

Analyse du vécu des personnes âgées de 45 ans et plus suite à un licenciement

Auteur : Falla, Mary

Promoteur(s) : Babic, Audrey

Faculté : Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation

Diplôme : Master en sciences psychologiques, à finalité spécialisée

Année académique : 2025-2026

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/25304>

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.



Faculté de Psychologie, Logopédie et
Sciences de l'Éducation

*Analyse du vécu des personnes âgées de 45 ans
et plus suite à un licenciement*

Promotrice :

Madame Audrey BABIC

Lecteurs :

Monsieur Gilles FOSSION

Monsieur Maxime MORSA

Mémoire réalisé par Mary Falla,
en vue de l'obtention du grade de Master en Sciences Psychologiques,
à finalité spécialisée

Année académique 2025 – 2026

Remerciements

Je tiens à remercier et à exprimer ma profonde reconnaissance à toutes les personnes qui ont contribué de manière significative à la réalisation de ce travail.

Je remercie tout particulièrement Madame Babic, promotrice de ce mémoire, pour le temps précieux qu'elle m'a accordé, sa disponibilité, sa bienveillance ainsi que la pertinence de ses conseils tout au long de cet accompagnement.

Mes remerciements s'adressent également aux lecteurs de ce travail, Monsieur Fossion et Monsieur Morsa, pour le temps consacré ainsi que pour l'intérêt porté à cette recherche.

Je remercie ensuite les personnes ayant accepté de relire ce mémoire pour leur attention et leurs précieux retours.

Je souhaite également remercier sincèrement les participants rencontrés dans le cadre de cette étude. Leur temps, leur confiance et leur implication ont constitué une contribution essentielle à la réalisation de ce mémoire.

Je remercie ma famille, pour leur présence et les moments de légèreté qui m'ont permis de prendre du recul et de garder un équilibre durant cette période.

Un immense merci à mon copain ainsi qu'à ma belle-famille pour leur soutien constant, leurs encouragements et la confiance qu'ils m'ont apportée tout au long de ce parcours.

Enfin, je tiens à remercier mes amis, qui m'ont accompagnée durant les cours et avec qui j'ai partagé de nombreuses heures de travail à la bibliothèque. Leur présence m'a apporté motivation, réconfort et convivialité durant ces années d'études.

Résumé

Dans un contexte marqué par l'instabilité du marché du travail, les restructurations fréquentes et le vieillissement de la population active, les transitions professionnelles consécutives à un licenciement constituent un enjeu important, particulièrement pour les travailleurs âgés de 45 ans et plus (Masdonati & Zittoun, 2012; Statbel, 2025a, 2025b). Ceux-ci apparaissent davantage exposés à des difficultés de réinsertion professionnelle ainsi qu'à des remises en question identitaires et psychosociales (Klehe et al., 2012; Lecerf & Zgoulli, 2022; Moulaert, 2012).

L'objectif de cette étude est alors de comprendre comment les personnes âgées de 45 ans et plus traversent une transition professionnelle consécutive à un licenciement dans un contexte belge. Pour ce faire, une étude qualitative a été menée auprès de huit participants ayant vécu un licenciement après l'âge de 45 ans pour raisons économiques ou organisationnelles en Belgique.

Les résultats s'organisent autour de six thèmes rendant compte d'un processus évolutif de transition professionnelle. Ils mettent en évidence la rupture associée à l'annonce du licenciement, suivie d'une période de déstabilisation marquée par la perte de repères quotidiens et professionnels ainsi que par des inquiétudes liées à l'avenir. Les participants décrivent également les ressources et stratégies mobilisées pour faire face à cette période, notamment le soutien social, le maintien d'activités et l'accompagnement à la réinsertion. Les résultats soulignent par ailleurs les ajustements liés au repositionnement professionnel ainsi que le caractère ambivalent de l'âge dans la perception de leur employabilité. Enfin, les participants développent progressivement une relecture plus nuancée, voire positive, de leur expérience.

Ce travail met ainsi en lumière la complexité des transitions professionnelles vécues après un licenciement en seconde partie de carrière, tout en soulignant l'importance des ressources personnelles, sociales et institutionnelles mobilisées au cours de ce processus. Il met également en évidence l'ambivalence de l'âge dans les parcours de réinsertion professionnelle, perçu à la fois comme une ressource et comme un facteur de vulnérabilité.

Mots-clés : licenciement, transition professionnelle, seconde partie de carrière, travailleurs âgés de 45 ans et plus, employabilité, recherche qualitative.

Table des matières

1.	Introduction.....	1
2.	Revue de la littérature.....	3
2.1.	Le concept de transition.....	3
2.2.	Les facteurs influents le vécu d'une transition.....	6
2.3.	Le cas du licenciement et ses conséquences.....	7
2.4.	Les personnes âgées de 45 ans et plus face au licenciement.....	10
2.5.	Question de recherche et objectifs.....	13
3.	Méthodologie.....	13
3.1.	Participants.....	14
3.1.1.	Effectif et composition de l'échantillon.....	14
3.1.2.	Caractéristiques des participants.....	15
3.1.3.	Modalités de recrutement.....	15
3.1.4.	Considérations éthiques.....	16
3.2.	Procédure de récolte des données.....	16
3.2.1.	Élaboration du guide d'entretien.....	16
3.2.2.	Déroulé des entretiens.....	17
3.3.	Analyse des données.....	18
4.	Résultats.....	19
4.1.	L'annonce : point de départ de la transition.....	20
4.1.1.	Thème 1 : Une rupture professionnelle marquante et contrastée.....	20
4.2.	La période de transition.....	23
4.2.1.	Thème 2 : Une transition marquée par la déstabilisation et la perte de repères.....	23
4.2.2.	Thème 3 : Se reconstruire : stratégies d'adaptation et ressources mobilisées.....	26
4.2.3.	Thème 4 : Se repositionner face à l'emploi : entre ajustements professionnels et perception de son employabilité.....	29
4.2.4.	Thème 5 : L'âge comme facteur ambivalent dans la perception de l'employabilité....	31
4.3.	La vision a posteriori de la transition.....	33
4.3.1.	Thème 6 : Donner du sens à l'expérience par la relativisation et la relecture positive du vécu.....	33
5.	Discussion.....	35
5.1.	Interprétation des résultats et mise en perspective avec la littérature.....	36
5.2.	Implications théoriques et pratiques.....	41
5.3.	Limites et perspectives de recherche.....	43
6.	Conclusion.....	45

Bibliographie	46
Annexes	52
Annexe 1 : Guide d'entretien	52
Annexe 2 : Codage et thématization des entretiens	54
Annexe 3 : Grille d'utilisation de l'IA	89

1. Introduction

Dans le contexte actuel, les parcours professionnels sont de moins en moins linéaires et se construisent dans un environnement marqué par l'instabilité, la complexité et l'incertitude (Lecerf & Zgoulli, 2022). Masdonati et Zittoun (2012, p.2) rejoignent cette idée, les définissant comme « imprévisibles et hétérogènes ».

Cette tendance se reflète dans plusieurs événements récents de l'actualité belge, comme des fermetures de grandes enseignes (eg. Cora, Lunch Garden) ou des restructurations importantes (eg. Delhaize, Catalent) (Lecocq, 2026; Noulet, 2025; Poncelet et al., 2025; RTBF, 2025). Ces contextes amènent à des vagues de licenciements touchant des profils variés, incluant des travailleurs en seconde partie de carrière, qui peuvent présenter une vulnérabilité accrue lors des processus de réinsertion professionnelle (Klehe et al., 2012).

Par ailleurs, cela se traduit dans des données récoltées par le secrétariat social belge Securex (De Vlieghe & Vanden Berghe, 2025) : l'année 2024 a marqué un record en matière de ruptures involontaires de contrats à durée indéterminée, atteignant 5,64 % (le chiffre le plus élevé depuis 2020, dépassant le taux obtenu lors de la crise sanitaire du COVID-19). Selon ces auteurs, la Wallonie est particulièrement impactée, obtenant le taux le plus important. Cette augmentation s'explique principalement par la hausse du nombre de faillites, parmi lesquelles 11 067 entreprises en Belgique ont été touchées en 2024 (Statbel, 2025a). Le niveau de pertes d'emploi est alors également atteint, représentant le 3^{ème} résultat le plus important depuis douze ans (Statbel, 2025a).

Cette situation place les transitions professionnelles au cœur des enjeux actuels du monde du travail. Cela s'explique à la fois par le fait que les individus sont de plus en plus nombreux à devoir traverser ces périodes de transition, mais aussi par la complexité de ces processus, souvent longs et variés (Masdonati & Zittoun, 2012). Ces passages exposent effectivement les sujets à une forme de dissonance, pouvant apporter des effets aussi bien positifs que négatifs (Guichard, 2022). Guichard (2022, p. 428) précise que cela incite l'individu à « redéfinir ses activités, ses rôles et ses représentations et/ou à effectuer une nouvelle synthèse et mise en perspective subjectives de ses diverses expériences de vie », ce qui demande du temps. D'autres auteurs ajoutent que ce type de transition concerne d'abord la sphère professionnelle, mais que ses répercussions s'étendent souvent à d'autres aspects de la vie de l'individu tels que les

relations familiales et sociales, la situation financière ou encore les loisirs (Masdonati & Zittoun, 2012).

Cette dynamique prend une ampleur singulière lorsque la transition professionnelle est provoquée par un licenciement. En effet, ce type d'épreuve représente un cas de transition involontaire, générant alors un ensemble spécifique de difficultés (Fouad & Bynner, 2008). Il a été mis en avant qu'un licenciement économique entraîne des impacts importants pour l'individu : variations au niveau de l'estime de soi, du lien affectif au travail ou encore de la perception de l'employabilité (Benjib, 2022). D'autres auteurs appuient sur la remise en question de l'identité personnelle et le sentiment d'humiliation que le licenciement peut engendrer (Guyonvarch, 2008; Trotzier, 2006).

Parallèlement, le vieillissement de la population belge est en progression et l'office belge de statistiques prédit un accroissement encore plus fort dans les années à venir (Statbel, 2025b). Les réformes de pensions actuelles ont fixé l'âge légal de la pension à 66 ans (Service Fédéral des Pensions, 2025), ce qui amène un vieillissement de la population active.

À cela s'accompagne tous les défis auxquels ces travailleurs doivent faire face lors des dernières étapes de leur vie professionnelle : Faurie et ses collaborateurs (2008) ont relevé des difficultés liées à la manière dont l'adulte définit son identité, repense ses projets, et s'inscrit dans des relations sociales parfois marquées par des stéréotypes ou des discriminations au sein des structures professionnelles.

Ces différents enjeux (tels que les difficultés identitaires, les projections d'avenir et les idées reçues) prennent alors une dimension particulière lorsqu'ils se mêlent à une situation de transition professionnelle. Si nous prenons l'exemple d'une perte d'emploi, un ensemble de stéréotypes négatifs attribués aux seniors peuvent les maintenir en dehors du monde du travail (Ciavaldini-Cartaut & Garino, 2022). Cela peut comprendre des représentations liées à un manque de flexibilité, à une moindre réactivité aux innovations, à une capacité d'apprentissage réduite, à un désengagement supposé, ou encore à un déficit de compétences (Ciavaldini-Cartaut & Garino, 2022). Les candidats de plus de 45 ans évoquent eux-mêmes leur âge comme un élément explicatif de leurs difficultés d'accès à l'emploi (Moulaert, 2012).

En Belgique, nous pouvons d'ailleurs constater qu'une forte proportion des sujets inactifs le reste encore un an après leur sortie de l'emploi, et que cette observation touche particulièrement certaines tranches d'âge : cela concerne 80,5% des inactifs âgés de 45 à 54 ans et 88,7% des inactifs de 55 à 64 ans (Statbel, 2023).

Ainsi, les transitions professionnelles, et plus particulièrement celles qui font suite à un licenciement, soulèvent des enjeux cruciaux. Elles se lient à l'avancée en âge des travailleurs et au monde du travail qui est marqué par des transformations économiques et technologiques fréquentes (Faurie et al., 2008). Dans ce contexte, les personnes en seconde partie de vie professionnelle sont susceptibles de présenter des difficultés spécifiques de réinsertion (Klehe et al., 2012).

C'est dans cette perspective que s'inscrit le présent mémoire, qui vise à explorer le vécu subjectif de personnes âgées de 45 ans et plus confrontées à une transition professionnelle consécutive à un licenciement, dans un contexte belge. Plus précisément, l'étude cherche à comprendre la manière dont les individus donnent sens à cet événement, les aspects émotionnels, identitaires, sociaux et professionnels qui l'accompagnent, ainsi que les ressources et les freins mobilisés au cours de la transition.

2. Revue de la littérature

2.1. Le concept de transition

Pendant longtemps, les trajectoires professionnelles ont suivi un cours relativement stable. Les principales étapes mises en avant étaient alors l'entrée dans la vie active et le départ à la retraite. Dorénavant, cette linéarité s'est profondément transformée : les transitions professionnelles sont de plus en plus nombreuses, ce qui invite à repenser leur place et leur rôle dans la vie d'un individu (Masdonati & Zittoun, 2012).

