temps (épreuve / transformation / accomplissement), contribue à une logique narrative puissante, à la fois valorisante et socialement légitimante : « J'ai traversé une crise, j'ai changé de vie, et j'en suis sorti grandi. »

Pourtant, la théorie de l'épreuve de Danilo Martuccelli (2015) permet de désindividualiser et de situer socialement ces récits. Une épreuve n'est jamais simplement un événement personnel : elle constitue toujours un moment de mise à l'épreuve sociale, où les individus sont évalués, comparés, reclassés, dans un contexte historique, économique et relationnel donné. L'épreuve n'est donc ni neutre, ni isolée : elle s'inscrit dans des logiques de jugement social, explicites ou implicites. Martuccelli distingue à ce titre l'épreuve-défi (les grands tournants de vie) de l'épreuve-sanction, qui suppose une reconnaissance ou une validation par autrui. Or, dans le cas de la reconversion vers le coaching, une activité encore peu légitimée socialement et institutionnellement, selon le discours de nos enquêtés, la sanction sociale reste souvent floue, partielle, voire absente. Thérèse, ancienne avocate, illustre ces propos : « Je sais que ma mère a toujours été déçue de ça. J'étais avocate... puis coach. Pour elle c'était une déchéance, à mon avis je pense.»

Dans cette optique, l'épreuve-sanction telle que définie par Martuccelli articule trois dimensions : « un faisceau d'épreuves définies essentiellement à partir de domaines fortement institutionnalisés », « une sanction qui, grâce à l'épreuve-modèle, est censée permettre de régler une controverse », et « un mécanisme de sélection exigeant, sous contrainte de légitimité, l'institutionnalisation des épreuves de force en épreuves de justice » (Martuccelli, 2015, p.49). Ces trois niveaux se retrouvent dans les récits recueillis. D'abord, les trajectoires s'inscrivent en rupture avec des mondes professionnels structurés (l'enseignement, la justice, le commerce...), dotés d'épreuves institutionnalisées claires (concours, diplômes, hiérarchie). La reconversion vers le coaching, un domaine encore peu régulé, se confronte ainsi à un vide normatif, rendant plus difficile la validation du changement. Ensuite, la reconversion soulève une controverse : est-elle légitime ? Est-elle un choix ou une fuite ? Le récit de résilience devient ici une « épreuve-modèle »(Martuccelli, 2015, p. 49), une solution permettant de trancher cette tension, en proposant une lecture valorisante du parcours. Enfin, cette tentative de légitimation reste souvent marquée par l'absence d'une institutionnalisation claire : faute de reconnaissance établie (certification, revenu stable, statut social), l'épreuve de force biographique ne se transforme pas pleinement en épreuve de justice socialement reconnue<sup>39</sup>. Face à cela, le récit de résilience prend alors une fonction bien spécifique : il permet à l'individu de justifier sa trajectoire, de légitimer le changement opéré, même en l'absence de reconnaissance extérieure. En construisant l'épreuve comme un tremplin personnel, les individus

---

<sup>39</sup> L'épreuve de force renvoie ici à l'épreuve personnelle et biographique que traversent les enquêtés (crise personnelle, reconversion), mais qu'ils ne parviennent pas toujours à transformer en épreuve de justice, c'est-à-dire en situation socialement reconnue et légitimée. Cela tient notamment au manque de reconnaissance institutionnelle du métier de coach (absence de certification unifiée, statut flou, revenus instables), ce qui peut rendre la reconnaissance sociale incertaine.

renversent la logique de vulnérabilité en la transformant en force. Mais cette reconversion discursive masque souvent la persistance de tensions, de jugements négatifs ou de fragilités, qu'il s'agit justement d'explorer. C'est ce que montrent plusieurs extraits d'entretiens. Marie raconte que son compagnon, resté dans une trajectoire professionnelle plus classique, vit difficilement son propre immobilisme en regard de la prise de risque qu'elle a assumée :

« Le côté plus difficile pour lui c'est qu'il aimerait vraiment monter son projet lui aussi, dans un domaine complètement différent puisqu'il est ingénieur en aéronautique donc ce serait plus dans ce type là. Ça tarde à se mettre en place pour lui, donc il y a frustration, il y a, il me l'a dit, écrit qu'il y a jalouse. Que moi j'ai osé, moi j'ai osé sans avoir de bas de laine, sans avoir de clients, de filet de sécurité. C'est pas son mode de fonctionnement. Il a besoin d'être plus rassuré par le côté matériel des choses. Donc voilà ça a amené un peu de tension à ce niveau là. » (Marie)

De même, Barnabé justifie sa rupture relationnelle avec sa fille par une transformation intérieure portée par le coaching, qui l'aurait amené à « se respecter » davantage. Il interprète alors le rejet de sa fille comme une conséquence de son affirmation de soi :

« (dit sa femme) c'est au frère que je parle pas au coach. C'est à mon mari que je parle pas au coach. Mais ton mari c'est un coach (...) Ben écoute, entre temps la deuxième (ses filles) je ne la vois plus. Parce que j'ai mis un holà et j'ai refusé de me faire mener pour un con, qu'avant je le faisais. Donc le coaching m'a dit ben Barnabé respecte toi un tout petit peu. Comme j'ai dit non ben il y a eu le côté de victimisation puis elle a décidé de s'orpheliniser. Donc c'est faire la situation pour se sentir orpheline et rejeter son papa donc voilà. Ça se fait de temps en temps dans les divorces quand ça se passe mal. Donc j'ai dit non et elle a décidé de devenir orphelin de son père et donc voilà...alors qu'est-ce que j'en pense ? C'est triste 'ceci cela' mais moi j'ai décidé de vivre bien ma vie. » (Barnabé)

Ce discours réinscrit une tension familiale complexe dans un cadre valorisant de développement personnel. Il permet de conserver le cap narratif de la réussite, au prix de la mise à distance, voire de l'invisibilisation du conflit affectif sous-jacent. Enfin, plusieurs enquêtés reconnaissent les difficultés économiques et la précarité associées à leur nouvelle activité. Cette instabilité est souvent minimisée dans le discours par un optimisme projeté vers l'avenir : « Je ne peux pas encore dire que j'en vis décemment. (...) Mais je sens que 2024, c'est l'année où tout va commencer. », nous confie Thérèse. La résilience ici n'est pas une réalité, mais une aspiration narrative, une manière de tenir dans l'incertitude. Autrement dit, ces récits de résilience sont des productions sociales du sens, structurées par des enjeux de reconnaissance, de légitimité et de justification. Ils masquent partiellement les tensions interpersonnelles, les rapports de pouvoir familiaux, les jugements sociaux et les incertitudes économiques qui traversent les trajectoires. En ce sens, la reconversion devient une épreuve prolongée, où les acteurs, selon les termes de Luc Boltanski (2009, p. 48, cité par Martuccelli, 2015, p. 49), « soumettent leurs interprétations et leurs

qualifications à des épreuves », dans une sorte de procès social permanent. Le récit héroïque, plus qu'une résolution, apparaît alors comme une stratégie pour maintenir le cap identitaire face à une sanction encore incertaine.

## 2. La norme du rebond : entre autonomie valorisée et injonction masquée

Dans une société qui valorise l'autonomie, le développement personnel et la réussite par soi-même, les récits de transformation post-épreuve ne sont pas seulement des initiatives individuelles, mais s'inscrivent dans un cadre normatif puissant. Comme le montrent les sociologues Sarah Abdelnour et Anne Lambert (2014, p. 63) dans leur article : « « L'entreprise de soi », un nouveau mode de gestion politique des classes populaires ? », l'idéologie de « l'entreprise de soi » invite chacun à transformer les difficultés sociales (chômage, déclassement, précarité) en occasions de rebond. Ce processus politique de responsabilisation repose sur une logique asymétrique : les individus sont incités à interpréter des situations de fragilité structurelle comme des défis personnels à relever, même lorsque les conditions objectives de réussite sont limitées. Les entretiens réalisés dans le cadre de notre recherche illustrent avec force cette tension. Marie, par exemple, déclare : « En termes financiers, je n'en vis pas encore (...) Heureusement que j'ai un cher et tendre époux qui gagne très bien sa vie ». Ce constat est partagé par Thérèse, qui explique : « Si j'avais été seule avec mon fils, j'aurais jamais fait ça (...) financièrement, j'aurais pas pu. » Dans les deux cas, la reconversion n'a été rendue possible que grâce au soutien économique d'un conjoint, révélant la dépendance aux ressources familiales que masque souvent le récit d'autonomisation. Martine, quant à elle, témoigne d'un désenchantement plus profond : « Là je me suis dit ça marchera jamais. C'est peut-être que moi je ne suis pas faite pour ça. » Son doute personnel reflète l'effet pervers du modèle entrepreneurial : lorsque la réussite n'est pas au rendez-vous, c'est le sujet lui-même qui est sommé de s'interroger sur sa valeur, sa capacité, sa sincérité. La difficulté est intériorisée comme une faille personnelle, alors même qu'elle résulte aussi de contraintes structurelles, de marchés saturés, de l'absence de filet économique, ou encore de l'isolement (Abdelnour & Lambert, 2014).