En effet, Le Blanc et ses collègues (2023) soulignent que de nouvelles « épreuves de vie » se présentent alors aux sujets, reprenant l'idée du sociologue Rosanvallon selon laquelle ces épreuves peuvent à la fois provoquer une souffrance et une manière particulière d'aborder le monde.

Selon Schlossberg, la notion de transition désigne « n'importe quel événement ou absence d'événement qui amène des changements dans nos relations, comportements, croyances et rôles de vie » (cité dans Gingras & Sylvain, 1998, p. 340). Cette définition est également reprise en 2022 par Lecerf et Zgoulli, qui précisent ensuite que la place du sens dans le processus de transition est également fondamentale. Guichard (2022, p.427), lui, définit la transition comme un « changement marquant la vie de l'individu, l'affectant, et se traduisant par des transformations de ses conduites, de ses rôles ou de ses représentations ». Ces définitions mettent en avant des zones d'impact communes de la transition, amenant l'idée qu'elle agit à

la fois sur les dimensions pratiques de l'individu (c'est-à-dire ses actions et fonctions sociales) et ses dimensions subjectives (telles que ses croyances et perceptions).

En ce qui concerne les transitions professionnelles, une de leurs spécificités est qu'elles affectent un domaine central de la vie adulte : le travail. Elles recouvrent une diversité de réalités et sont représentées, par exemple, par l'entrée et la sortie du marché du travail, les interruptions temporaires, les transformations contextuelles dues à une réorganisation du travail, les promotions ou changements de fonction, ou encore les reconversions vers d'autres secteurs. Elles englobent donc également les divers passages entre emploi et inactivité (Fouad & Bynner, 2008 ; Guichard, 2022 ; Masdonati & Zittoun, 2012). Même si les transitions professionnelles prennent place dans la sphère du travail, nous pouvons aisément déduire de ces exemples qu'elles vont ensuite toucher d'autres domaines de la vie de l'individu : il peut notamment s'agir du domaine personnel, familial, relationnel et/ou financier (Fouad & Bynner, 2008 ; Masdonati & Zittoun, 2012).

Afin de mieux comprendre la diversité des expériences et des parcours liés à ces transitions professionnelles, il est pertinent de s'intéresser aux différentes typologies proposées dans la littérature. Guichard (2022) différencie notamment les transitions dites « normatives », correspondant à des événements considérés comme habituels et attendus dans une carrière professionnelle, et les transitions « événementielles », liées à des situations imprévues et inattendues. Ces notions rejoignent celles de Schlossberg, développées plusieurs dizaines d'années avant. Il s'agit respectivement de ce qu'il avait nommé « l'évènement anticipé » et « l'évènement non anticipé » (cité dans Gingras & Sylvain, 1998). Il présentait également les transitions faisant suite à une « absence d'évènement », qui représente une attente non concrétisée (eg. s'attendre à recevoir une promotion et ne pas l'obtenir) ainsi que celles provenant d'un « souci persistant » lié à un changement insidieux et progressif (eg. perte des idéaux professionnels) (cité dans Gingras & Sylvain, 1998).

Fouad et Bynner (2008) évoquent quant à eux les notions de transitions volontaires et involontaires, différenciées principalement par la présence ou l'absence de choix personnel. Les changements provoqués par une transition volontaire résultent de la décision propre à l'individu, ceux liés à une transition involontaire sont imposés par des contraintes et concernent notamment les individus confrontés à un licenciement.

Un autre type de transition a été présenté en 1971 par le psychiatre Parkes : la transition psychosociale (Parkes, 1971). Elle renvoie plus généralement à des changements significatifs

dans l'espace de vie d'un individu, survenant de façon rapide mais produisant des effets durables. Elle remet également en question la vision du monde initiale du sujet. Ce type de transition peut se présenter dans la sphère professionnelle : l'auteur donne l'exemple de la perte d'emploi qui risque de transformer toute une série de représentations bien établies dans le quotidien du sujet (façons dont la journée va se dérouler, sources de sécurité, perception de ses capacités...). Cela rejoint donc également l'idée d'un impact multidimensionnel de ce type de transition.

Quelle que soit la transition rencontrée, elle demandera du temps à l'individu concerné et différentes phases d'évolution seront traversées tout au long du processus, impactant ses façons de penser et ses comportements (Guichard, 2022).

Différentes conséquences liées aux expériences de transition sont alors relatées dans la littérature. Tout d'abord, Zittoun et Perret-Clermont (2002) les définissent comme des moments de rupture qui demandent des adaptations à de nouvelles réalités. Selon eux, les changements engendrés toucheront à la fois les rôles sociaux du sujet, le développement de ses compétences, la définition de son identité ainsi que le sens qu'il attribue aux événements. Une période de transition peut alors représenter une occasion de se développer, en assumant de nouveaux rôles ou en élargissant ses compétences, mais aussi un moment de doute fragilisant qui provoque une certaine détresse (Zittoun & Perret-Clermont, 2002). Guichard (2002) évoque également les redéfinitions nécessaires des rôles et des activités du sujet, appuyant sur l'état de dissonance et l'obligation de construction active qu'une transition provoque, pouvant de nouveau avoir des effets tant positifs que négatifs. Dès lors, les transitions peuvent aussi amener l'opportunité de réfléchir, de créer et d'agir (Hallqvist, 2012).

Plus spécifiquement, les transitions professionnelles peuvent constituer une période critique, car elles obligent souvent l'individu à renoncer à des projets d'avenir construits dans sa situation professionnelle antérieure, et qu'il ne croyait pas devoir reconsidérer (Lecerf & Zgoulli, 2022). La prévisibilité anciennement rassurante est perdue et la vision de l'avenir devient plus incertaine, pouvant provoquer une perte de repères et de la peur, ou bien des sentiments plus positifs basés sur l'espoir (Hallqvist, 2012; Lecerf & Zgoulli, 2022). L'enjeu est alors de pouvoir définir, ou au moins envisager, une nouvelle direction à prendre (Lecerf & Zgoulli, 2022).

Dans ce cadre, certains auteurs insistent néanmoins sur l'idée que tous les individus n'abordent pas une transition dans les mêmes conditions. En effet, les ressources, mais aussi les obstacles

qui influencent le vécu varient selon les personnes, les milieux et les époques (Fouad & Bynner, 2008).

2.2. Les facteurs influents le vécu d'une transition

La façon d'appréhender et de traverser une même transition peut donc varier selon les individus. De plus, chez une même personne, cette expérience peut également varier selon les différentes périodes de sa vie (Gingras & Sylvain, 1998).

Le modèle de Nancy Schlossberg est repris par différents auteurs pour expliquer ces différences inter et intra individuelles (Gingras & Sylvain, 1998 ; Guichard, 2022). Selon elle, traverser une transition implique de mobiliser des ressources, qu'elle répartit en quatre catégories :

- *La situation*, qui renvoie au contexte accompagnant le changement : l'évènement déclencheur, le moment où il survient, les autres sources de stress éventuelles, ainsi que la motivation et le sentiment de contrôle de la personne. L'influence des expériences passées face à des transitions similaires peut aussi intervenir.
- *Le soi*, qui regroupe les caractéristiques individuelles comme l'importance accordée au travail dans sa vie, la capacité d'adaptation, l'estime de sa propre efficacité et le sens personnel attribué aux évènements.
- *Le support*, qui fait référence aux ressources sociales et affectives disponibles.
- *Les stratégies*, qui concernent les moyens employés pour faire face : agir directement sur la situation, en modifier la perception, ou gérer les tensions émotionnelles qu'elle génère.

Tous ces éléments, dépendant de l'individu concerné et de son contexte, peuvent alors intervenir dans son vécu de la transition et représenter des leviers ou des freins.

Plus récemment, Masdonati et Zittoun (2012) ont proposé d'autres catégories de facteurs. Ils mettent également en avant le rôle de l'entourage, rejoignant l'axe « *support* » proposé par Schlossberg. En effet, ils précisent que les individus s'appuient souvent sur des personnes ressources, qu'il s'agisse de contacts personnels, de pairs, ou de professionnels. Ces membres du réseau social peuvent alors représenter un soutien dans le processus de transition, apportant un appui émotionnel, une aide dans les processus identitaires (par exemple par l'appartenance à un groupe), des conseils pratiques ou en facilitant l'accès à de nouveaux environnements.

Ensuite, ces auteurs soulignent que les transitions amènent les individus à explorer de nouvelles possibilités, à devoir rechercher des informations et à entreprendre des démarches qui seront

parfois marquées par des échecs. Dans ce contexte, ils évoquent deux types de ressources pouvant être mobilisées. D'une part, les dispositifs institutionnels tels que les programmes de formations ou autres dispositifs d'accompagnement, qui offrent un cadre structuré pour accompagner la transition, développer les compétences, soutenir le processus identitaire et parfois le sens accordé au changement. Toutefois, ils précisent que le recours à ces dispositifs dépend toujours de la décision personnelle des individus, qui choisissent dans quelle mesure s'y engager. D'autre part, ils mettent en avant qu'à notre époque l'accès aux informations est facilité et que l'existence des médias, d'internet ou encore des journaux peut aider à mieux comprendre la situation rencontrée et gérer l'incertitude. C'est ce qu'ils nomment les « ressources sémiotiques » (Masdonati & Zittoun, 2012).

Pour finir, ils considèrent que les individus, en ayant traversé plusieurs transitions au cours de leur vie, développent des ressources personnelles nourries par l'expérience, qui les aident à comprendre les nouvelles situations, à mobiliser les appuis nécessaires et à relire de manière réflexive ce qu'ils traversent (Masdonati & Zittoun, 2012). Cet axe semble s'apparenter à la fois aux influences des expériences passées mises en avant dans la catégorie « *situation* » de Schlossberg ainsi qu'aux capacités d'adaptation décrites dans le « *soi* ».

Par ailleurs, Fouad et Bynner (2008) mettent en avant l'importance du temps dont dispose l'individu pour se préparer aux transformations, considérer les différentes options et poser un choix réfléchi dans le processus de transition. Ils précisent que les transitions involontaires comportent davantage d'obstacles concernant ce temps disponible, provoquant parfois des prises de décisions dans un contexte non optimal (eg. opter pour le premier poste accessible par peur de ne pas trouver d'autres opportunités). En ce qui concerne les transitions professionnelles, la perception et la compréhension des options professionnelles qui se présentent à l'individu ainsi que des compétences requises ou à développer pour s'y adapter sont donc primordiales. Les auteurs évoquent également d'éventuels freins sociétaux tels que « le racisme, le sexisme ou l'âgisme » (p. 247).

2.3. Le cas du licenciement et ses conséquences

Les restructurations d'entreprises occupent aujourd'hui une place considérable dans le monde du travail et la population active se trouve alors de plus en plus confrontée à des licenciements pour raisons économiques (Guyonvarch, 2008; Robinet et al., 2019). Comme évoqué en introduction, les annonces de fermeture ou de restructuration se succèdent dans les médias belges. Auparavant, les salariés touchés étaient en majorité les moins qualifiés, possédant des

compétences peu reconnues ou exerçant dans des secteurs économiques fragilisés, alors qu'à l'heure actuelle, tout type de travailleurs peut être concerné (Guyonvarch, 2008). Cette situation amène à considérer ces transitions involontaires comme une étape de plus en plus « ordinaire » au sein des parcours professionnels (Guyonvarch, 2008), et oblige les travailleurs à se montrer flexibles et adaptables (Hallqvist & Hydén, 2014).

Dans son étude basée sur des entretiens menés auprès de directeurs des ressources humaines, Guyonvarch (2008) retire en effet une tendance de leur part à connoter positivement les termes liés au licenciement, mettant en avant des capacités d'adaptation et de « rebond » dont les salariés doivent pouvoir faire preuve. Malgré cette disposition à normaliser les cas de licenciements, la chercheuse insiste sur le fait qu'ils représentent toujours une épreuve pour les travailleurs concernés. Leurs conséquences sont d'ailleurs largement mises en évidence dans la littérature.

Si nous nous référons aux types de transitions présentés ci-dessus, nous pouvons en déduire qu'un licenciement représente un cas de transition événementielle, involontaire, et psychosociale, en raison de son caractère souvent inattendu et des changements profonds qu'il engendre. Effectivement, certains relèvent le sentiment de surprise provoqué par cet événement (Robinet et al., 2019), d'autres le définissent comme un « choc » (Benjib, 2022; Trotzier, 2006). Dès lors, ce vécu soudain va ensuite souvent provoquer des répercussions psychologiques, sociales et professionnelles que plusieurs études ont mis en évidence.

Tout d'abord, dans une étude menée en Flandre auprès de 610 demandeurs d'emploi ayant récemment perdu leur travail, les chercheurs ont évalué l'évolution des ressources perçues et la détresse psychologique à deux temps distincts espacés de six mois. Les résultats ont pu mettre en avant que la détresse psychologique, présente au sein de l'échantillon de personnes licenciées récemment, impacte négativement la perception des ressources personnelles telles que la disponibilité du réseau et l'efficacité à se réinsérer (De Cuyper et al., 2019). Il est néanmoins à noter que cette étude repose sur l'hypothèse théorique selon laquelle la perte d'emploi génère de la détresse psychologique, sans pour autant permettre d'établir un lien de causalité entre ces deux variables.

Les résultats obtenus dans la thèse de Benjib (2022), portant sur les transitions de carrière à la suite d'un licenciement économique, coïncident et mettent en avant une diminution du sentiment d'employabilité au sein de son échantillon de plus de trois cents travailleurs licenciés. De plus, cette observation est présente même dans le cas où les personnes ont retrouvé un travail

six mois après leur perte d'emploi. D'autres résultats sont soulignés dans cette étude : le licenciement entraîne un affaiblissement de l'estime de soi, surtout celle liée au domaine professionnel, et un style d'attachement au lieu de travail moins sécurisant (Benjib, 2022).

Par ailleurs, les doutes et préoccupations liés à l'avenir sont souvent mentionnés suite à une perte d'emploi, plongeant l'individu en dehors du monde structurant dans lequel il évoluait et l'amenant face à des prises de décisions importantes (Fouad & Bynner, 2008; Guyonvarch, 2008; Trotzier, 2006).

De plus, le licenciement peut entraîner les individus dans des conditions de vie plus précaires (Guyonvarch, 2008), les conduisant parfois à accepter un « sous emploi » qui représente « un emploi qui est "objectivement" et/ou "subjectivement" défini comme inférieur au poste précédent » (McKee-Ryan et al. 2009, cité par Hallqvist & Hydén, 2014).

D'autre part, la formation de l'identité des adultes passe en grande partie par le travail occupé (Fouad & Bynner, 2008). Dès lors, l'étude de Guyonvarch (2008), notamment basée sur des entretiens semi-directifs avec des salariés licenciés, met en avant qu'un licenciement peut provoquer une déstabilisation forte des identités professionnelles. Autrement dit, cela transforme les processus qui structurent la manière dont les individus se positionnent vis-à-vis de l'emploi et du travail, ainsi que le sens qu'ils leur attribuent (Guyonvarch, 2008). Cette idée est également partagée dans l'étude de cas menée par Robinet et ses collègues (2019).

De façon générale, une telle situation de transition est donc empreinte d'une série de répercussions, et s'accompagne de conditions parfois peu favorables (Fouad & Bynner, 2008). Elles demandent alors un temps de reconstruction primordiale (Robinet et al., 2019).

Cependant, même si les dimensions mises en avant ici semblent partagées dans l'expérience des travailleurs licenciés, certains facteurs personnels et contextuels interviennent également et peuvent amener des divergences au niveau du vécu.

Des différences sont d'abord relevées par Trotzier (2006) en fonction de l'origine du licenciement : une fermeture d'entreprise est davantage vécue collectivement puisqu'elle implique de la même manière l'ensemble des salariés, alors qu'une réduction d'effectifs repose quant à elle sur un processus de sélection, ce qui tend à isoler les individus et rendre leur expérience plus personnelle. L'auteur s'est penché plus en profondeur sur ce deuxième cas, soulignant diverses conséquences propres à cette situation dans son étude. Il relève le sentiment d'injustice, parfois accompagné d'un sentiment d'humiliation due au fait d'avoir été

spécifiquement désigné parmi ceux qui devaient quitter l'entreprise. Il souligne également les tensions et comparaisons interpersonnelles qui se créent avec les anciens collègues, ainsi que les critiques visant leur syndicat. Dans cette situation, il note que les femmes, les personnes plus âgées et les moins diplômées ont plus tendance à ressentir du désarroi (Trotzler, 2006).

En outre, dans son étude, Guyonvarch (2008) met aussi en évidence les variations marquées liées au niveau de qualification et à l'âge des individus. Les moins qualifiés apparaissent comme ceux rencontrant le plus de difficultés, le niveau de formation représentant un facteur déterminant pour la réinsertion dans un emploi stable. De même, les plus âgés sont exposés à une déstabilisation plus conséquente à devoir se réengager dans un processus de candidature (Guyonvarch, 2008).

De manière similaire, Hallqvist (2012) met l'accent sur l'idée que les travailleurs plus âgés, et déjà « installés » sur le marché de l'emploi vivent la perte d'emploi comme un bouleversement aux conséquences financières et existentielles, remettant en cause les repères construits au fil du temps.

Ainsi, le licenciement, bien qu'étant parfois considéré comme une étape normale, constitue une transition professionnelle marquante. Les recherches mentionnées mettent en évidence une diversité d'impacts, qui peuvent varier selon les individus et les contextes spécifiques. Ces impacts sont ensuite susceptibles d'influencer les processus de réinsertion professionnelle ainsi que les perceptions d'employabilité des travailleurs concernés.

2.4. Les personnes âgées de 45 ans et plus face au licenciement

La littérature relative aux effets d'un licenciement spécifiquement chez les sujets âgés de 45 ans et plus met en évidence une série de facteurs sur lesquels cette rupture professionnelle intervient.

Tout d'abord, Klehe et al. (2012) soulignent que les conséquences d'une perte d'emploi varient selon les populations. En effet, les travailleurs âgés (définis, selon eux, par la tranche d'âge « 50 ans et plus ») sont perçus comme plus susceptibles de rencontrer des difficultés face à cette situation, en partie en raison de stéréotypes négatifs liés à leur employabilité. Les auteurs relèvent des stéréotypes persistants, considérant ces travailleurs comme moins productifs, peu flexibles, moins enclins à apprendre, ou encore peu adaptés aux nouvelles technologies. Ces jugements confrontent alors les travailleurs âgés à davantage d'obstacles dans leur processus de réinsertion professionnelle (Klehe et al., 2012).

D'après une étude quantitative menée en Espagne, les sujets ont d'ailleurs une vision pessimiste de leurs chances de réinsertion (Climent-Rodríguez et al., 2019). Cette étude a été réalisée auprès de 140 sujets ayant perdu leur emploi et suivant un programme public d'orientation professionnelle, dont 66 participants avaient plus de 45 ans. Les auteurs ont mis en avant que les sujets âgés de 45 ans et plus percevaient des obstacles plus importants dans leur recherche d'emploi comparativement au groupe d'âge plus jeune, et ce notamment en raison de responsabilités familiales, de caractéristiques personnelles ou de compétences de recherche.

Climent-Rodríguez et ses collègues (2019) se sont plus particulièrement intéressés au processus de deuil amené par la perte d'emploi, en administrant aux participants un inventaire de deuil adapté à un contexte de rupture professionnelle. Les résultats ont montré que les personnes âgées de plus de 45 ans vivent ce deuil de façon plus intense et plus longue que les personnes plus jeunes, aussi bien directement après la perte d'emploi qu'au moment de l'étude. Au sein de cette tranche d'âge, les personnes accordent également une importance plus forte au travail dans leur vie, et une relation positive a pu être mise en avant entre l'intensité du deuil et cette importance accordée à l'emploi.

Par ailleurs, dans cette même étude (Climent-Rodríguez et al., 2019), les chercheurs ont mis en évidence que les sujets plus âgés (toujours comparativement à leurs homologues plus jeunes) étaient plus enclins à accepter des postes qu'ils n'affectionnent pas ou des conditions de travail peu attrayantes. Cela rejoint l'idée évoquée dans la partie précédente selon laquelle les individus, à la suite d'un licenciement, ont tendance à accepter des postes moins appréciés (McKee-Ryan et al., 2009, cité par Hallqvist & Hydén, 2014).

Néanmoins, l'étude de Climent-Rodríguez et ses collaborateurs (2019) note également que les participants âgés de 45 ans et plus montrent moins de crainte vis-à-vis d'un travail stressant, caractérisé par des règles strictes, ou n'ayant pas des horaires souples.

Comme mentionné précédemment, le licenciement peut aussi avoir un impact important sur les dynamiques identitaires (Guyonvarch, 2008; Robinet et al., 2019). Dans le cas des travailleurs âgés, leur identité peut fortement être liée à leur profession et parfois ancrée depuis des années (Klehe et al., 2012). Berger (2006), dans son étude basée sur des entretiens avec des personnes licenciées âgées de 45 à 65 ans, précise même que celles-ci conservent un lien fort avec leur ancienne identité professionnelle (Berger, 2006). Cet auteur a également souligné que l'étiquette « âgé » est perçue comme stigmatisante pour les participants, et entraîne une dévalorisation de leur identité, affectant leur estime personnelle. Néanmoins, son étude appuie

sur la capacité de reconstruction d'une identité positive grâce à plusieurs ressources, telles que le soutien social, les programmes de réinsertion, ou la capacité à adopter une attitude optimiste (Berger, 2006).

Ensuite, d'autres stratégies mises en place par les travailleurs âgés confrontés à une perte d'emploi sont évoquées par Klehe et ses collègues (2012). Ils mentionnent des comportements néfastes, comme le tabagisme ou la consommation d'alcool, mais des visions plus positives peuvent également être présentes, amenant à une réflexion de carrière et une occasion de se lancer dans un autre versant professionnel. Cela souligne la diversité des réactions adoptées par les travailleurs âgés face à la perte d'emploi (Klehe et al., 2012).

Sur le plan de la santé physique, deux études révèlent un impact mesurable d'une rupture de carrière involontaire chez les plus de 45 ans (He et al., 2003; T. Gallo et al., 2009). Celle réalisée aux États-Unis met en avant un lien entre la perte d'emploi et l'augmentation de certaines incapacités physiques, particulièrement chez les femmes non mariées ou à faibles revenus (T. Gallo et al., 2009). Au Canada, les ruptures de carrière en fin de vie active sont corrélées à une dégradation de la santé auto-évaluée par les participants (He et al., 2003).

En Belgique, les difficultés de réinsertion liées à l'âge ont également été relevées par Moulaert (2012) suite à des entretiens réalisés avec des candidats de 45 ans et plus en outplacement¹. Ces candidats évoquent leur âge comme un facteur explicatif de leurs difficultés et expriment une potentielle intériorisation des stéréotypes liés à l'âge par des phrases prononcées telles que « *trop vieux, trop cher, trop con* » (Moulaert, 2012, p. 124).

Dès lors, plusieurs études mettent en évidence les difficultés spécifiques rencontrées par les personnes âgées de 45 ans et plus à la suite d'une perte d'emploi. Ces difficultés semblent concerner les sphères psychologique et physique (processus de deuil, remise en question identitaire, baisse des capacités physiques perçues...) mais également professionnelle (perception de l'employabilité diminuée et freins à la réinsertion).

Toutefois, une partie des études portant sur les effets du licenciement chez les travailleurs âgés de 45 ans et plus repose sur des méthodologies quantitatives, visant principalement à mesurer l'intensité de variables telles que la détresse psychologique, le deuil professionnel ou la perception de l'employabilité. Par ailleurs, une large proportion de ces recherches a été menée

¹ L'outplacement est un suivi qui « consiste à accompagner les travailleurs licenciés de manière à les aider dans leurs démarches afin qu'ils retrouvent rapidement un nouvel emploi ou qu'ils démarrent une activité en tant qu'indépendant » (Securex, s. d.).

hors du contexte belge. Or, les cadres institutionnels, les politiques de l'emploi, les dispositifs d'accompagnement et les représentations sociales du travail peuvent varier selon les pays, ce qui limite la transférabilité directe des résultats. À l'exception de l'étude de Moulaert (2012), les réalités subjectives de cette population confrontée à un licenciement en Belgique restent relativement peu documentées.

Dans ce contexte, explorer les réalités subjectives des personnes de plus de 45 ans dans un contexte belge apparaît alors comme une voie pertinente afin d'enrichir les connaissances existantes et de mieux saisir la complexité des trajectoires de transition en seconde partie de carrière.

2.5. Question de recherche et objectifs

La question suivante guidera ainsi le présent mémoire : « *Comment les personnes âgées de 45 ans et plus vivent-elles la transition professionnelle consécutive à un licenciement ?* ».

L'objectif général de cette étude est dès lors d'explorer le vécu de personnes âgées de 45 ans et plus ayant connu un licenciement pour des raisons économiques ou organisationnelles, dans un contexte belge. Plus spécifiquement, cette recherche vise à :

- comprendre comment les individus donnent sens à cette rupture professionnelle ;
- identifier les aspects émotionnels, identitaires, sociaux et professionnels qui font suite au licenciement ;
- mettre en lumière les ressources et les freins mobilisés au cours de la transition ;
- explorer la manière dont ils perçoivent leur employabilité et leurs perspectives d'avenir.

La conception de la recherche est élaborée en fonction de cette question et de ces objectifs, et est présentée dans la section suivante.

3. Méthodologie

Dans le but de comprendre et d'analyser le vécu des personnes âgées de 45 ans et plus après un licenciement, une approche qualitative a été mise en place. Celle-ci permet d'accéder aux réalités subjectives et aux ressentis des participants : l'objectif visé en recherche qualitative est de comprendre certaines facettes des significations présentes au sein d'un groupe étudié, c'est-à-dire la façon dont les membres d'un groupe donnent du sens à leurs expériences, leurs idées ou leurs comportements (Braun & Clarke, 2022a). Notre question de recherche s'inscrit alors

pleinement dans les buts poursuivis par une enquête qualitative, puisqu'elle s'intéresse à la manière dont les personnes ont vécu et donné du sens à l'évènement traversé.