Ces récits montrent que la construction narrative d'une transformation réussie, encouragée par les discours du développement personnel et les dispositifs d'accompagnement à l'auto-emploi, tend à invisibiliser les conditions sociales, affectives ou matérielles qui rendent cette transformation possible (ou impossible). La figure de l'individu qui se relève, entreprend, et se réalise devient ainsi une norme implicite, une injonction plus qu'une réalité universelle. Ce décalage entre les attentes

sociales et les vécus concrets pousse à interroger la validité des récits de réussite dans les parcours de reconversion : s'agit-il réellement d'un rebond, ou d'une adaptation contrainte à une norme politique de la responsabilisation (Abdelnour & Lambert, 2014) ?

Dans son article « Responsabilisation individuelle ou déresponsabilisation collective ? », Jean-Louis Genard<sup>40</sup> (2002) montre que la responsabilisation individuelle, loin d'être un simple appel à l'autonomie, constitue un dispositif normatif structurant des sociétés contemporaines. Elle s'inscrit dans un changement plus large des formes de gouvernement, lié à l'affaiblissement des cadres collectifs d'action et au recul des politiques sociales traditionnelles. Dans un contexte où l'État social se désengage partiellement de ses fonctions redistributives et protectrices, la responsabilité individuelle devient le nouvel étalon de la légitimité des interventions publiques : l'aide sociale, par exemple, est désormais conditionnée à des démarches actives, à l'activation des compétences ou à des preuves de bonne volonté. Ce glissement s'accompagne d'une diffusion de l'éthique individualiste, héritée à la fois du modèle néolibéral et de certaines philosophies morales centrées sur l'agentivité, qui valorisent la capacité du sujet à se construire et à se gouverner lui-même. Genard insiste sur le fait que cette responsabilisation est profondément ambivalente : si elle peut apparaître comme une reconnaissance des capacités d'action des individus, elle fonctionne surtout comme une injonction à l'auto-prise en charge. L'individu devient le seul comptable de ses difficultés, sommé d'« assumer ses choix » même dans des contextes marqués par l'instabilité, la précarisation ou le déclassement. Ce glissement vers une individualisation des causes et des solutions produit ce que Genard appelle une déresponsabilisation collective : les logiques sociales, économiques ou institutionnelles sont mises hors champ, tandis que la charge de l'échec ou du succès repose entièrement sur les épaules des individus (Genard, 2022). Dans cette perspective, les récits de reconversion que nous avons recueillis (valorisant l'autonomie, la résilience ou le dépassement de soi) peuvent être relus comme des réponses conformes à cette norme sociale implicite, plus que comme des expressions libres ou spontanées d'un choix personnel.

---

<sup>40</sup> Jean-Louis Genard était philosophe, docteur en sociologie et professeur à l'Université libre de Bruxelles. Fondateur et membre du groupe de recherche GRAP (Groupe de Recherche sur l'Action Publique), il a notamment dirigé l'analyse des transformations des dispositifs d'action publique et influencé les réflexions autour de l'éthique et de la responsabilisation individuelle.

### **3. Ruptures sans récit : quand l'épreuve ne fait pas sens**

Après avoir interrogé les mécanismes d'un discours valorisant l'épreuve et la résilience, une question s'impose : dans quelle mesure ces récits traduisent-ils une expérience réellement partagée ? Si nos huit enquêtés se déclarent satisfaits de leur reconversion, peut-on pour autant en conclure qu'il en va de même pour l'ensemble des personnes concernées ?

Claire Marin<sup>41</sup> (2019) apporte un regard existentiel et critique à cette question. Selon elle, l'idée que la rupture permettrait une révélation de soi, une renaissance, repose souvent sur une illusion : celle d'un soi authentique à retrouver ou à accomplir. Or, pour de nombreuses personnes, la rupture n'est pas un moment d'éveil, mais un arrachement, une désorientation, voire une fracture irréversible. La transformation n'est pas toujours choisie ; elle peut être imposée par la maladie, la perte, ou une souffrance qui oblige à devenir autre. La philosophe insiste sur l'ambivalence radicale de la rupture : elle est à la fois espoir de libération et risque de désintégration. Certaines personnes s'en relèvent, d'autres non. Parfois, il ne s'agit pas de se reconstruire, mais de survivre avec la brèche. Ce qu'elle appelle les « nuits de l'identité » (Marin, 2019, p. 61), ces moments où l'on ne peut plus se reconnaître soi-même, montrent que toute transformation n'est pas lumineuse, ni réconciliée. Dans cette perspective, la rupture n'est pas toujours une opportunité. Elle peut aussi être une mise à nu de l'absence de sens, une confrontation brutale à l'injustice ou à l'arbitraire du réel. Marin nous rappelle qu'il n'y a pas de contrat garantissant que les épreuves auront une issue heureuse. On ne se relève pas toujours, ou pas entièrement, ou pas comme on l'espérait.

## **Conclusion**

Ce travail s'ouvrait sur une double interrogation : pourquoi certains individus choisissent-ils de se reconvertis professionnellement vers le coaching de vie ? Et quelle signification attribuent-ils à cette reconversion ? L'étude de huit trajectoires de coachs de vie, tous issus d'un précédent univers professionnel, éclaire les logiques subjectives qui sous-tendent leur reconversion.

À travers l'analyse de leurs récits, un premier fil conducteur émerge : celui de la quête de sens. Six enquêtés sur huit évoquent explicitement leur volonté de « retrouver du sens » ou d'opérer un recentrage existentiel à l'issue d'un parcours marqué par la fatigue, la perte d'élan ou un événement

---

<sup>41</sup> Claire Marin est philosophe française, spécialiste des questions d'identité et d'épreuves existentielles. Dans *Rupture(s)*(2019), elle explore les expériences de séparation et de transformation personnelle à travers une approche à la fois philosophique et intime.

biographique déstabilisant. Cette quête s'inscrit dans un contexte sociétal plus large où, selon les analyses d'Ehrenberg (2000), l'individu contemporain, appelé à devenir autonome et responsable de son destin, se trouve également confronté à une profonde incertitude et à l'érosion des repères collectifs. Ce déplacement des normes produit un nouveau type de vulnérabilité psychique et identitaire, au sein duquel la dépression devient un symptôme central des sociétés de la performance. Dans cet environnement mouvant, les trajectoires de reconversion vers le coaching apparaissent comme des réponses singulières à une instabilité plus générale. Pour les personnes rencontrées, le coaching ne se réduit pas à un changement de poste ou de secteur, mais constitue une tentative de réorganisation globale de soi, de ses valeurs et de son rapport au travail. Trois dimensions ont été particulièrement identifiées dans les discours : la volonté de se sentir utile en contribuant, celle de se réaliser avec ses valeurs profondes, et enfin celle de se reconnecter à son « vrai soi ».

Le sentiment d'utilité, d'abord, occupe une place centrale. Aider les autres, transmettre une expérience ou soutenir une transformation individuelle sont autant de manières d'attribuer un sens à une épreuve passée, qu'elle soit professionnelle ou personnelle. L'utilité sociale devient alors un vecteur de réparation identitaire, dans des parcours souvent marqués par une dévalorisation professionnelle ou un sentiment d'invisibilité. Cette dynamique de transformation s'inscrit aussi dans une logique de reconnaissance : contribuer au bien-être d'autrui permet également de réhabiliter une image de soi fragilisée. Ensuite, la volonté de se réaliser avec ses valeurs traduit un rejet latent de cadres professionnels perçus comme contraignants ou éthiquement dissonants. Le coaching est alors investi comme un espace où peuvent s'incarner concrètement des principes de bienveillance, d'écoute, d'autonomie ou d'humanité. Toutefois, cette quête d'authenticité ne se déploie pas en dehors de toute détermination sociale : les récits laissent entrevoir des tensions liées à des loyautés invisibles, à des héritages familiaux ou à des rôles genrés. Le coaching permet, dans ce sens, une relecture de son histoire personnelle sous l'angle du choix plutôt que de la contrainte. Enfin, la reconversion vers le coaching est fréquemment décrite comme un retour à soi. Qu'elle s'inscrive dans une rupture brutale (burn-out, deuil, maladie) ou dans un malaise plus diffus, elle est vécue comme une nécessité de réajustement identitaire. Plusieurs enquêtés parlent d'un appel intérieur, d'une « vibration », d'une mission. La reconversion devient ainsi le moyen d'actualiser une identité longtemps fantasmée ou mise entre parenthèses.