Cette section présente ainsi la méthodologie adoptée dans le cadre de cette recherche.

3.1. Participants

3.1.1. Effectif et composition de l'échantillon

L'échantillon est composé de huit participants ayant vécu un licenciement pour des raisons économiques ou organisationnelles à l'âge de 45 ans ou plus.

Le nombre de participants prévu initialement (huit à dix) a donc été atteint. Les études qualitatives utilisant la méthode des entretiens semi-directifs reposent fréquemment sur de petits échantillons allant de 6 à 15 participants (Braun & Clarke, 2006 ; Rondeau et al., 2023). Ce type de taille est jugé suffisant pour atteindre la saturation des données, c'est-à-dire lorsque plus aucune nouvelle donnée significative n'apparaît dans les données collectées. Cela permet également de récolter une diversité de points de vue tout en permettant une analyse en profondeur des données recueillies.

Dans notre cas, le recrutement n'a pas été poursuivi au-delà de ce nombre dans la mesure où cette saturation semblait atteinte au cours du processus d'analyse des entretiens. En effet, les derniers entretiens réalisés ont essentiellement confirmé les thèmes déjà identifiés et n'ont pas amené à de nouvelles pistes d'analyse majeures. Cet échantillon permet alors de mettre en évidence la richesse des récits, des perceptions subjectives et des stratégies déployées lors de cette transition professionnelle.

L'échantillon inclut majoritairement des personnes ayant retrouvé un emploi au moment de l'étude. Toutefois, l'ancienneté au sein de ces emplois est variable, allant de plusieurs années (jusqu'à 13 ans) à des situations très récentes (depuis une semaine) ou imminentes (prise de poste prévue dans les jours suivants l'entretien). Par ailleurs, deux participants se trouvent encore en période de préavis au moment de l'entretien : l'un est engagé dans des missions d'intérim successives durant cette période, tandis que l'autre est en recherche d'emploi.

Ce choix permet de saisir la diversité des vécus, en intégrant les ressentis liés à la perte d'emploi encore en cours et les récits rétrospectifs de personnes ayant traversé cette phase précédemment. L'intégration de ces différents profils a pour objectif d'enrichir l'analyse des trajectoires et de rendre compte de différentes temporalités dans la transition professionnelle, en identifiant les

variations dans les parcours et les éléments communs à différents moments du processus. Ce choix implique cependant une hétérogénéité des expériences, en fonction de l'avancée dans le parcours de réinsertion. Cette diversité est alors prise en compte dans l'analyse, en précisant la situation de chaque participant et en évitant toute généralisation hâtive.

3.1.2. Caractéristiques des participants

L'échantillon comprend cinq femmes et trois hommes, âgés de 55 ans à 62 ans. Les caractéristiques principales des participants sont présentées dans le Tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1. *Caractéristiques individuelles des participants*

Participants	Genre	Âge	Secteur professionnel	Motif du licenciement	Ancienneté avant le licenciement	Temps écoulé depuis le licenciement	Situation professionnelle actuelle
P1	Homme	61 ans	Informatique	Restructuration	19 ans	13 ans	CDI
P2	Femme	58 ans	Informatique	Restructuration	3 ans	6 mois	CDI
P3	Homme	62 ans	Informatique	Restructuration	23 ans	3 ans	CDI
P4	Femme	60 ans	Administratif	Restructuration	28 ans	2 ans	Intérim
P5	Femme	55 ans	Commercial	Restructuration	19 ans	6 mois	CDI
P6	Femme	58 ans	Bancaire	Restructuration	28 ans	8 ans	CDI
P7	Homme	60 ans	Manager RH	Restructuration	1,5 ans	9 mois	CDI prochainement
P8	Femme	55 ans	Informatique	Restructuration	12 ans	5 mois	En recherche d'emploi

Les participants présentent donc des profils variés en termes de secteurs d'activité, trajectoires professionnelles et situation actuelle vis-à-vis de l'emploi.

3.1.3. Modalités de recrutement

Les participants ont été recrutés via plusieurs canaux :

- la diffusion d'un appel à participation sur le réseau social Facebook ;
- la prise de contact avec des structures spécialisées dans l'accompagnement à la réinsertion professionnelle (cabinets d'outplacement et centres d'insertion socio-professionnelle).

Un formulaire d'information concernant l'étude leur a été transmis, et les personnes intéressées ont été invitées à contacter directement l'étudiante chercheuse, afin de garantir leur anonymat et d'éviter toute pression éventuelle liée à un organisme intermédiaire.

Les critères d'inclusion étaient les suivants :

- avoir vécu un licenciement pour raisons économiques ou organisationnelles (hors démission, licenciement pour faute grave ou rupture volontaire) ;
- être âgé(e) de 45 ans ou plus au moment du licenciement.

Les entretiens se sont déroulés du 22 janvier 2026 au 17 février 2026.

3.1.4. Considérations éthiques

Cette recherche a reçu l'accord du comité d'éthique de la Faculté de Psychologie, Logopédie et Sciences de l'Éducation de l'Université de Liège. Avant toute participation, chaque participant a donné son consentement éclairé, en signant un formulaire écrit qui spécifiait la nature de l'étude et leurs droits. Ce formulaire incluait l'autorisation d'enregistrement des entretiens et informait de la protection des données, englobant les informations personnelles des participants et leurs témoignages lors des entretiens.

Via le recrutement, les participants ont été informés des objectifs et modalités de la recherche, du caractère volontaire de leur participation, de leur droit de se retirer à tout moment sans justification, et des garanties de confidentialité et d'anonymisation des données.

Les entretiens ont donc été enregistrés avec l'accord des participants, puis intégralement retranscrits. Les verbatims ont été anonymisés et les enregistrements audio détruits après retranscription. Les données ont été utilisées exclusivement à des fins de recherche.

3.2. Procédure de récolte des données

3.2.1. Élaboration du guide d'entretien

Le recueil des données a été réalisé à l'aide d'entretiens semi-directifs individuels. Selon Rondeau et ses collaborateurs (2023, p.7), l'étude qualitative représente une « entreprise de questionnements » qui crée les conditions favorables pour accéder à des « témoignages libres et ouverts » des participants. Ce choix méthodologique offre alors une souplesse et une participation active de l'enquêteur dans l'échange, tout en s'appuyant sur un guide d'entretien préalablement construit qui permet d'accéder au vécu des participants (Rondeau et al., 2023).

En effet, ces auteurs appuient sur l'importance de la préparation des entretiens relatifs à l'enquête qualitative. Un guide d'entretien a alors été élaboré en suivant les différentes étapes proposées dans leur article (Rondeau et al., 2023), afin d'explorer en profondeur certains aspects ciblés, de manière relativement comparable d'un participant à l'autre. Ce guide

d'entretien vise à construire une interaction propice au partage du vécu des participants et s'appuie sur les apports de la littérature scientifique présentés précédemment. Il a eu pour but d'assurer une certaine comparabilité entre les entretiens tout en laissant la possibilité d'explorer des éléments émergents propres à chaque participant.

Ce guide, présenté en annexe (Annexe 1), aborde les principaux axes suivants :

- le contexte et les circonstances du licenciement ;
- les dimensions identitaires et sociales associées à cette rupture professionnelle ;
- les ressources et les freins rencontrés durant la transition, ainsi que les stratégies mises en place ;
- la perception de l'employabilité et des perspectives professionnelles qui a suivi le licenciement.

Le guide d'entretien a été conçu comme un outil évolutif : son utilisation au fil des entretiens a permis des ajustements mineurs afin de reformuler certaines questions et d'approfondir certains sujets à partir des analyses des premiers entretiens.

3.2.2. Déroulé des entretiens

Après un premier contact par courriel ou message privé, un entretien a été planifié avec chaque participant à un moment et dans un lieu convenus ensemble, visant à créer un environnement sécurisé et confortable ainsi qu'à garantir la confidentialité. Les entretiens en présentiel se sont déroulés soit dans les locaux universitaires mis à disposition, soit dans un autre lieu proposé par le participant.

Parmi les huit entretiens réalisés, quatre d'entre eux ont eu lieu en distanciel, via le système de visioconférence de l'application Teams, pour des questions de facilité concernant les déplacements des participants concernés.

Quelle que soit la modalité de la rencontre, chacune d'entre elle a débuté par un rappel des objectifs de l'étude, des modalités pratiques de l'entretien et des droits du participant (dont celui d'interrompre sa participation à tout moment). Le formulaire de consentement éclairé était ensuite lu et signé lorsque l'entretien se déroulait en présentiel. Pour ceux ayant lieu à distance, ce formulaire était envoyé par courriel et signé au préalable par le participant.

Les entretiens ont duré entre 47 et 68 minutes et ont été enregistré à l'aide d'un magnétophone. Ensuite, les verbatims ont été retranscrits de façon à anonymiser les données au moyen d'un code attribué à chaque participant. Tous les éléments permettant d'identifier directement ou

indirectement les participants ont donc été supprimés (noms, entreprises, lieux ...). Les enregistrements ont également été supprimés directement après leur retranscription. Les données anonymisées issues des entretiens ont ensuite été stockées sur les serveurs sécurisés de l'Université de Liège.

3.3. Analyse des données

Les données recueillies ont été traitées par une analyse thématique réflexive, selon l'approche développée par Braun et Clarke (2006, 2022a). Il s'agit d'une méthode d'analyse de données, c'est-à-dire un outil permettant d'identifier, d'organiser et d'interpréter des thèmes à partir de données qualitatives (Braun & Clarke, 2022b). Ces thèmes mettent en avant les éléments significatifs des données en lien avec la question de recherche. Les auteures précisent que la méthode contribue à explorer les réalités vécues, les points de vue et les comportements des participants dans leur contexte, en analysant les éléments de leurs témoignages, mais également les liens présents entre eux (Braun & Clarke, 2022a).

Cette méthode a notamment été choisie pour sa flexibilité théorique : les auteures indiquent qu'elle ne dépend pas directement d'un cadre théorique défini, ce qui la rend adaptable à une variété d'approches (Braun & Clarke, 2006). De plus, elles soulignent que cela la rend susceptible de fournir une lecture approfondie, nuancée et complexe des données. Néanmoins, elles insistent également sur la nécessité d'une clarté dans les démarches menées par les chercheurs et les raisons qui les motivent, afin de pallier la critique selon laquelle ce type d'analyse amène à manipuler librement et sans limite les données.

L'analyse thématique est donc ici dite « réflexive » car la subjectivité et le rôle actif du chercheur sont placés au centre de la démarche. En effet, le codage et la thématisation des données font intervenir la réflexion du chercheur, considérée comme une ressource analytique tant que celui-ci est capable d'étayer ses idées (Braun & Clarke, 2022a).

Dès lors, cette méthode a été utilisée de façon réfléchie pour traiter les données récoltées lors de l'étude, avec un retour permanent à la question de recherche afin de guider l'interprétation des résultats. Dans cette perspective, un journal de bord réflexif a été tenu afin de favoriser une prise de recul sur les réflexions et présupposés de l'étudiante chercheuse au cours de la récolte et de l'analyse des données.

Par ailleurs, les six phases itératives décrites par les auteures de la méthode ont été suivies (Braun & Clarke, 2006) : familiarisation avec l'ensemble des données, génération des codes

initiaux, recherche de thèmes, révision des thèmes, définition et dénomination des thèmes, rédaction du rapport. Concrètement, l'analyse a débuté par une phase de codage des retranscriptions en « papier-crayon », suivie d'allers-retours successifs entre les codes, les extraits verbatim et les regroupements thématiques réalisés sur ordinateur.

Cette démarche vise donc à mettre en lumière à la fois les éléments communs du vécu des participants et les variations interindividuelles, en lien avec les trajectoires, les ressources et les contextes spécifiques de chacun. Nous avons ainsi développé 19 sous-thèmes, regroupés dans 6 thèmes différents, en lien avec la question de recherche (Annexe 2).