Toutefois, ces récits d'émancipation restent ambivalents et doivent être analysés à la lumière des normes actuelles du développement personnel. Comme le souligne Nicolas Marquis (2017), dans une société où la résilience est devenue une valeur centrale, il ne suffit plus d'affronter la souffrance : il faut encore la transformer en ressource utile. En effet, l'individu se doit « d'agir **sur** ce qui lui

arrive » (en changeant de travail), « mais aussi à partir de ce qui lui arrive » (en devenant coach) (Marquis, 2017. p. 51). Se retrouver au creux de la vague devient presque désirable, car c'est dans cette épreuve que l'on est supposé révéler son authenticité profonde ou mobiliser la force nécessaire au changement. Ce schéma apparaît de manière récurrente dans les discours des enquêtés : les épreuves vécues sont requalifiées *a posteriori* comme des leviers de transformation. La contribution, à laquelle font référence les enquêtés, prend ici un rôle central : elle permet de redonner une valeur sociale à la souffrance passée, tout en offrant un cadre valorisant pour l'expression de soi. Or, cette narration méritait d'être interrogée car elle masque parfois les zones d'ombre du parcours : fragilités économiques, soutien affectif ou structurel indispensable à la réussite, conflits familiaux ou jugements sociaux. S'inscrivant dans la théorie de l'épreuve développée par Danilo Martuccelli, on peut considérer que ces reconversions ne sont pas uniquement des choix individuels mais des stratégies de recomposition face à des contraintes systémiques. Le discours de l'autonomie masque parfois l'existence de ressources préalables qui conditionnent l'accessibilité et la réussite de cette bifurcation professionnelle. Il faut aussi rappeler que toutes les trajectoires ne trouvent pas leur point d'équilibre : certaines ruptures mènent à des impasses ou à des recompositions précaires, loin des promesses d'épanouissement (Marin, 2019).

Enfin, il convient de souligner les limites de cette recherche. Le choix d'une approche compréhensive et qualitative, bien qu'adaptée à l'exploration fine des parcours, ne permet pas une généralisation des résultats. Le corpus, composé de huit personnes diplômées au minimum d'un bachelier, n'est pas représentatif de la diversité des reconversions vers le coaching. Il serait ainsi pertinent, dans des travaux ultérieurs, d'envisager une étude quantitative ou comparative élargie, pour valider les hypothèses esquissées ici et explorer d'autres segments sociaux. Par exemple, qu'en est-il des personnes issues de milieux populaires ou faiblement diplômées ? Des reconversions plus précoces chez les jeunes adultes ? Ou encore, des reconversions partielles ? D'autres dimensions mériteraient également un approfondissement. Le rôle des « autrui significatif », tel que développé par Catherine Negroni (2005), apparaît central dans les récits de reconversion : conjoints, proches, mentors, ou encore « passeurs » symboliques accompagnent, freinent ou facilitent ces transitions. Leurs effets, bien que perceptibles dans les discours, n'ont pu être pleinement explorés dans le cadre restreint de ce mémoire. Un autre élément récurrent des entretiens n'a pas été pleinement exploré : le management toxique. Pourtant, les récits font fréquemment état de pressions hiérarchiques, de manque de reconnaissance ou d'environnements délétères. Ce rejet du salariat et de la subordination hiérarchique mériterait une étude à part entière, afin de comprendre dans quelle mesure le coaching de vie s'érige en réponse à une fatigue plus générale du management, voire à une forme de désillusion

envers le modèle organisationnel dominant. Enfin, il serait particulièrement fécond d’élargir l’analyse en croisant cette étude avec des recherches menées auprès des coachés. Le mémoire de Célia Dehouche, par exemple, met en lumière des aspirations similaires à celles des coachs : quête de sens, volonté de transformation, rejet des modèles professionnels classiques. Ce croisement permettrait de penser le coaching comme une interface sociale, une scène de résonance entre deux formes d’instabilité identitaire, deux désirs de réorientation. Il offrirait également la possibilité d’interroger les effets normatifs de ce type d’accompagnement : quelles valeurs y sont transmises, quelle vision du travail et de la réussite est véhiculée, et dans quelle mesure le coaching participe-t-il à la redéfinition contemporaine des subjectivités professionnelles ?

En définitive, cette recherche, tout en explorant des trajectoires individuelles singulières, témoigne de dynamiques sociales plus vastes : celles de la réflexivité contemporaine, de la recomposition des identités professionnelles et de la recherche d’une cohérence entre valeurs, actions et existences. Si le coaching de vie apparaît ici comme un espace de reconstruction de soi, il est aussi, en creux, un miroir des tensions sociales actuelles : entre autonomie et insécurité, entre liberté choisie et contrainte intériorisée, entre développement personnel et nouvelles normes d’accomplissement.

# Bibliographie

- Abdelnour, S., & Lambert, A. (2014). « L'entreprise de soi », un nouveau mode de gestion politique des classes populaires ? Analyse croisée de l'accès à la propriété et de l'auto-emploi (1977–2012). *Actes de la recherche en sciences sociales*, 201(1), 63–84. <https://doi.org/10.3917/arss.201.0063>
- Amado, G. (2004). Le coaching ou le retour de Narcisse ? *Connexions*, (81), 43–51. <https://doi.org/10.3917/cnx.081.0043>
- Bajoit, G. (2008). Le renouveau de la sociologie contemporaine. *The renewal of contemporary sociology*. <https://doi.org/10.4000/sociologies.1873>
- Bajoit, G. (2009). *Socio-analyse des raisons d'agir : étude sur la liberté du sujet et de l'acteur*. PUL.
- Cerantola, M. (2022). *Le développement personnel comme levier de reconversion professionnelle : Enquête sociologique sur les parcours de coachs de vie* (Mémoire de master, Université de Lausanne). SERVAL. [https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB\\_S\\_31013.P001/REF.pdf](https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_S_31013.P001/REF.pdf)
- Clam, J. (2001). Le nouvel esprit du capitalisme [Compte rendu du livre de L. Boltanski & È. Chiapello, 1999]. *L'Année sociologique*, 51(1), 257–265. <https://doi.org/10.3917/anso.011.0257>
- Coach Académie. (s.d.). *Différences entre coach de vie et coach professionnel*. <https://www.coach-academie.fr/comment-devenir-coach/differences-coach-de-vie-coach-professionnel>
- d'Agostino, A., Galli, C., & Melnik-Olive, E. (2022). Entre renoncer et se lancer : les projets de reconversion à l'épreuve de la crise. *Céreq Bref*, (427), 1–4. <https://doi.org/10.57706/cereqbref-0427>
- Denave, S. (2017). Comprendre les bifurcations dans les parcours professionnels. *Vie sociale*, 18(2), 109–125. <https://doi.org/10.3917/vsoc.172.0109>
- Dirickx, A. (s.d.). *Page personnelle*. Université de Genève – MIMESIS. <https://www.unige.ch/fapse/mimesis/membres/dirickx>
- Dirickx, A. (2021). Transformation de soi par le travail, transformation du travail : le cas des reconversions professionnelles volontaires. *Biennale Internationale de l'Éducation, de la*

*Formation et des Pratiques professionnelles* – Édition 2021, Paris, France.  
<https://hal.science/hal-03495788>

Dubet, F. (s.d.). *Publications de François Dubet*. Cairn.info. <https://shs.cairn.info/publications-de-Fran%C3%A7ois-Dubet--2528?lang=fr>

Dubet, F. (2006). Mutations du modèle éducatif et épreuves individuelles. *Éducation et francophonie*, 34(1), 8–21. <https://doi.org/10.7202/1079031ar>

Dumez, H. (s.d.). *Profil HAL*. <https://cv.hal.science/herve-dumez>

Dumez, H. (2011). Qu'est-ce que la recherche qualitative ? [Working paper]. [https://hal.science/hal-00657925/file/pages\\_47\\_A\\_58\\_-Dumez\\_H.\\_-2011\\_-Qu\\_est-ce\\_que\\_la\\_recherche\\_qualitative\\_-Libellio\\_vol.\\_7\\_nA\\_4.pdf](https://hal.science/hal-00657925/file/pages_47_A_58_-Dumez_H._-2011_-Qu_est-ce_que_la_recherche_qualitative_-Libellio_vol._7_nA_4.pdf)

Durand, J.-P., Baszanger, I., & Dejours, C. (2000). Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale. *Sociologie du travail*, 42(2), 313–340. <https://doi.org/10.4000/sdt.36832>

Ehrenberg, A. (s.d.). *Page auteur*. Babelio. <https://www.babelio.com/auteur/Alain-Ehrenberg/2825>

Ehrenberg, A. (2000). *La fatigue d'être soi : Dépression et société*. Odile Jacob.