4. Résultats

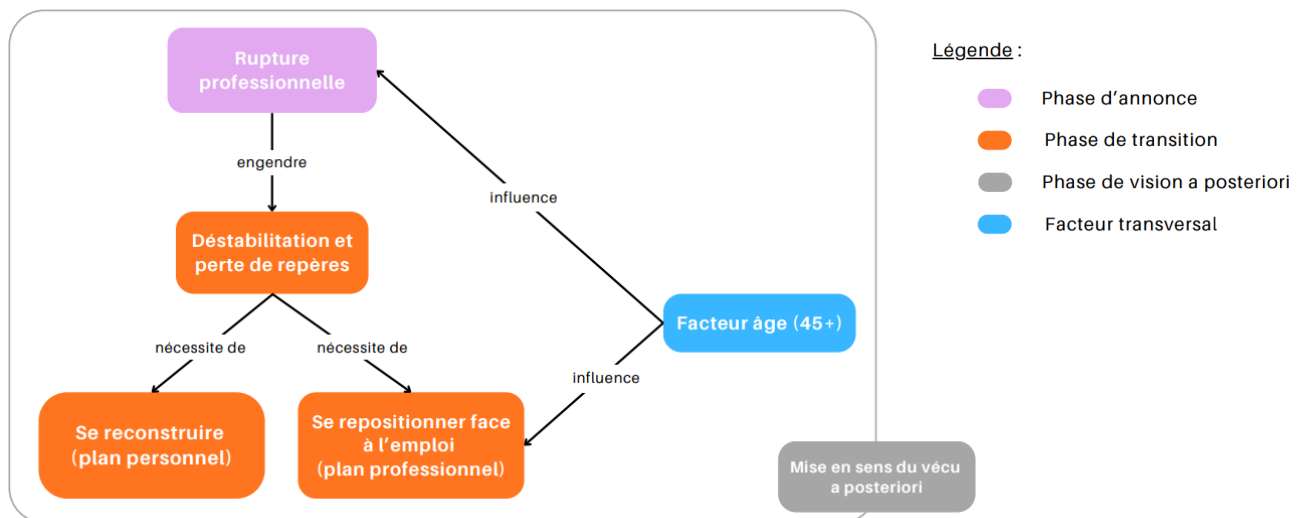
Cette partie vise à exposer les principaux résultats issus de l'analyse des entretiens menés dans le cadre de cette recherche, centrée sur la question suivante : « *Comment les personnes âgées de 45 ans et plus vivent-elles la transition professionnelle consécutive à un licenciement ?* ».

Les différents thèmes et sous-thèmes sont présentés selon une lecture en étapes du processus : de l'annonce du licenciement, à la période de transition (incluant la phase de recherche d'emploi), jusqu'à la vision a posteriori de cette transition. Cette structuration permet de rendre compte de la dynamique temporelle du vécu des participants. Les 6 thèmes développés sont : (1) Une rupture professionnelle marquante et contrastée, (2) Une transition marquée par la déstabilisation et la perte de repères, (3) Se reconstruire : stratégies d'adaptation et ressources mobilisées, (4) Se repositionner face à l'emploi : entre ajustements professionnels et perception de son employabilité, (5) L'âge comme facteur ambivalent dans la perception de l'employabilité, et (6) Donner du sens à l'expérience par la relativisation et la relecture positive du vécu.

L'analyse met en évidence un processus évolutif reliant ces différents thèmes. Comme illustré dans la Figure 1 à la page suivante, l'annonce du licenciement constitue une rupture professionnelle initiale, pouvant engendrer une période de déstabilisation et de perte de repères. Cette phase amène ensuite les participants à mobiliser différentes ressources afin de se reconstruire sur le plan personnel, puis à se repositionner face au marché de l'emploi. Ce processus est influencé de manière transversale par la question de l'âge : celui-ci semble intervenir dans le vécu de la rupture professionnelle, notamment en lien avec une ancienneté parfois importante au sein de l'entreprise à l'origine du licenciement ; mais aussi dans le repositionnement face à l'emploi, à travers la perception de son employabilité. Enfin, les

participants développent également un travail de relecture de leur vécu a posteriori, en réinterprétant progressivement l'expérience de l'ensemble de la transition professionnelle.

Figure 1. Représentation des liens entre les thèmes



Les points suivants présentent de manière détaillée les différents thèmes et sous-thèmes développés dans cette analyse.

4.1. L'annonce : point de départ de la transition

4.1.1. Thème 1 : Une rupture professionnelle marquante et contrastée

Ce premier thème rend compte du vécu de l'annonce du licenciement et des réactions immédiates qui y ont été associées pour les participants rencontrés. Il met en évidence que cet événement constitue un moment de rupture dans les trajectoires professionnelles des participants. Cette rupture s'inscrit dans des modalités organisationnelles spécifiques, s'accompagne de réactions émotionnelles variées et donne lieu à différentes tentatives de compréhension des raisons du licenciement.

Une annonce empreinte de pratiques organisationnelles perçues comme déguisées et stratégiques :

Les participants décrivent majoritairement des modalités d'annonce caractérisées par une certaine forme indirecte, le licenciement n'étant parfois pas formulé de manière explicite dès le départ. Plusieurs participants évoquent alors des convocations présentées comme ordinaires, qui prennent ensuite une autre signification une fois sur place. Comme l'exprime la participante 2 : « *D'un coup, ils organisent une réunion avec soi-disant une raison standard. Et puis, finalement, ben c'est pour vous dire que c'est fini.* »

Plusieurs participants expriment également une communication organisationnelle perçue comme trompeuse. Le participant 1 qualifie le discours comme un « *boniment habituel* ». La participante 4 rapporte quant à elle que les changements ont été présentés comme « *une opportunité de rebondir* », soulignant le caractère oral et incertain des engagements proposés : « *Ils ont proposé monts et merveilles, qu'ils n'ont pas pu tenir.* »

Le vécu du licenciement semble toutefois varier selon les procédures mises en place. Lorsque celles-ci sont perçues comme respectueuses, le licenciement semble plus facilement acceptable. Le participant 7 précise : « *Ils ont été ultra corrects [...] ce qui fait que ça a quand même été beaucoup plus facile à accepter.* » À l'inverse, certaines situations sont décrites comme particulièrement longues et éprouvantes. La participante 6, licenciée après une longue carrière dans le secteur bancaire, évoque une procédure durant laquelle les travailleurs ont dû « *refaire un parcours comme si [ils] postulai[ent] une première fois* ». Elle souligne alors le manque de sens et le caractère perturbant du fait de devoir présenter son parcours « *après autant d'années* » devant des responsables qui la connaissaient déjà.

L'ancienneté apparaît ici comme un élément central dans le vécu de la rupture. Chez plusieurs participants, le licenciement est interprété comme une dévalorisation de l'investissement professionnel construit sur le long terme. Le participant 3, licencié après 23 ans d'ancienneté, évoque un sentiment d'abandon des travailleurs plus anciens : « *Travailler pour une société pendant autant d'années, puis ils nous lâchaient comme ça [...] ils ont lâché les anciens.* »

Un vécu émotionnel partagé :

Suite à ces modalités organisationnelles, l'annonce du licenciement s'accompagne de réactions émotionnelles marquées, bien que différenciées selon les participants.

Un premier registre émotionnel largement partagé est celui relié au choc. Plusieurs participants, en particulier ceux pour qui l'annonce n'était pas anticipée, décrivent une réaction immédiate de sidération face à celle-ci : « *Ça a été un choc* » (P2), « *Quand ça arrive, voilà, c'est clash* » (P6). Cette expérience est également décrite en termes d'effondrement et de déstabilisation importante, comme chez la participante 5 (« *j'étais quand même effondrée* ») ou la participante 6 qui évoque un retour au domicile marqué par un sentiment de désorientation : « *Et puis, alors, c'est le retour chez soi, où on est décomposée et on se retrouve entre quatre yeux, on se dit "ben qu'est-ce qu'on va faire maintenant ?".* » Le caractère soudain de l'annonce est également souligné à travers des expressions évoquant le « *côté violent* » (P6) de la situation telle que « *on prend ça comme une grosse claque en pleine figure* » (P7).

Un deuxième registre émotionnel renvoie à des sentiments de colère et d'injustice. Le participant 3 évoque ainsi une « *certaine colère par rapport au monde des entreprises privées* » liée au sentiment d'avoir été remplacé malgré un engagement de longue durée, tandis que la participante 8 souligne le décalage entre l'investissement fourni et l'issue du processus : « *Si j'avais su, je n'aurais pas travaillé autant avant.* »

D'autres réactions traduisent une potentielle mise à distance émotionnelle. Certains participants mobilisent l'ironie ou l'humour, parfois qualifié de « *rire jaune* » (P4), comme manière de réagir à l'annonce. Le participant 1 relate ainsi une réaction volontairement détachée face à son interlocuteur.

Enfin, dans certains cas, l'annonce est également vécue comme un soulagement, notamment lorsque les conditions de travail étaient déjà devenues insatisfaisantes (P8).

Comprendre les raisons du licenciement entre responsabilité individuelle et contraintes structurelles :

Face à l'annonce du licenciement, les participants développent différentes explications quant aux raisons de la situation. Certains mobilisent des attributions internes, évoquant leur personnalité, leur implication ou certaines difficultés personnelles (P1, P5, P7).

D'autres privilégient des attributions externes, liées au contexte économique et organisationnel. Le participant 3 insiste ainsi sur le fait qu'« *il n'était pas question de compétence* ». Dans ces situations, le caractère collectif du licenciement semble atténuer la personnalisation de l'événement, comme le souligne la participante 8 : « *C'est pas moi qu'on a visé directement.* »

La question de l'âge et de l'ancienneté apparaît également dans plusieurs discours explicatifs. La participante 2 estime ainsi que « *ce sont finalement les plus anciens qui sont visés* » parce qu'« *on coûte le plus cher* ». Le licenciement est alors interprété comme lié non seulement au contexte économique, mais aussi à une position particulière dans l'organisation en tant que travailleur expérimenté et ancien.

Enfin, certains participants expriment une incertitude persistante quant aux raisons exactes de leur licenciement. La participante 5 s'interroge ainsi sur la part respective de ses difficultés personnelles et des contraintes organisationnelles.

Ainsi, l'annonce du licenciement apparaît comme un moment charnière : si le vécu émotionnel varie selon les situations, l'analyse montre que l'ancienneté dans l'entreprise, le caractère attendu ou inattendu de l'évènement, ainsi que la procédure organisationnelle mise en place ont

fortement pu colorer l'expérience des participants. La manière dont cette rupture est vécue semble ensuite influencer l'ampleur de la déstabilisation et de la perte de repères qui suivent (thème 2). Ces éléments constituent ainsi le point de départ de la transition professionnelle et s'inscrivent dans une temporalité plus large, abordée dans les thèmes suivants.

4.2. La période de transition

4.2.1. Thème 2 : Une transition marquée par la déstabilisation et la perte de repères

Dans le prolongement de l'annonce du licenciement, la période de transition apparaît d'abord comme une phase de déstabilisation importante pour les participants. Cette période se caractérise par une perte de repères dans plusieurs sphères de la vie quotidienne, incluant l'organisation du temps, la situation matérielle, l'état psychologique, les relations sociales et le sentiment de compétence. Ces dimensions semblent s'inscrire dans la continuité du vécu initial de l'annonce, notamment lorsque celle-ci a été perçue comme brutale ou difficile à comprendre.

Perte de structure quotidienne :

Un premier changement largement évoqué concerne la perte de structure quotidienne. L'arrêt de l'activité professionnelle modifie le rythme de vie et entraîne une difficulté à organiser ses journées. Le participant 1 souligne ainsi que « *s'il ne faut pas se lever le matin, on a tendance à se décaler dans la journée* ». De manière similaire, les participants 7 et 8 décrivent une perte de repères temporels et directeurs : « *il n'y avait tout d'un coup plus de but, plus de timing à respecter dans la journée* » (P8), « *on se lève le matin et il n'y a rien* » (P7).

Cette perte de rythme peut alors s'accompagner d'un sentiment d'absence d'objectif. Le participant 3 évoque ainsi la difficulté de « *se lever le matin [...] sans avoir un objectif et se dire "demain aussi, ça va être la même chose"* ». Chez la participante 5, cette désorganisation se traduit aussi par une redéfinition contrainte du quotidien domestique, vécue comme un retour au foyer difficile à investir.

Situation économique et matérielle ambivalente :

La transition comporte également une dimension matérielle, vécue de manière contrastée selon les ressources disponibles, la situation familiale et les modalités du préavis. Certains participants décrivent une certaine vulnérabilité financière, notamment lorsque la situation implique une perte d'accès à des crédits ou la gestion de nouvelles dépenses. Les participants 1

et 2 évoquent ainsi des difficultés d'accès à des prêts après le licenciement : « *Une fois qu'on est au chômage [...] les banques [...] ne font plus de prêts* » (P2).

La perte d'avantages professionnels, comme la voiture de société, constitue également un changement concret dans le quotidien. La participante 5 souligne que cet avantage, initialement perçu comme secondaire, prend une autre signification après le licenciement : « *C'était quand même un petit luxe qu'on avait et que je n'ai plus [...] je sens quand même que ça me manque un peu.* » La participante 8 met également en avant l'impact budgétaire associé à cette perte.

À l'inverse, d'autres participants évoquent une sécurité financière relativement préservée grâce au préavis, à leur situation familiale ou à des réserves constituées au cours de leur carrière. Le participant 3 indique ainsi ne pas s'être senti « *menacé [...] côté économique* », et la participante 4 évoque aussi une absence de difficultés financières durant cette période grâce à des « *réserves* » et une situation personnelle demandant moins de frais (ménage sans enfant).

Insécurité psychologique et vécu anxieux de l'incertitude :

Sur le plan psychologique, la période de transition est fréquemment décrite comme instable et marquée par une forme d'insécurité liée à l'incertitude.