ESSEC Alumni. (2018, 29 août). *4 conseils de Steve Jobs pour votre carrière*. <https://www.essecalumni.com/fr/article/4-conseils-de-steve-jobs-pour-votre-carriere/29/08/2018/3637>

Fournier, G., Gauthier, C., Perron, F., Masdonati, J., Zimmermann, H., & Lachance, L. (2017). Processus de reconversion professionnelle de travailleur.euse.s inscrit.e.s dans des parcours professionnels marqués par la mobilité : entre le deuil du métier et le désir de réinvestir sa vie autrement. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 46(3). <https://doi.org/10.4000/osp.5465>

Gélinas Proulx, A., & Dionne, É. (2010). Compte rendu de Blanchet, A., & Gotman, A. (2007). Série « L'enquête et ses méthodes » : L'entretien (2e éd. refondue). Paris : Armand Colin. *Mesure et évaluation en éducation*, 33(2), 127–131. <https://doi.org/10.7202/1024898ar>

Genard, J.-L. (s.d.). *Profil chercheur*. Brussels Studies Institute. <https://bsi.brussels/fr/researcher/genard-jean-louis/>

Genard, J. L. (2002). Responsabilisation individuelle ou déresponsabilisation collective ? *La revue nouvelle*, 63–69.

Gori, R., & Le Coz, P. (2007). Le coaching : Main basse sur le marché de la souffrance psychique.

*Cliniques Méditerranéennes*, (75), 73–85. <https://www.cairn.info/revue-cliniques-mediterraneennes-2007-3-page-73.htm>

Jourdain, A. (2024). Comment les coachs individualisent les maux du travail. *La Nouvelle Revue du Travail*, 25. <https://doi.org/10.4000/12kwi>

Laborde, L. (2021). Se (re)convertir au développement personnel : le cas des praticiens en développement personnel. In J.-P. Heurtin & P. Michel (Eds.), *La conversion et ses convertis* (pp. 116–129). LabEx Tepsis / Centre Maurice Halbwachs.

Lacasse, O. (2000). Dans quelle société vivons-nous ? de François Dubet et Danilo Martuccelli, Paris, Éditions du Seuil, 1998, 322 p. [Compte rendu du livre]. *Politique et Sociétés*, 19(1), 173–176. <https://www.erudit.org/fr/revues/ps/2000-v19-n1-ps2496/040213ar.pdf>

Lejeune, C. (2019). *Manuel d'analyse qualitative : Analyser sans compter ni classer* (2<sup>e</sup> éd.). De Boeck Supérieur.

Lévy-Guillain, R., Sponton, A., & Wicky, L. (2022). L'intime au bout du fil : Enjeux méthodologiques de l'entretien biographique à distance. *Revue française de sociologie*, 63(2), 311–332. <https://shs.cairn.info/revue-francaise-de-sociologie-2022-2-page-311?lang=fr>

Linhart, D. (2011). De la domination et de son déni. *Actuel Marx*, (49), 90–103. <https://shs.cairn.info/revue-actuel-marx-2011-1-page-90?lang=fr>

Marin, C. (2019). *Rupture*. Paris : Éditions de l'Observatoire.

Marquis, N. (2014). *Du bien-être au marché du malaise : la société du développement personnel*. PUF.

Marquis, N. (2014). Utopia in a liberal world facing crisis: Analysis of the new “grammars of change”. *Culture, Language and Representation*, 12, 87–112.

Marquis, N. (2015). *Le changement personnel : Histoire, mythes, réalités*. Sciences Humaines.

Marquis, N. (2017). Les impasses du développement personnel. *Revue du crieur*, 7(2), 38–53. <https://doi.org/10.3917/crieu.007.0038>

Martuccelli, D. (s.d.). *Profil équipe*. CERLIS – Université Paris Cité. <https://www.cerlis.eu/team-view/martuccelli-danilo/>

Martuccelli, D. (2015). Les deux voies de la notion d'épreuve en sociologie. *Sociologie*, 6(1), 43–60.

<https://shs.cairn.info/revue-sociologie-2015-1-page-43?lang=fr>

McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill.

[https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341\\_Readings/Motivation/McGregor\\_The\\_Human\\_Side\\_of\\_Enterprise.pdf](https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Motivation/McGregor_The_Human_Side_of_Enterprise.pdf)

Morin, É., Therriault, G., & Bader, B. (2022). Le développement du pouvoir agir, l'agentivité et le sentiment d'efficacité personnelle des jeunes face aux problématiques sociales et environnementales : Apports conceptuels pour un agir ensemble. *Éducation et socialisation – Les cahiers du CERFEE*, (66). <https://doi.org/10.4000/edso.5821>

Mottard, M., & Moray, F. (Réals.). (2023). *Les coulisses des clés du succès – Le piège* [Documentaire]. RTBF.

Negroni, C. (2005). La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 119(2), 311–331.  
<https://shs.cairn.info/revue-cahiers-internationaux-de-sociologie-2005-2-page-311?lang=fr>

Negroni, C. (2005). La reconversion professionnelle volontaire : une expérience de conversion de soi. *Revue Carriérologie*, 10(2), 331–348. [https://www.carrieroologie.uqam.ca/wp-content/uploads/2016/02/Volume10\\_1-2\\_18\\_reconversion.pdf](https://www.carrieroologie.uqam.ca/wp-content/uploads/2016/02/Volume10_1-2_18_reconversion.pdf)

Piccinini, M. (s.d.). *À propos de Max Piccinini*. Récupéré le 28 juillet 2025, de <https://maxpiccinini.com/a-propos>

Pin, C. (2023). L'entretien semi-directif. *LIEPP, Fiche méthodologique n°3*.  
<https://sciencespo.hal.science/hal-04087897v1/document>

Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. J. (1994). Les expériences de Hawthorne. In D. Linhart & B. Pineau (Eds.), *Le travail et l'humain* (pp. 85–94). Paris : La Découverte.

Salman, S. (s.d.). *Publications de Scarlett Salman*. Cairn.info. <https://shs.cairn.info/publications-de-scarlett-salman--24316?lang=fr>

Salman, S. (2015). Le temps des coachs ? Trajectoires typiques d'une figure du « nouvel esprit du capitalisme ». *Travail et Emploi*, (3), 59–76. <https://shs.cairn.info/revue-travail-et-emploi-2015-3-page-59?lang=fr>

Salman, S. (2019). Aux sources du coaching et de ses morales (1930–2018). *Ethnologie française*, 49(4), 653–670. <https://doi.org/10.3917/ethn.194.0653>

Salman, S. (2022). Le coaching et le tournant personnel du capitalisme. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 34(2), 19–33.

Van Campenhoudt, L., Marquet, J., & Quivy, R. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales* (5<sup>e</sup> éd.). Dunod.

Vrancken, D., & Macquet, C. (2006). *Le travail sur soi : vers une psychologisation de la société ?* Belin.

**Note de l'auteur :** La correction orthographique et grammaticale a été effectuée à l'aide d'un outil automatisé (IA) pour améliorer la lisibilité exclusivement. L'ensemble du contenu et des analyses demeure le fruit du travail de l'auteur.