Pour les participants devant rester au travail après l'annonce, la transition commence dans une situation particulièrement difficile. Lorsque le préavis est presté, le travail est parfois décrit comme vidé de son sens ou dévalorisé. La participante 6 explique : « *C'est vraiment nous ramener à rien du tout [...] comme si on avait effacé les 28 ans de carrière.* » Le participant 7 souligne aussi la difficulté psychologique de continuer à travailler en sachant que le contrat va prendre fin.

Plusieurs participants évoquent un état d'angoisse face à l'avenir, notamment en lien avec les incertitudes professionnelles et matérielles. La participante 2 décrit ainsi une période « *assez angoissante [...] parce qu'on ne sait pas ce qui va se passer* », accompagnée de troubles du sommeil et d'une fatigue nerveuse. Cette incertitude est également associée à un sentiment d'instabilité, comme le souligne le participant 3, qui évoque « *l'obligation de trouver quelque chose dans les meilleurs délais* ».

Dans certains cas, cette insécurité psychologique prend une forme plus intense. La participante 6 décrit un épisode marqué par une forte détresse émotionnelle, incluant des manifestations anxieuses importantes et une difficulté à fonctionner au quotidien, qu'elle relie elle-même au caractère particulièrement marquant de la procédure de licenciement qu'elle a vécue.

Par ailleurs, le participant 7 associe cette période à une remise en question identitaire. Il évoque la perte d'une « *partie de son identité* » liée à l'arrêt de l'activité professionnelle, accompagnée d'un sentiment de honte.

Enfin, plusieurs participants décrivent cette période comme marquée par des fluctuations émotionnelles. Le participant 7 parle d'une expérience faite de « *hauts et de bas* », tandis que la participante 8 évoque un « *creux* » survenant après la phase initiale suivant l'annonce. Ces variations suggèrent une temporalité non linéaire du vécu de la transition.

Modifications des relations sociales :

La transition professionnelle s'accompagne également de modifications au niveau des relations sociales. La majorité des participants décrit une perte soudaine de contacts sociaux, liée à la disparition du cadre professionnel. Le travail apparaît alors comme un lieu central de socialisation, dont la disparition entraîne un manque au niveau social et un risque d'isolement. Le participant 1 évoque ainsi la perte soudaine de ses collègues et clients : « *On se retrouve du jour au lendemain seul.* » De manière similaire, la participante 6 décrit un passage d'un environnement social dense à une situation marquée par le « *silence* ». La participante 8 ajoute : « *C'est surtout le contact humain [...] qui manquait.* »

Par ailleurs, les interactions avec l'entourage peuvent constituer une source d'inquiétude et de pression. Plusieurs participants évoquent des réactions familiales ou sociales centrées sur la nécessité de retrouver rapidement un emploi. La participante 2 indique ainsi que « *tout le monde [lui] mettait la pression* » évoquant, comme le participant 7, les inquiétudes exprimées par leur famille. Ces éléments montrent que l'entourage peut à la fois constituer une source de soutien (développée dans le thème 3) et un facteur de tension durant la transition.

Fragilisation du sentiment de compétence :

Enfin, la transition semble fragiliser le sentiment de compétence professionnelle. L'arrêt de l'activité, même temporaire, conduit plusieurs participants à douter de leur capacité à reprendre un emploi. Cette dimension est particulièrement saillante chez des personnes ayant occupé un même emploi pendant une longue période. La participante 2 souligne ainsi que l'absence d'activité conduit à « *douter de ses compétences* », et la participante 6 rapporte s'être senti « *plus bonne à rien* ».

Cette fragilisation s'accompagne parfois d'une peur de ne plus être capable de reprendre une activité professionnelle à l'avenir : « *est-ce que je vais être capable de refaire ce que je faisais*

avant ? » (P2), malgré une expérience professionnelle importante. De même, la participante 4 évoque des interrogations quant au sentiment de « *ne plus être dans le coup* » et la nécessité de se reformer.

Dans l'ensemble, la transition professionnelle est alors en partie vécue comme une période de perte de repères dans plusieurs sphères de vie. Néanmoins, cette déstabilisation apparaît modulée par différents facteurs sociodémographiques et contextuels, notamment l'ancienneté, la situation familiale et économique, ainsi que les modalités du licenciement et du préavis.

4.2.2. Thème 3 : Se reconstruire : stratégies d'adaptation et ressources mobilisées

Face à la déstabilisation décrite précédemment, les participants rapportent différentes stratégies visant à traverser la transition. Ces stratégies s'inscrivent dans une dynamique d'adaptation, mobilisant à la fois des ressources individuelles, sociales et institutionnelles. Elles apparaissent comme évolutives dans le temps et varient selon les profils, les ressources disponibles ainsi que l'intensité du vécu initial du licenciement et de la déstabilisation engendrée.

Temps de récupération initial et mobilisation de pratiques aidantes :

Dans un premier temps, plusieurs participants décrivent une phase de mise à distance de la recherche d'emploi, marquée par une réappropriation du temps disponible. Cette période s'inscrit souvent dans le prolongement du choc évoqué précédemment. Certains participants, en particulier ceux bénéficiant d'un préavis long et non presté (P1, P4 et P6), décrivent alors avoir volontairement ralenti leur rythme et « *profiter* » du temps pour eux : « *Je me la suis coulé douce* » (P1). Cette période est parfois assimilée à une forme de pause ou de vacances, permettant de se détacher temporairement des contraintes professionnelles et d'un vécu de rupture récente. Cette phase semble toutefois variable selon les situations. Les participants confrontés à une insécurité financière plus marquée ou à une pression externe plus forte décrivent davantage une nécessité d'activation rapide, limitant cette période de récupération (P3, P5).

Cette réappropriation du temps s'accompagne d'une mobilisation de pratiques aidantes telles que la réalisation de projets personnels ou domestiques, la reprise d'activités laissées de côté ou encore l'investissement dans des démarches liées à la santé. L'idée de « *prendre soin de soi* » est alors évoquée. La participante 2 mentionne par exemple avoir consulté une diététicienne. Chez la participante 6, dont le vécu émotionnel était particulièrement intense, le recours à un suivi psychologique a constitué un appui central :

« J'ai pris contact avec une psy qui faisait de l'EMDR. [...] Ça m'a vraiment aidée dans mon évolution. Au niveau d'atténuer toutes ces angoisses [...] De pouvoir travailler sur soi-même, savoir un peu mieux qui on est, ce qu'on a envie. »

Ensuite, le maintien d'un rythme quotidien apparaît comme un élément central. Cette stratégie répond directement à la perte de rythme évoquée dans le thème précédent. Plusieurs participants évoquent le sport, les formations, les loisirs ou le bénévolat comme des moyens de rester actifs. La participante 2 souligne l'importance de « *faire quelque chose presque tous les jours* ».

Cette recherche d'activités prend aussi une dimension identitaire chez certains participants, notamment lorsqu'elle permet de préserver un sentiment d'utilité. La participante 8, encore en préavis au moment de l'entretien, explique s'être engagée comme volontaire afin de conserver une routine et un rôle social : « *C'était aussi pour dire "on se rend utile, on est encore utile".* »

Ces stratégies semblent particulièrement présentes chez les participants se décrivant comme initialement actifs. À l'inverse, les périodes de « creux » évoquées dans le thème précédent peuvent freiner cette dynamique, nécessitant un effort plus important pour maintenir ces activités.

Maintien de ressources sociales comme facteur de protection :

Les ressources sociales apparaissent comme un second levier important de reconstruction, en venant contrebalancer le risque d'isolement décrit lors du début de la transition. Plusieurs participants évoquent l'idée qu'il est « *super important de continuer à fréquenter* », soulignant ainsi l'importance du maintien des liens sociaux comme stratégie d'adaptation.

Le soutien émotionnel de l'entourage familial et/ou amical est également mentionné. Le participant 3 souligne ainsi qu'il était « *bien entouré* » et que sa femme et ses enfants avaient « *confiance* » en lui. De même, la participante 5 indique que la présence de son mari et de ses enfants l'a aidée à ne pas « *s'effondrer totalement* ».

Les relations sociales sont également décrites comme importantes pour maintenir un réseau, partager l'expérience ou accéder à des opportunités. Chez le participant 7, le soutien prend une forme particulière lorsqu'il est partagé avec une connaissance vivant une situation similaire : « *On s'est accompagnés mutuellement [...] on a avancé ensemble.* » Toutefois, ce même participant souligne aussi un risque lié à certaines formes de compensation sociale, lorsque la recherche de contact conduit à fréquenter des lieux associés à la consommation d'alcool. Cette

nuance montre que les relations sociales peuvent soutenir la transition, mais aussi comporter des formes d'ambivalence selon les contextes.

Perception ambivalente des dispositifs d'accompagnement :

Enfin, les participants évoquent leur rapport aux dispositifs d'accompagnement, en particulier l'outplacement proposé obligatoirement par l'organisation à l'origine du licenciement (pour les personnes âgées de 45 ans et plus), dont la perception apparaît contrastée.

Certains participants rapportent d'abord une réticence initiale, liée à une volonté d'autonomie ou à une opposition symbolique envers l'organisation à l'origine du licenciement. Le participant 1 évoque ainsi une forme de « *fierté* » à gérer seul sa transition et montrer son autonomie à son ancienne entreprise. La participante 5 décrit également un refus initial « *juste par principe* » devant ses supérieurs hiérarchiques, avant de finalement contacter l'organisme d'outplacement.

Pour la majorité des participants, l'outplacement constitue toutefois une ressource importante. Parmi les huit personnes rencontrées, sept ont pris part à un suivi d'outplacement. Plusieurs participants mettent alors en avant les apports concrets de ces dispositifs, notamment en termes de structuration de la recherche d'emploi, de mise à jour des outils (CV, lettre de motivation, entretiens), d'accès à des formations, ou encore de soutien psychologique. Le participant 3 indique que cet accompagnement lui a permis de « *se restructurer* » et d'être « *rassuré* » pour sa démarche de recherche d'emploi, tandis que le participant 7 souligne le rôle du coach dans le maintien de la motivation. Le cadre collectif proposé par certains dispositifs est également perçu comme bénéfique, notamment en permettant des échanges avec d'autres personnes dans une situation similaire, mais aussi en maintenant une forme de contact social.

Toutefois, des limites sont également mentionnées. En particulier, la participante ayant initialement refusé l'outplacement (P5) estime que ces dispositifs n'ont pas eu d'impact direct sur son retour à l'emploi et exprime un décalage entre ses attentes et le contenu proposé. Elle évoque notamment un manque de personnalisation et de feedback, ainsi qu'une impression de retrouver un fonctionnement organisationnel similaire à celui de son ancien emploi.

Ces éléments mettent en évidence une appropriation différenciée des dispositifs d'accompagnement, en fonction des attentes, des besoins et des trajectoires individuelles.

Ainsi, au-delà de la déstabilisation initiale, les participants rencontrent la nécessité de développer progressivement différentes stratégies pour faire face à la transition en cours. Ces stratégies mettent en lumière les marges d'agentivité dont disposent les participants et

contribuent ensuite à structurer le processus de reconstruction ainsi qu'à préparer les évolutions ultérieures de leur parcours.

4.2.3. Thème 4 : Se repositionner face à l'emploi : entre ajustements professionnels et perception de son employabilité

Ce quatrième thème s'inscrit dans le prolongement du processus décrit précédemment : après la rupture professionnelle initiale (thème 1) et la phase de déstabilisation qui en découle (thème 2), les participants sont amenés non seulement à se reconstruire sur le plan personnel (thème 3), mais aussi à se repositionner sur le plan professionnel (thème 4). Ce thème met ainsi en lumière les reconfigurations du rapport au travail et la confrontation au marché de l'emploi au cours de la transition. Il apparaît que la recherche d'emploi ne relève pas simplement d'une démarche volontaire et linéaire, mais s'inscrit dans un ensemble de contraintes structurelles, biographiques et psychologiques qui en orientent fortement les marges de manœuvre.

Nécessités et contraintes du retour à l'emploi :

Le retour à l'emploi est d'abord vécu pour certains comme une nécessité répondant à des besoins financiers, mais aussi à des enjeux de statut social et de maintien d'une activité quotidienne. La participante 4 associe ainsi l'emploi à un statut social « *gratifiant* » et exprime la crainte d'être perçue comme « *un boulet de la société* ». Pour certains, les responsabilités familiales renforcent cette pression.

Cette nécessité de retour à l'emploi s'inscrit toutefois dans un cadre administratif et économique parfois vécu comme contraignant. Les dispositifs administratifs belges (ONEM, FOREM, CAPAC) sont perçus comme difficilement compréhensibles. Certains participants (P1, P4, P8) mettent en évidence un paradoxe perçu : alors même que la période de préavis vise notamment à favoriser la transition vers un nouvel emploi, la reprise rapide d'une activité apparaît en réalité comme financièrement désavantageuse pour certains (dues à des taxes plus importantes liées au cumul des revenus sur une même année imposable). Cela s'accompagne d'un manque de lisibilité des règles administratives et fiscales, ainsi que de difficultés à obtenir des informations adaptées à leur situation, ce qui semble alors contribuer à entretenir l'incertitude.