# Annexes

## 1. Le guide d'entretien

Thème général	Sous thèmes	Questions
<b>1. Ce qui a compté avant</b>	Configuration familiale/ amoureuse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment pourriez-vous décrire le cadre familial dans lequel vous avez grandi ?</li> <li>• Pensez-vous que certains éléments de votre vie familiale ou de votre enfance ont joué un rôle dans votre décision"</li> </ul>
	Parcours scolaire	Pourriez-vous me décrire votre parcours scolaire ainsi que le moment où votre intérêt pour cette profession s'est manifesté ?
	Motivations	Quelles ont été les motivations premières ?
	Relations avec les collègues	Comment décririez-vous les relations que vous aviez avec vos collègues ?
	Environnement de travail (qualités/défauts)	Comment décririez-vous votre environnement de travail ? Notamment à travers vos relations avec votre employeur et/ou clients ?
<b>2. Moment de décision</b>	Quand ?	Quand avez-vous songé à changer de profession ? / Le délai entre l'idée et la pratique a-t-il été long ?
	Réflexion	S'agissait-il plutôt d'un coup de tête ou d'une décision réfléchie ?
<b>3. Nouvelle activité</b>	Pourquoi	Quelles étaient les principales motivations ?
	Parcours émotionnel	Quelles sont les émotions que vous avez le plus ressenties durant ce processus de changement ?
	Environnement social	Ce changement a-t-il affecté vos relations ?
	Recul	Avez-vous des regrets sur le processus de changement ?
	Changements	En quoi la transition a-t-elle changé votre vie ? (Finances, estime de soi,)

## 2. La fiche descriptive

Quelques informations synthétiques	
<b>Nom et prénom</b>	
<b>Âge</b>	
<b>Lieu de vie</b>	
<b>Configuration familiale (avec ou sans enfant, marié ou non)</b>	
<b>Si oui, quel âge ont-ils ?</b>	
<b>Diplômes obtenus</b>	
<b>Métier(s) exercé(s) avant la nouvelle profession</b>	
<b>Durée de l'exercice de l'ancienne profession</b>	
<b>Description du métier actuel</b>	
<b>Quelle formation/études ont permis d'accéder à la profession ?</b>	
<b>Depuis combien de temps ce nouveau métier est-il exercé ?</b>	
<b>Lieu d'exercice du nouveau métier</b>	
<b>Combien de temps (plus ou moins) sépare la prise de décision et le réel lancement de la nouvelle profession</b>	
<b>Métiers des parents</b>	
<b>Divers projet futurs</b>	

### **3. Les retranscriptions d'entretiens**

#### **a. Marie**

Marie : Ben c'est quand même quelque chose que je prépare depuis longtemps. **Mais il m'a fallu le temps aussi de savoir, d'avoir la clarté intérieure qui me disait : « Oui, c'est ça ».** On parle d'enfants atypiques, quand je suis née dans les années 70-80, on n'en parlait pas autant, donc il n'y avait pas autant de structures, de professionnels... les parents, alors j'adore mes parents. J'ai un père qui est aussi universitaire, psychopédagogue, donc ouvert à toutes les technologies innovantes. Mais par rapport à ses enfants, il a fait ce qu'il a pu, il n'y a aucun reproche. Et donc, j'ai entendu pendant des années : « T'as pas de passion, t'as pas de hobby, tu es.. quelque part un peu superficielle, tu gratouilles partout, mais tu fais rien, t'es versatile. », fin bref. Puis, je me suis rendue compte que non, ce qui me passionnait vraiment, c'était l'humain, fin non pas l'humain, le vivant. Donc j'ai commencé à suivre des formations dans l'accompagnement thérapeutique, énergétique, dans le fait de pouvoir coacher, former. Aussi bien avec un public d'humains, mais aussi un public d'animaux. Parce que le vivant ce sont les humains et les animaux. Puis, tout ce qui est du milieu végétal, parce que je me suis formée à l'utilisation des huiles essentielles. Donc ça a fait son chemin comme ça, puisque je suis en formation depuis... 2011-2012. Ça a vraiment été un processus lent et moi je dis toujours que, si tu ressens quelque chose à l'intérieur, tu sens que c'est vraiment ça, comme quand t'es amoureux et que t'as des papillons dans le ventre, comme des petites bulles de champagne, là, qui explosent hors du verre et qui te rafraîchissent, qui te donnent vraiment cette sensation de joie. Si tu ne l'écoutes pas, la vie te le retourne à plusieurs reprises. **D'où le burn-out, c'était l'occasion à plusieurs reprises de m'arrêter et de me poser et de me dire Marie tu es en train de passer à coté de pourquoi tu es ici, qui est d'être utile, mais d'être utile autrement.** D'être utile dans l'accompagnement des personnes touchées par le brun-out, en l'ayant vécu, mais en l'ayant étudié aussi. Tout ce qui est les personnes je dirais atypiques aussi. Même si c'est quelque chose qui a été un processus de quelques années, je me suis lancée du jour au lendemain. Non, j'avais quand même pris un statut d'indépendante complémentaire en octobre 2022 et indépendante complète en mars 2023.

#### **b. Barnabé**

Barnabé : Donc le but est de revenir. En même temps, ce qui s'est passé, c'est que ma vie... La vie est souvent un long fleuve, pas très tranquille. Et donc en fait, je me suis retrouvé à... en fait, j'ai eu un... Un événement de vie qui m'a beaucoup choqué. Donc en fait, j'avais 30... J'avais 36, 37 ans dans ces eaux-là. J'ai eu... **Donc il y a un de mes meilleurs amis qui s'est fait tuer par un de ses fils. Cet ami s'est fait tuer... Il était 10 ans plus vieux que moi. Donc voilà. Et puis en fait, 6 mois après, j'ai eu un choc.** Enfin, est-ce que c'est un choc post-traumatique ou je n'en sais rien, mais je me suis

posé beaucoup de questions. Je m'ennuyais à mon travail, etc. et donc en fait, il y a eu plein de choses qui se sont passées, mais d'ordre très privé. Donc je ne vais pas... Je ne vais pas aller là-dedans. Mais en même temps, j'ai commencé... C'est à partir de ce moment-là que j'ai commencé à me questionner sur ma vie. Donc ça, c'est intéressant pour toi, je dirais. Et donc j'ai gardé, j'ai gardé. Puis j'ai rencontré une autre madame, donc mon épouse actuelle. Et on a eu un projet de vie qui est, à savoir, l'achat d'une maison. Et en même temps, quand j'ai eu 42 ans, 43 ans, j'ai eu un gros problème de positionnement professionnel. **Donc problème de sens, déshumanisation, ça sert à quoi tout ça**, etc. Est-ce que c'est dû au fait que, dans la croissance personnelle, dans la croissance d'une vie, on pense d'abord à aller chercher le pognon et puis après, le bien-être après ? Donc on passe de l'avoir vers le être parce que, je veux dire, on approche tout doucement d'une date fatidique, on va dire ça comme ça. On est plus facilement mortel à 40 ans qu'à 20 et on est plus facilement mortel à 60 qu'à 40. Mais on se rend compte de certaines choses qui fait qu'on va plutôt aller chercher le sens. Et en même temps, si on parle de neurosciences comportementales, je veux dire, on va rechercher ces motivations primaires ou plus communément, les motivations intrinsèques. Donc les motivations primaires pour parler de neurosciences comportementales qui fait qu'on revient à sa base en fait. Et donc moi, j'ai repoussé cette base parce que j'avais une maison à construire, je construisais un projet avec mon épouse, j'avais mes deux enfants, etc. et ça tenait la route jusqu'au moment où **j'ai fait mon burn-out à 50 ans et j'ai fait un grand écart. En fait, j'ai dysfonctionné pendant un certain nombre d'années et à force de dysfonctionner, j'ai fait un burn-out, on va dire ça comme ça**. Et là en fait, j'ai fait un chemin de revalidation. Ce chemin de revalidation, ça a été psychiatre, psychologue, sophrologue et puis j'ai eu deux coachs. Et alors qu'est-ce qui fait que le coaching m'a tellement amené, que **j'ai décidé de rendre ce qui m'était donné**. Et donc j'ai basculé d'un homme à chiffres à un homme de l'être. Et mon épouse a fait pareil. Dans le sens où la sophrologie a été rédemptrice pour elle, qui fait qu'aujourd'hui, elle est sophrologue et maître praticienne en sophrologie et maintenant, elle est formatrice, enfin en part-time, elle est formatrice en sophrologie dynamique. Je suis devenu coach. Comme je suis resté, j'ai besoin de légitimité, comme je suis quelqu'un de normé à la base, j'ai décidé de pouvoir me former de manière concrète, réelle, avec validité. J'ai fait une formation certifiante au coaching et puis j'en ai fait d'autres.

### c. Karine

Karine : Ben en fait, il y a quelques années, je me suis rendue compte que la vie, c'était court et que ben, j'avais des rêves depuis toute petite et je me suis toujours dit que j'étais pas capable de les réaliser. Là. À un moment donné, je me suis dit « ma fille tu vas le faire » et je l'ai fait. Et ça a été le

premier pas d'un rêve. Charger mon cheval dans mon van puis, partir traverser la France pendant des centaines de kilomètres, avec le cheval derrière, qui plus est avec mes chevaux derrière. Donc j'ai commencé un parcours de « je réalise les rêves que je n'ai jamais osés ». Donc les images dont je me sentais pas capable, ben j'ai commencé à me dire : « t'as réalisé tes rêves, t'as réalisé ça, ça, ça, mais professionnellement ? » Professionnellement j'ai toujours été dans la situation de me dire wouah ils ont de la chance, depuis tous petits, ils savent ce qu'ils voulaient faire, ils ont fait les études pour. Ou ils avaient leurs parents qui étaient dans la même branche... et donc tous les jours, tu te lèves, t'as l'impression de ne pas travailler. Et moi, j'ai jamais eu ça. Les études d'enseignante, j'adore les enfants, j'adore les jeunes, mais le métier d'enseignant, de prof en tant que tel, c'est une idée qui venait de mes parents qui étaient tous les 2 enseignants. C'est pas mon idée à la base. Même au contraire, depuis toute petite je disais : « Ah non, non, non, moi je veux pas ». Donc après avoir réalisé ses rêves, je me suis dit : « Bon, maintenant mon activité professionnelle ? Je me dis : « Il doit y avoir moyen de trouver. » Donc ma passion, c'était les chevaux, je m'éclatais à faire des marches arrière. Je devenais une pro. Et j'étais fière de moi parce qu'avant, ne serait-ce que tirer une remorque... fallait pas me demander de faire une marche arrière. Et là, je gérais *finger in the nose*. Je commence à réfléchir et je me dis : « Transport... non... c'est chouette de vouloir partir avec son cheval mais non. » Puis je me suis dit : « Finalement, à quoi est-ce que je rêvais quand j'étais petite au niveau du secteur professionnel ? » Enfin, je pensais pas secteur professionnel quand j'étais petite, mais : « Dans quoi est-ce que j'aurais aimé travailler ? » Donc, je me suis remise en situation et c'est vraiment un cheminement. Je le dis en accéléré, mais c'est une évolution de tous les jours finalement. Je m'en rends compte maintenant, mais c'est une évolution depuis que je suis petite. Je suis née avec plein de choses en moi, puis j'ai évolué avec plein de croyances qui ne sont pas spécialement les miennes, des croyances limitantes... et je me suis retrouvée dans un monde qui n'était pas le mien. Donc en remontant à quand j'étais petite, ce qu'il en était ben, je me suis dit : « Mon arrière grand-mère avait une ferme, elle aimait la terre, puis moi j'étais avec eux... », donc tu vois, c'est toute une réflexion, entre les rêves, les réflexions, les envies...et donc je suis remontée un peu, et vers 13-14 ans, j'étais et j'ai toujours été une enfant et une ado très écrasée par la vie, par la recherche de sens, par la peur... peur de se retrouver toute seule et qu'est-ce que j'aurais fait s'il était arrivé telle ou telle chose ? Mais j'avais ce sentiment, ce besoin d'être utile et j'avais l'envie, j'aurais voulu aider dans des refuges pour animaux. J'aurais voulu aider des personnes en souffrance... et donc au fil de ma réflexion, je me suis dit : « Mais pourquoi je n'ai pas fait psycho ? » Mon père avait fait une licence en psycho par exemple. J'aurais pu, j'aurais pu, j'aurais pu. Mais je n'y ai même pas pensé ou je ne me souviens plus d'y avoir pensé. J'ai pensé avocat, j'ai pensé journalisme.. mais ça. Je l'avais vraiment au fond de moi, parce que je pleurais sur l'inutilité de ma vie. Je me trouvais vraiment en manque de sens. C'est les briques qui m'ont marquées. Donc je me suis dit : « Ah ouais, les chevaux, aider les gens... »

et j'ai commencé à réfléchir. Tu vois, step by step, l'hippothérapie, l'équicoaching, puis avec le cheval, puis je me suis renseignée. Puis, de fil en aiguille, en ayant posé des actions.

#### **d. Martine**

Martine: Donc en disant : « Ben oui le coaching », c'est une façon de faire une prise de conscience. La sophrologie, c'est utiliser les outils pour pouvoir prendre conscience, expliquer comment les compléments alimentaires peuvent améliorer la santé. Puis voilà quoi, pour moi, c'était très important de remettre les personnes dans leur verticalité, puisque moi, je suis passée par là. Je sais par où on doit faire, comment on doit le faire et du coup, ben, je me dis : « C'est un très bon outil que moi, je peux apprendre aux autres. »

Laure : Est-ce que d'une certaine manière vous avez l'impression que votre fille vous a inspiré par son parcours ?

Martine : Oui, c'est vrai que j'ai été inspirée, parce que je voyais bien qu'elle n'en démordait pas et que quelque part, c'était vraiment sa volonté. Même s'il lui a fallu le temps d'y arriver parce qu'il y a tout l'apprentissage et c'est là que je me suis dit, en fait, moi, ça ne me dérange pas d'apprendre et d'étudier. Surtout quand c'est quelque chose, une matière qu'on aime et quand j'ai découvert les neurosciences au début, je savais pas du tout ce que c'était. On m'avait dit : « Oui, ça parle de ça, de ça ». Puis après, j'ai étudié de nouveau avec mon oncle, celui qui m'avait emmené aux « Destination réussite ». Mais lui, en fait, il avait commencé déjà un peu avant moi et je vois qu'en fait, il avait reçu quelques cours à l'avance. Il allait chaque fois voir le cours à l'avance avant le début du cours. Du coup, ben, on a repris tout le cours ensemble et alors c'est là que, en travaillant à deux on s'est motivé, on a appris etc. Mais quand je revenais à la maison, que j'expliquais un peu ce que j'avais étudié, mais les enfants me disent « Ah oui ». **Puis alors, avec ma fille, puisqu'elle était plutôt docteur en vétérinaire, le fait d'étudier les neurosciences me rapprochait aussi.** Puis ce qui était médical moi j'aime bien. Parfois, elle aime bien de me donner un nom scientifique et alors du coup « Oui je sais ce que c'est » et alors elle est parfois surprise, elle se dit « Je savais pas qu'elle connaissait ce mot-là. » Mais on a quand même une relation intéressante aujourd'hui par rapport à ce qu'on avait avant. Le fait qu'elle soit maintenant devenue adulte, puisque bon voilà en étant jeune, ben aussi un petit peu tout ce qui se passe autour. Donc maintenant, elle a une vision plus adulte des choses, donc c'est intéressant.

Laure : Ça me fait penser : on pourrait dire que ce que vous faites s'apparente à de la médecine alternative. Est-ce que vous êtes déjà entrée en contradiction avec votre fille qui a fait des études de médecine ? Est-ce que ça a pu affecter vos rapports ?

Martine : Oui, ça a été un peu compliqué, parce qu'en fait elle n'avait pas l'impression que j'avais cette capacité. Et en fait **c'est un peu un don que j'ai reçu de manière héréditaire**, parce que mon père en fait n'avait pas du tout ce don-là. C'est mon oncle qui avait cette possibilité-là. Et il me dit : « C'est bizarre, mes enfants ne veulent pas utiliser ça. » Donc il dit : « Est-ce que toi tu l'as pas ? » Puis moi, je ne savais pas si j'ai ça ou pas. Puis finalement, en fait, on a travaillé ensemble et c'est là en fait qu'il me dit : « Mais si, tu l'as ». En fait, mon, ce don qu'on utilise, enfin, surtout mon oncle, principalement. Mais c'est justement d'ôter le mal-être que les personnes ont à l'intérieur d'elles, par ma technique d'énergie. Cette partie-là, en fait, les enfants étaient fort sceptiques à cette idée-là. Puis maintenant, en fait, qu'ils voient que je l'ai utilisée plusieurs fois et qu'ils ont eu des résultats, eh bien, c'est là qu'ils disent « Ah oui bon, ça marche quand même quoi. » Parce que pour eux, c'était un peu farfelu. Ils disaient même bizarre.