Compromis professionnels contraints :

Le repositionnement professionnel, présent en fin de transition, implique fréquemment des compromis, parfois vécus comme un déclassement. La participante 2 indique avoir accepté un emploi « *plus bas* » que son poste précédent. Chez la participante 4, l'expérience de l'intérim

est marquée par un sentiment de perte de reconnaissance et de dégradation de la qualité de son environnement de travail.

Ces compromis sont particulièrement saillants chez les participants ayant une longue ancienneté dans un même secteur ou une même organisation. La participante 4 souligne ainsi qu'« *après 30 ans, c'est impossible de retrouver les mêmes conditions* ». Les possibilités de reconversion apparaissent aussi limitées par le temps restant avant la pension et/ou par le manque de qualifications reconnues dans d'autres domaines. Les participants évoquent alors une forme de canalisation professionnelle : les agences d'intérim ou les dispositifs d'accompagnement tendent à les replacer dans les secteurs correspondant à leur parcours antérieur. La participante 4 explique ainsi : « *J'ai fait de l'administration [...] pendant 35 ans. Donc je suis mise dans cette catégorie-là, je ne peux pas chercher ailleurs.* » De même, la participante 6 indique être restée limitée au secteur bancaire ou à des domaines proches, faute de qualification transférable suffisante et de temps pour se former dans un autre domaine avant l'âge de la retraite.

Cela oriente alors les stratégies de recherche d'emploi, parfois vécues comme imposées. Le participant 1 décrit une recherche d'emploi peu investie, marquée par des candidatures envoyées par obligation plutôt que par adhésion réelle aux postes visés : « *Vous savez, vous écrivez certains CV et vous n'êtes même pas convaincu vous-même que ça vous intéresse.* »

Enfin, le retour à l'emploi peut lui-même être source de déstabilisation. La participante 5, après 19 ans dans la même entreprise, décrit la difficulté de recommencer dans un nouvel environnement : « *Ce qui a été le plus compliqué, c'était le fait [...] de ne plus rien savoir alors que j'ai travaillé 20 ans dans la même société. [...] Ici je ne comprenais plus rien du tout, je savais répondre à rien.* »

Ressources mobilisées dans la recherche d'emploi :

Face à ces contraintes, les participants mobilisent néanmoins différentes ressources. Ils soulignent d'abord des ressources qu'on pourrait qualifier d'« objectives », notamment les compétences techniques, les diplômes et les langues, qui apparaissent centrales dans la capacité à retrouver un emploi. Les participants bilingues ou trilingues (P2, P4 et P5) expliquent bénéficier d'un avantage significatif sur le marché du travail. De même, l'expérience professionnelle accumulée sur plusieurs décennies constitue un levier important.

Certaines ressources semblent aussi plutôt « subjectives ». Certains participants expriment une confiance initiale dans leur capacité à retrouver un emploi, notamment le participant 1 ou le

participant 3, ce qui semble amortir l'impact psychologique de la recherche. Toutefois, cette confiance semble plus fragile chez les participants ayant connu une rupture plus brutale ou une déstabilisation émotionnelle forte (P5 et P6), ce qui confirme les liens déjà observés avec la fragilisation du sentiment de compétence (thème 2).

Enfin, la clarification progressive des attentes professionnelles constitue une ressource centrale de réorientation. Avec l'avancée de la transition et leur expérience, les participants définissent plus précisément leurs critères : proximité géographique, réduction des responsabilités, qualité du cadre de travail ou diminution du stress. Ces ajustements semblent orienter leurs choix davantage vers la recherche d'une meilleure qualité de vie que vers une logique de progression de carrière.

Freins perçus pour la réinsertion professionnelle :

La recherche d'emploi est également caractérisée par certains freins, à la fois émotionnels et structurels. Un premier frein majeur concerne la fatigue liée à la répétition des démarches et au manque de réponses. Le participant 7 décrit un véritable « *yo-yo émotionnel* », particulièrement marqué chez les participants récemment licenciés (2025), tels que les participants 2 et 8, pour qui l'incertitude reste encore très active.

Les contraintes structurelles du marché du travail apparaissent également importantes : manque d'offres adaptées, processus de recrutement longs et parfois opaques, ou encore segmentation rigide des profils professionnels. Plusieurs participants soulignent également l'impact négatif des expériences répétées d'échec, qui fragilisent progressivement la motivation.

Des freins plus spécifiques émergent également chez certains participants, notamment des problèmes de santé (P1) ou des difficultés à se projeter dans des entretiens d'embauche après un vécu de procédure de licenciement éprouvante ayant des aspects similaires (P6).

Ce thème met ainsi en évidence que le repositionnement sur le marché de l'emploi apparaît fortement structuré par plusieurs facteurs, notamment l'âge et l'ancienneté professionnelle, qui influencent à la fois les ressources mobilisables, la perception de l'employabilité et les marges de manœuvre dans le repositionnement professionnel.

4.2.4. Thème 5 : L'âge comme facteur ambivalent dans la perception de l'employabilité

Ce thème met en évidence le rôle central de l'âge dans la manière dont les participants interprètent leur repositionnement sur le marché de l'emploi. La question de l'âge a été abordée spontanément chez six participants sur huit, suggérant qu'elle constitue une grille de lecture

importante de leur expérience². L'âge est décrit de manière ambivalente : il apparaît à la fois comme une ressource et comme un frein.

L'âge comme ressource :

Chez plusieurs participants disposant d'une ancienneté professionnelle conséquente (souvent supérieure à 20 ans), l'âge est d'abord perçu comme un capital d'expérience valorisable. Le participant 1 souligne ainsi que « *les gens d'un certain âge ont aussi une certaine qualification [...] ils savent se lever le matin* », renvoyant aussi à des normes implicites de fiabilité et de discipline associées aux travailleurs seniors. Cette perception est confirmée dans certains contextes organisationnels : la participante 8 observe que, contrairement à ses attentes initiales, son âge n'est pas apparu comme un frein lors de ses entretiens d'embauche, les employeurs valorisant « *quelqu'un qui avait de l'expérience* » pour compléter une équipe plus jeune.

Cette valorisation de l'âge et de l'expérience professionnelle est donc parfois également présente dans les représentations des participants eux-mêmes, certains mobilisant activement leur parcours professionnel comme une ressource dans leur recherche d'emploi. La participante 2 insiste sur l'importance de ne pas s'auto-exclure : « *Se dire qu'on est terminé à 55 ans [...] c'est pas vrai.* » Cette posture fait écho aux ressources subjectives déjà identifiées dans la recherche d'emploi (thème 4), notamment le sentiment d'efficacité personnelle. Par ailleurs, certains éléments biographiques liés à l'âge sont reconfigurés comme des avantages : la participante 4 met en avant l'absence de contraintes familiales (« *plus d'enfants en bas âge* »), renforçant sa disponibilité et sa flexibilité perçues.

Enfin, dans une logique plus stratégique, certains profils expérimentés soulignent que l'âge peut être perçu positivement en termes de stabilité organisationnelle : un travailleur senior est supposé moins mobile et donc plus susceptible de rester en poste jusqu'à la retraite (P7). Cette dimension entre en résonance avec les attentes des employeurs, mais aussi avec les ajustements des participants eux-mêmes (thème 4), qui tendent à rechercher des positions parfois plus stables et moins exigeantes.

L'âge comme stigmaté :

En parallèle, l'âge peut constituer un frein majeur perçu, voire vécu, dans l'accès à l'emploi, en particulier pour les participants les plus âgés (fin de cinquantaine, début de soixantaine) et ceux

² Il convient néanmoins de noter que les participants connaissaient le sujet de la recherche, ce qui a pu favoriser l'évocation spontanée de la question de l'âge au cours des entretiens.

confrontés à une durée d'arrêt de travail plus longue. Le participant 1 rapporte explicitement des remarques au sein d'agences d'intérim : « *vous avez un certain âge [...] ça va pas être facile* », illustrant une potentielle forme de discrimination. De même, le participant 3 évoque une exclusion plus implicite mais ressentie : « *la question de l'âge, même si ça n'était pas dit par l'entreprise, je savais que c'était un frein* », suggérant que l'âge peut agir comme un critère de tri silencieux.

Ces expériences sont susceptibles d'alimenter des représentations négatives intériorisées, qui viennent fragiliser l'estime de soi parfois déjà mise à mal dans la période de transition (thème 2). Plusieurs participants associent leur âge à un coût salarial trop élevé : après un certain nombre d'années de carrière, « *le salaire est trop haut pour des sociétés* » (P2), ce qui est perçu comme limitant la compétitivité face à des profils plus jeunes. Cette dimension économique se combine à d'autres stéréotypes liés à l'âge et évoqués par les participants : baisse de productivité, moindre flexibilité ou risque accru de problèmes de santé.

Enfin, l'âge peut également interférer avec l'intégration dans des équipes, notamment dans des environnements de travail composés majoritairement de personnes plus jeunes. La participante 4 évoque ainsi un « *fossé des générations* », tandis que la participante 6 semble anticiper un décalage : « *Qu'est-ce que toi, avec plus de 50 balais, tu vas aller faire là [dans une équipe de jeunes] ?* » Ces éléments montrent que l'âge peut agir non seulement comme un critère d'accès à l'emploi, mais aussi comme un facteur influençant le vécu subjectif du retour à l'emploi.

Ce thème met alors en évidence une tension centrale : si l'âge peut constituer une ressource mobilisable dans certaines situations, il reste marqué par des logiques d'âgisme potentiellement structurel et intériorisé. Cette ambivalence traverse l'ensemble des expériences des participants et s'articule étroitement avec leur repositionnement professionnel.

4.3. La vision a posteriori de la transition

4.3.1. Thème 6 : Donner du sens à l'expérience par la relativisation et la relecture positive du vécu

Ce dernier thème met en évidence un travail de relecture du licenciement et de la transition professionnelle a posteriori. Avec le recul, les participants tendent globalement à relativiser l'évènement, bien que cette relecture varie selon leur trajectoire et leur situation actuelle.

Relativisation de l'évènement grâce à une prise de recul et à la situation actuelle :

Plusieurs participants indiquent qu'avec le temps, le licenciement apparaît moins marquant qu'au moment de l'annonce. Le participant 1 affirme ainsi ne nourrir « *aucun regret* », tandis que le participant 3 relativise l'évènement en le mettant en perspective avec son parcours antérieur : « *Par rapport à ce que je connaissais, c'était rien du tout.* » Cette prise de distance semble souvent liée à la situation actuelle : le participant 3 explique aujourd'hui « *se sentir bien* » dans son nouvel emploi, tandis que la participante 6 affirme : « *aujourd'hui, je dis merci* », estimant que cette rupture l'a éloignée d'un environnement professionnel devenu difficile. Même chez certains participants dont la situation reste plus transitoire, une adaptation progressive apparaît, comme chez la participante 4, toujours engagée dans des missions d'intérim, qu'elle décrit comme un fonctionnement qui lui « *convient* » actuellement.

Cette relecture s'accompagne parfois d'une revalorisation personnelle. Le participant 7 illustre cette idée à travers une métaphore : « *vous prenez un billet de 20 euros, vous le chiffonnez [...] mais il vaut toujours 20 euros* », soulignant que le licenciement n'a pas altéré sa valeur personnelle malgré l'épreuve traversée.

Réinterprétation du licenciement comme une opportunité :

Au-delà de cette relativisation, plusieurs participants, particulièrement ceux dont le licenciement est plus ancien, réinterprètent progressivement le licenciement comme une réelle opportunité qu'il n'aurait pas prise de façon personnelle. Le participant 1 mobilise ainsi l'image suivante : « *quand le Titanic a coulé, ceux qui sont partis sur les bateaux de sauvetage, ils ont survécu* », suggérant que la rupture peut constituer une occasion de « survie » et de remise en mouvement nécessaire.

Plusieurs participants reconnaissent également être restés dans une situation professionnelle qui ne leur convenait plus avant le licenciement. Le participant 3 indique qu'il n'aurait probablement pas quitté son ancien emploi de lui-même malgré des conditions difficiles, tandis que la participante 6 évoque également une prise de recul sur son ancien environnement professionnel.

Ces éléments font écho aux ajustements professionnels décrits dans le thème précédent, notamment à la redéfinition des attentes vis-à-vis du travail. Ainsi, le licenciement apparaît rétrospectivement, chez plusieurs participants, non seulement comme une rupture, mais également comme un moment de réorientation nécessaire du parcours.

5. Discussion

Cette recherche avait pour objectif d'explorer le vécu subjectif de personnes âgées de 45 ans et plus confrontées à une transition professionnelle consécutive à un licenciement, dans un contexte belge. Plus spécifiquement, elle visait à comprendre la manière dont les individus donnent sens à cette rupture professionnelle, les aspects émotionnels, identitaires, sociaux et professionnels qui y sont associés, ainsi que les ressources et les freins mobilisés au cours de la transition. Afin de répondre à la question de recherche, une approche qualitative reposant sur des entretiens semi-directifs et une analyse thématique réflexive (Braun & Clarke, 2006, 2022a) a été mise en œuvre auprès de huit participants ayant vécu un licenciement pour raisons économiques ou organisationnelles après l'âge de 45 ans. Cette démarche a permis de mettre en lumière la complexité et la dimension évolutive de cette transition professionnelle.