### *e. Julien*

Julien: Donc après j'avais, déjà pendant... donc j'ai coaché un certain nombre de personnes qui rejoignaient la société et qui ne connaissaient pas bien le produit avec lequel je travaillais et que je devais accompagner dans la société, comment s'intégrer dans la société. Il y avait des choses aussi un peu plus difficiles donc voir comment on pouvait travailler la-dessus avec des formations. Donc des formations, j'en ai eu pendant deux ans puis plus après. Ce truc-là, je l'avais beaucoup en consultance pendant 5 ans, j'avais régulièrement des gens que je devais accompagner, former, à qui j'apprenais le métier de consultant et j'aimais cette partie-là, que j'avais un peu dans la grande société, mais beaucoup moins. Donc oui, c'est vrai, c'est comme ça, c'est comme ça, mais je sentais que c'était une partie qui me manquait un peu. Mais je pense pas que ce soit ça... c'est essentiellement tout le développement personnel que j'ai fait à côté, avec mon épouse qui a commencé à faire du coaching, à ouvrir son école de coachs et à rencontrer des gens de cet univers et on se rend compte que dans le domaine de l'accompagnement humain, en tout cas c'est comme ça que je le perçois, quand on voit des gens qui travaillent sur eux. Et quand je dis travailler sur soi, c'est essayer de comprendre, de voir les blocages qu'on a, les peurs qu'on a, quand les personnes en face de nous-même en coaching on voit que ça réagit chez nous, on voit que ça entre en résonance, on voit que certaines choses ne sont pas réglées. Et donc, c'est travailler dessus pour ne pas que ces peurs nous limitent. Dans le coaching, on remarque de plus en plus de gens qui travaillent sur eux parce que finalement, c'est compliqué d'accompagner quelqu'un quand on l'a pas fait soi. Donc on ne sait

accompagner les gens que jusqu'où nous, on sait aller. Petit à petit, pendant les 3 ans où mon épouse travaillait, travaille toujours, j'ai fait beaucoup de développement personnel avec des formations, séminaires que j'ai suivis. J'ai même suivi une chaman pour faire des activités, travailler beaucoup avec, de manière générale. Ça m'a aidé avec ce qui était important pour moi et prendre la décision de partir. Je dirais que c'est davantage ça qui a fait que, petit à petit, je me retrouvais plus vraiment dans ce que je faisais.

Laure: Tu parles de coaching, mais tu en faisais avant. Est-ce que c'est quelque chose que tu faisais naturellement ? Ou à l'époque, tu avais déjà commencé les formations ?

Julien: J'ai commencé à faire ces formations-là dans ma grosse entreprise. J'en ai fait plusieurs pour la société dans laquelle je suis rentré, puis celle de consultance, puis la plus grosse boite. Et c'est ces trois dernières années-là ou j'ai... en fait, quand je suis rentré, c'est à ce moment-là que ma femme a décidé de quitter son job et je pense que ça la rassurait de savoir que j'avais quelque chose de fixe et d'être plus sereine dans le fait de se lancer comme indépendante. En même temps, en parallèle, j'ai commencé à suivre des formations, suivre des séminaires de développement personnel.

Laure: Ok, donc ça n'a pas été du jour au lendemain le changement ? Tu n'as pas arrêté tout à coup, ça a été vraiment un cheminement ?

Julien: Ça a été très progressif, ça a été au fur et à mesure des formations, mais y a bien un moment où il faut prendre la décision de quitter son boulot. Mais oui, ça été petit à petit, l'idée à germer vraiment avec les formations que j'ai suivies. Puis il y avait quand même plein de signes qui étaient là aussi quand je suis arrivé dans la grosse entreprise. J'ai commencé à avoir des crises d'angoisses pendant 3-4 semaines, alors que j'étais dans un environnement assez stable. Donc il n'y avait objectivement pas beaucoup de raisons, mais le corps envoyait plein de signaux comme si quelque chose n'était pas aligné.

Laure: J'allais vous demander comment était l'environnement de travail dans ces entreprises. La relation avec vos collègues, avec la hiérarchie était bonne si je comprends bien ?

Julien: Oui, super bien, très chouette hiérarchie, collègues super sympas aussi et j'étais très valorisé. La boite était top. Puis je savais où j'allais arriver pour ce que j'avais travaillé, c'est aussi pour ça que j'avais rejoint la boite. Mais malgré tout ça, je continuais à faire des crises d'angoisses après quelque mois. Puis c'est passé, mais j'avais des petits signes qui revenaient de temps en temps et à un moment donné, on se dit qu'il faut retrouver du sens. J'étais plus du tout aligné en fait.

Laure: Ce moment de bascule que tu décris se fait à partir de ces crises d'angoisses ou pas du tout ?

Julien: Non, c'était bien après, c'était bien après. Pendant les crises d'angoisses, je comprenais pas trop pourquoi. Je suis allé voir un psychologue, on a retravaillé sur les traumas d'enfance aussi, puis petit à petit, ça a été mieux donc, je me suis dit que j'avais encore des choses à régler là, mais on a toujours des choses à régler. Donc ça été vraiment une perte de sens par rapport à ce que je faisais qui m'accompagnait tout le temps en fait. Après l'élément déclencheur, ça a été vraiment la formation de coach, formation que ma femme donne dans son école, que j'ai suivie après 2 ans et là, ça a été un accélérateur. Les choses étaient plus concrètes encore.

### *f. Marc*

Marc : Tout ce que mon père voyait, évidemment, comme j'étais un bon vendeur, je gagnais bien ma vie. Là, je gagnais bien ma vie (rigole assez fort en parlant), c'est bizarre de dire aujourd'hui, je gagne ma vie alors qu'une vie on l'a déjà. Ouais, dans les années 90-95, j'avais déjà 5-6000 euros puisque ça équivaut presqu'au double aujourd'hui. Cet argent était mon dieu, me donnait de la valeur et de la reconnaissance mais honnêtement, je faisais un taff qui me faisait mal tous les jours. **J'allais travailler avec l'angoisse...** les vendeurs d'autos, c'est des ferrailleurs. C'était argent, argent, argent, l'humanité, il y en a peu.

Laure : À quel moment les lunettes tombent ? Puisque vous parlez de lunettes que vous avez mises.

Marc : Les lunettes ne vont pas tomber... vraiment je suis aveugle. Je commence à ouvrir les yeux en 2009. C'est fou. Je ne me rends pas compte que me lever pour aller travailler n'a aucun sens quand ça n'a pas du sens. Vous savez les jeunes d'aujourd'hui ont plus de conscience par rapport à ça. Il y a un avènement de la conscience. C'est différent, alors peut-être pas tous, à nouveau, mais beaucoup. Après, il y avait des gens plus conscients que moi à l'époque. Dans les gens que je fréquentais.

Laure : Vous n'en avez jamais parlé ? Vous dites que dans vos fréquentations certains étaient plus conscients. Ce n'est pas à eux que vous en parliez ?

Marc : Non... C'est pas eux que j'ai choisi évidemment. On choisit toujours de vivre comme réalité ce qu'on croit. Je voulais aller vers la facilité, mais ce n'était pas facile évidemment. On est dans un monde où la gratification immédiate prévaut, alors on cherche la facilité. En réalité, quand on va vers ça, on complexifie tout. On n'est jamais dans un chemin qui fait sens quand on choisit la facilité. Ça veut pas dire que je n'ai pas bossé et que les gens qui bossent dans un métier qu'ils n'aiment pas ne bossent pas, mais vous comprenez certainement ce que je veux dire...

Laure : Si vous êtes à l'aise d'en parler, vous pourriez m'expliquer jusqu'où vous a mené ce parcours avec l'alcool ?

Marc : Bien sûr, je suis tout à fait à l'aise. En fait, ça m'a amené.. en fait, de base je pensais être quelqu'un de très sociable, mais je ne le suis pas du tout en fait. Je n'aime pas les gens. J'adore l'humain, mais je n'aime pas les gens. Quand je suis en collectivité, c'est des moments où voilà je dois me dire allez. Vous voyez à quel point on peut se tromper sur soi-même. J'avais décidé que j'étais quelqu'un de sociable, donc je devais l'être. Mais pour l'être, j'avais besoin d'alcool parce que les gens ça me... Pourquoi ? Simplement c'est pas que je les aime pas. On l'est tous un peu, mais je suis très sensible et je reçois toute l'énergie et donc je suis très déstabilisé par ça et je ne savais pas. Je n'arrivais pas à différencier ce qui m'appartenait ou pas. L'alcool m'a mené en enfer. J'ai tout perdu, je me suis retrouvé à la rue. Pas longtemps parce que j'ai encore des amis mais, j'ai vendu une maison. Je pense que la maison je la vends presque 500k euros sur laquelle j'ai un tout petit prêt automobile, euh hypothécaire. Donc la moitié va à mon ex-épouse, mais j'ai tout dépensé. Tout. Et je vais m'endetter de 50-60k euros, avec les restaurants, les machins, les trucs. Je vais non seulement dépenser mais m'endetter. Je me retrouve en 2010 à la rue. (...)

On m'aide et j'ai un revenu parce que je suis sur la mutualité. Mais je suis tellement endetté que tout part dans les dettes. Donc on m'aide. Ma maman m'aide, j'ai un ami qui m'aide. J'avais prêté de l'argent à quelqu'un qui me le rend comme il peut. Et je continue à boire, et ça coûte. Donc je retourne dans une boîte jusque 2013 et je fais des allers-retours avec l'alcool. Je m'arrête de boire 4 mois, je rebois. Et en 2013, je quitte et je sombre... Vous demandiez où j'étais avec l'alcool. Je vais rester donc 90 jours à ne faire que boire du soir au matin, enfermé. Et je passais mon temps à écrire dans un journal, qui sera publié bientôt. Ben je l'écris à ce moment-là. Je crois que ça va me sortir du truc, mais j'étais dans le déni hein. Mais enfin j'écris pendant 27 jours. Après, en fait, si vous voulez, je vais vraiment frôler la mort. Parce qu'à ce moment-là, je bois de l'alcool, de la vodka, c'est plus de la bière, et je prends de la coke. Donc là, je vais avoir un problème cardiovasculaire, mais je ne m'alimente plus. Donc pendant ces 90 jours, les 40 derniers jours, je ne mange plus parce que c'est plus possible. Pareillement ce qui va me sauver, c'est que je me réveille un jour à ne pas savoir respirer. C'est bloqué, c'est mécanique. Et je vois une bouteille de vodka au loin et quand je bois, ça se débloque. Donc je comprends que mon corps est à ce point accro dépendant que si je reste 2 h sans boire, ma respiration se bloque. Voilà où j'en étais avec les benzodiazépines... parce que je saute des étapes, mais on m'avait éduqué à l'hôpital. Entre 2009 et 2013, j'ai fait des sevrages. Je suis là en 2013 et je commence la formation en septembre 2013 je crois, la formation de coaching.

### ***g. Nicolas***

Laure : Donc c'était très personnel, il n'y avait pas de conflit au sein de la boîte etc ?

Nicolas : Ah non, non, non, du tout, du tout, du tout. C'était vraiment par rapport à ce qui m'était demandé, ce n'était plus moi. Ou en tout cas, la manière dont... fin on n'a jamais demandé de faire les choses d'une certaine manière, c'est je le fais à ma manière et au final ça fonctionne, ça a toujours fonctionné. Moi j'informe, je suis un informateur. Je propose des choses puis les gens ils prennent, c'est ok, ils prennent pas, bah c'est ok. C'était comme ça à l'époque et c'est encore comme ça aujourd'hui. Parce que chacun est responsable de ses choix donc voilà. Et ça a toujours marché parce que je laissais toujours l'espace de choix aux personnes qui venaient vers moi. J'ai toujours proposé des choses dans lesquelles je croyais moi. J'allais pas, alors Dieu sait qui avait une multitude de choses, mais pour moi c'était important de se plonger dans l'univers, de le comprendre, d'analyser un peu tout ça et d'en parler.

Laure : Ça se sentait quand vous en parliez.

Nicolas : Oui, c'est ça, exactement. Donc là, ça amenait ce climat de confiance où les gens étaient super contents. Mon bureau c'était génial, ça rigolait tout le temps, les gens prenaient un café. Certains venaient juste pour prendre un café, parce qu'ils venaient parler. Après le rôle il était un peu... Mais quand même. Quand je vous dis que c'est plus que et je pense qu'ils me voyaient plus que. Et ça c'est drôle parce que ça va être enregistré mais...

Laure : Tout est anonyme hein !

Nicolas : Non, mais je vais pas citer de nom, mais y a des gens dans le fait de déballer comme ça une partie de leur vie, qui me disaient oui docteur et j'étais là... donc c'est juste pour vous dire jusqu'où ça va. Donc je me dis ok c'est génial ça quand même.

Laure : Ça montre à quel point certaines personnes ont besoin de parler.

Nicolas : Oui, puis la posture que j'avais. **J'étais un accompagnateur en fait.** Donc sur ce chemin de retour à moi dans le coaching ça a fait son chemin.

#### ***h. Thérèse***

Thérèse : Et je crois que sincèrement, j'avais pas compris que c'était essentiel vraiment à ce point-là et en même temps, ben, je me disais : « Si, allez, je perds 1 h à signer tout le courrier, si je l'encode, on s'en fout parce qu'ils vont quand même pas savoir le répercuter. » Et alors là, je me suis vraiment pris une douche froide et je me suis dit : « ouh là c'est quoi qui compte quoi... c'est le travail que

j'effectue, c'est mon autonomie, c'est, c'est ça ou c'est seulement de l'encodage ? » En plus parfois, je me disais : « J'ai passé un coup de fil, ça a duré une minute, va me falloir 30 secondes pour l'encoder. », voilà quoi. Donc à partir de là, bah oui, je me suis dit : « Je vais faire des efforts, j'ai essayé d'encoder le moindre petit truc. », mais j'étais pas d'accord avec eux quoi, par rapport à ça. Mais je faisais des efforts. Puis alors après, il m'est arrivé un truc et là je crois vraiment... c'était fin 2011 à mon avis, où ça a été le coup de grâce dans la façon dont je les estimais. Mon fils avait 18 mois et on a cru, enfin, le pédiatre nous a annoncé un jour que, par rapport à des résultats sanguins, il avait un cancer. et donc la vie s'est arrêtée quoi... 18 mois qu'il avait. Et en fait, on a dû aller voir une spécialiste, qui nous avait fait un test, mais le problème, c'est qu'il fallait 3 semaines pour avoir les résultats. Donc ben, on est restés plus ou moins un petit mois comme ça, entre l'annonce du pédiatre et, et finalement les résultats, qui étaient bons. On est quand même restés un mois à ne pas savoir quoi enfin.

Laure: C'est long.

Thérèse: C'est long... et donc c'était pas terrible pour moi en ce moment-là, mais je travaillais quand même. Même à la crèche, parce que mon fils allait à la crèche, je continuais à le mettre à la crèche, aller travailler. Je me souviens, même les puéricultrices de la crèche me disaient : « Mais comment vous faites ? » Mais je sais pas...

Laure: Vous faisiez, c'est tout, c'est ça ?

Thérèse: Voilà, je sais pas mais je le fais. Et arrive à un moment donné au bureau, les patrons ont décidé de nous faire suivre, aux différents avocats, parce que j'étais pas la seule collaboratrice, une formation de 2 jours sur l'art de prendre la parole en public, qui était donnée par un coach. Et ça tombe dans cette période-là. J'étais pas hyper motivée, mais bon, je me dis j'y vais quoi. Donc le premier jour je suis la formation mais enfin bon... j'étais pas là... et le 2e jour de la formation, si ma mémoire est bonne tombe, le jour où on est censé avoir les, les fameux résultats. Et donc je crois que je n'y vais pas. Parce que... j'étais pendue à mon téléphone. Et on me l'a reproché ! On me l'a reproché... des : « Tu aurais dû venir ! », parce que les secrétaires aussi, je crois, étaient conviés. « J'aurais dû venir pour montrer l'exemple » et là, je me souviendrai toujours, je regardais un des 3 associés qui avait un petit garçon, 6 ou 7 ans, je lui ai dit : « Le jour où on t'annoncera que ton fils a sans doute un cancer, on en reparlera ». Et là, pour moi, c'était fini quoi... parce que je me suis dit : « Enfin, une empathie pareille. »

Laure: J'allais le demander, vous deviez ressentir un manque d'empathie énorme ?

Thérèse: **Ah terrible quoi, terrible, terrible... pour moi c'était fini.** Donc j'ai continué encore à travailler puis, à un moment donné, j'ai annoncé que je partais.

Laure: Au moment où vous êtes partie, c'est là que vous avez cherché dans l'enseignement ?

Thérèse: Non, parce que quand je suis partie, j'ai retrouvé pour collaborer avec un autre avocat, mais c'était un peu en dilettante et ce qu'il me proposait, enfin. On avait commencé un petit peu pour voir où on allait, mais ce qui proposait comme arrangement financier n'était vraiment pas correct. Donc je crois que c'est tout ça qui a fait un moment donné, **ça m'a presque dégoûté** du métier, de me dire les avocats qui ont pignon sur rue, qui sont associés, ils traitent vraiment les collaborateurs comme de la merde. Et je pense qu'il y a beaucoup de collaborateurs qui ont vécu des trucs comme ça abominables. Donc c'est dans cette période-là où j'étais vraiment pas bien dans mon boulot que, à un moment donné, oui, j'ai été voir cette coach. Dans tout ce moment-là où j'avais déjà quitté l'autre bureau parce que c'est pas possible **un manque d'empathie pareille...** et où je sentais bien qu'avec le nouveau, il était très sympa hein, les contacts étaient très bons, mais l'arrangement financier qu'il me proposait... Lui s'y retrouvait bien, moi pas très bien, haha. Donc c'est là aussi que je me posais beaucoup de questions : « Qu'est-ce que je fais, etcétera ? » C'était pas facile.