Les résultats montrent tout d'abord que l'annonce du licenciement constitue une rupture professionnelle marquante, souvent vécue comme un choc et accompagnée de réactions émotionnelles telles que la colère, l'injustice, la honte, l'anxiété ou encore du soulagement. Le vécu de cette rupture apparaît toutefois modulé par différents facteurs contextuels, notamment les modalités organisationnelles du licenciement, son caractère plus ou moins anticipé ainsi que l'ancienneté des participants dans l'entreprise.

La transition professionnelle qui suit s'accompagne d'une déstabilisation touchant plusieurs sphères de vie : perte de repères quotidiens, fragilisation du sentiment de compétence, incertitude psychologique, transformations des relations sociales et questionnements relatifs à l'avenir professionnel. Face à cette période de rupture, les participants mobilisent différentes ressources individuelles, sociales et institutionnelles qui leur permettent de se reconstruire progressivement. Le soutien de l'entourage, le maintien d'activités structurantes, certaines pratiques de soin de soi ainsi que les dispositifs d'accompagnement apparaissent notamment comme des leviers importants dans le processus de transition.

Les résultats mettent également en évidence que le repositionnement sur le marché de l'emploi est marqué par des ajustements parfois contraints, impliquant des compromis professionnels, une redéfinition des attentes vis-à-vis du travail et une confrontation aux limites perçues de leur employabilité. Dans ce contexte, l'âge occupe une place centrale et ambivalente dans le vécu de l'employabilité : il est perçu à la fois comme une ressource, à travers l'expérience accumulée et les compétences développées, mais aussi comme un facteur de stigmatisation et de frein à la réinsertion professionnelle.

Enfin, avec le recul, plusieurs participants développent une relecture nuancée, voire positive, de leur expérience. Le licenciement tend alors parfois à être réinterprété comme une opportunité de réorientation, de redéfinition des priorités ou de prise de distance vis-à-vis d'environnements professionnels devenus insatisfaisants.

La présente discussion vise dès lors à interpréter ces différents résultats à la lumière du cadre théorique mobilisé et d'autres travaux antérieurs, afin de mieux comprendre les enjeux associés aux transitions professionnelles consécutives à un licenciement en seconde partie de carrière. Les implications théoriques et pratiques de ces résultats seront ensuite discutées, avant d'aborder les limites de l'étude et les perspectives de recherche qu'elle ouvre.

5.1. Interprétation des résultats et mise en perspective avec la littérature

Tout d'abord, les résultats s'inscrivent dans la continuité des travaux décrivant le licenciement comme une rupture fréquemment associée à un vécu de choc. Les réactions de sidération, d'injustice, de colère ou encore d'angoisse exprimées par les participants rejoignent l'idée que le licenciement est vécu comme une expérience brutale et déstabilisante (Benjib, 2022; Robinet et al., 2019; Trozquier, 2006). Ces résultats s'inscrivent également dans la conception plus large des transitions développée par Guichard (2022), selon laquelle une transition correspond à un changement affectant les conduites, les rôles et les représentations de l'individu. En effet, notre analyse met en évidence que le licenciement semble remettre en question des repères construits parfois depuis plusieurs décennies (organisation du quotidien, situation économique, situation sociale et perspectives d'avenir), particulièrement chez les participants présentant une longue ancienneté dans leur dernière organisation.

Les résultats soulignent également le caractère involontaire et parfois imprévisible de la transition. Cela rejoint les distinctions proposées par Guichard (2022) entre transitions normatives et événementielles, ainsi que celles développées par Schlossberg concernant les événements anticipés et non anticipés (cité dans Gingras & Sylvain, 1998). Dans cette perspective, les participants pour lesquels l'annonce apparaissait soudaine ou difficilement compréhensible semblent effectivement présenter une déstabilisation plus marquée, tandis que les situations davantage anticipées ou associées à des conditions de travail déjà dégradées sont parfois vécues avec davantage de soulagement. Les résultats soulignent ainsi l'importance de la manière dont l'évènement est interprété subjectivement, rejoignant l'idée que les transitions ne prennent sens qu'à travers l'expérience vécue des individus (Lecerf & Zgoulli, 2022).

Plus largement, l'analyse permet de comprendre le licenciement comme une transition psychosociale au sens de Parkes (1971), dans la mesure où cet événement modifie durablement l'espace de vie des participants et remet en question certaines représentations stabilisées du quotidien, du travail et de soi-même. Les perturbations rapportées dans l'organisation temporelle, les relations sociales, les perspectives d'avenir ou encore le sentiment de compétence illustrent le caractère multidimensionnel des transitions professionnelles, déjà souligné par Fouad & Bynner (2008) et Masdonati & Zittoun (2012).

Cependant, alors que la littérature souligne certains effets physiques associés aux ruptures de carrière involontaires (He et al., 2003; T. Gallo et al., 2009), cette dimension n'apparaît pas dans nos résultats. Cette absence pourrait s'expliquer par le caractère subjectif des récits recueillis et le domaine de lequel cette recherche prend place, les participants ayant principalement mis l'accent sur les enjeux psychologiques, sociaux et administratifs liés à leur situation. Elle peut également s'expliquer par le fait que le guide d'entretien ne comportait pas de questions ciblant explicitement les effets physiques associés à cette expérience.

Les résultats mettent ensuite en évidence que la transition post-licenciement ne constitue pas un processus linéaire, mais une dynamique évolutive marquée par des fluctuations émotionnelles, des périodes de désorganisation et des phases progressives de reconstruction. La représentation des liens entre les thèmes élaborée dans cette recherche (Figure 1) illustre d'ailleurs l'articulation dynamique entre les différentes phases et dimensions du vécu de la transition professionnelle, et rejoint l'idée développée par Guichard (2022) selon laquelle toute transition s'inscrit dans un processus temporel impliquant des transformations progressives des façons de penser, d'agir et de se représenter soi-même. Cette temporalité rejoint également les modèles processuels de Schlossberg (1981), selon lesquels les transitions impliquent une réorganisation progressive de différents aspects de la vie de l'individu.

Toutefois, les trajectoires observées apparaissent fortement différenciées selon les ressources disponibles, les modalités du licenciement, la situation financière, l'ancienneté ou encore le soutien social perçu. Cette hétérogénéité rejoint les travaux de Fouad & Bynner (2008), qui soulignent que les individus n'abordent jamais une transition dans les mêmes conditions personnelles, sociales et contextuelles. Les différentes perspectives recueillies rejoignent également les travaux de Zittoun & Perret-Clermont (2002), selon lesquels les transitions peuvent simultanément constituer des périodes de fragilisation et des opportunités potentielles de redéfinition de soi et de développement.

Dans ce cadre, les résultats montrent que les participants mobilisent progressivement différentes stratégies d'adaptation afin de faire face à la rupture vécue. Les ressources sociales apparaissent particulièrement importantes, confirmant les travaux de Masdonati & Zittoun (2012) ainsi que le modèle des « 4S » de Schlossberg (cité dans Gingras & Sylvain, 1998), qui mettent notamment en avant le rôle du support social dans les processus de transition. Le soutien de l'entourage, les échanges avec des pairs ou encore les dispositifs d'accompagnement semblent avoir contribué à limiter le risque d'isolement.

L'analyse souligne également le rôle ambivalent des dispositifs d'outplacement. Bien qu'ils soient majoritairement perçus comme aidants, notamment pour structurer la recherche d'emploi et restaurer un sentiment de compétence, certains participants expriment également un manque de personnalisation ou une forme de distance vis-à-vis de ces dispositifs. Ces éléments rejoignent les observations de Masdonati & Zittoun (2012), selon lesquelles les dispositifs institutionnels peuvent constituer des ressources importantes tout en restant dépendants de l'appropriation subjective qu'en font les individus. Toutefois, nos résultats semblent nuancer ces travaux concernant le rôle facilitateur des « ressources sémiotiques ». Les participants décrivent ici plutôt un accès complexe aux informations pertinentes, accompagné de paradoxes perçus entre les attentes institutionnelles et leurs propres intérêts financiers.

Par ailleurs, les résultats montrent que les participants ne restent pas passifs face à la transition, mais développent un véritable travail actif de réorganisation de leur quotidien et de leur rapport au monde professionnel. Cela se traduit par les activités bénévoles, les loisirs, les projets personnels, les démarches de formation ou encore le travail psychologique entrepris par certains participants. À ce titre, la distinction proposée par Lhuilier (2023) entre emploi et travail apparaît particulièrement éclairante. Les résultats suggèrent en effet que la perte d'emploi ne correspond pas à une disparition de toute activité ou de toute forme de travail. Malgré l'absence d'emploi contractuel, plusieurs participants continuent à investir des activités remplissant des fonctions psychiques, sociales et identitaires importantes. La transition professionnelle apparaît ainsi moins comme une période d'inactivité que comme une phase de recomposition des formes de travail et des fonctions qui y sont associées.

Les résultats mettent également en évidence que le repositionnement professionnel après l'âge de 45 ans s'inscrit dans un ensemble de contraintes structurelles, mais aussi de réajustements progressifs des attentes et des priorités professionnelles. Les difficultés liées à la perception de l'employabilité rejoignent ici plusieurs travaux (Benjib, 2022; Climent-Rodríguez et al., 2019;

Klehe et al., 2012), qui mettent en évidence une fragilisation du sentiment d'employabilité chez les travailleurs en seconde partie de carrière confrontés à une perte d'emploi.

Plusieurs participants décrivent effectivement des compromis professionnels importants, parfois vécus comme des formes de déclassement, rejoignant la notion de « sous-emploi » évoqué par McKee-Ryan et al. (2009, cité par Hallqvist & Hydén, 2014). Toutefois, les résultats montrent également que ces ajustements ne relèvent pas uniquement de contraintes subies. Chez plusieurs participants, notamment les plus âgés dans l'échantillon, les critères professionnels semblent progressivement se réorienter vers la recherche d'une stabilité accrue ou d'un environnement de travail plus satisfaisant.

Cette évolution peut être éclairée par la théorie de la sélectivité socio-émotionnelle de Carstensen dans une approche *life-span* (Carstensen, 2021; Carstensen et al., 1999). Selon cette perspective, lorsque le temps futur est perçu comme plus limité, les individus tendent à privilégier des objectifs émotionnellement significatifs plutôt que des objectifs d'exploration ou de progression. Les résultats suggèrent ainsi que plusieurs participants ne cherchent plus prioritairement une évolution professionnelle ou des objectifs de carrière à long terme, mais davantage un équilibre de vie et un environnement de travail compatible avec leurs attentes actuelles.

Par ailleurs, les résultats mettent fortement en évidence l'ambivalence de l'âge dans la perception de l'employabilité. D'un côté, l'âge est associé à l'expérience, à la stabilité et à la fiabilité ; de l'autre, il apparaît comme un facteur de stigmatisation et d'exclusion potentielle. Ces observations rejoignent les travaux relatifs aux enjeux liés à l'âge dans le monde travail (Berger, 2006; Ciavaldini-Cartaut & Garino, 2022; Climent-Rodríguez et al., 2019; Klehe et al., 2012; Moulaert, 2012). Les participants rapportent en effet plusieurs représentations négatives associées aux travailleurs âgés, notamment concernant leur coût salarial, leur flexibilité ou leur capacité à s'intégrer dans des équipes plus jeunes.

Les résultats suggèrent également certaines formes d'intériorisation de ces représentations, rejoignant les travaux de Moulaert (2012) ainsi que ceux de Levy (2009) sur l'incarnation des stéréotypes liés à l'âge. Certains participants expriment en effet des périodes de doutes concernant leur capacité à retrouver un emploi ou à apprendre de nouvelles compétences. Des mécanismes de prophétie auto-réalisatrice ont alors potentiellement pu émerger, dans lesquels l'anticipation d'une discrimination liée à l'âge pourrait influencer les projections professionnelles ou limiter certaines démarches. Cette dynamique peut également être mise en

lien avec le modèle de Schlossberg (cité dans Gingras & Sylvain, 1998). L'âge semble en effet influencer à la fois les facteurs liés au « soi » (notamment le sentiment d'efficacité personnelle) et à la « situation » (notamment le sentiment de contrôle face au marché de l'emploi), ces deux dimensions paraissant s'alimenter mutuellement dans l'expérience de transition. Toutefois, les résultats font également apparaître que les représentations liées à l'âge ne relèvent pas uniquement de croyances individuelles, mais s'inscrivent également dans des expériences concrètes du marché du travail et dans des logiques structurelles parfois perçues comme discriminantes.

Enfin, les résultats mettent en évidence un travail progressif de relecture et de mise en sens de l'expérience du licenciement. Avec le recul, plusieurs participants tendent à réinterpréter l'évènement de manière plus nuancée, voire positive, en le considérant comme une opportunité de réorientation ou de redéfinition des priorités de vie. Cette évolution rejoint les travaux de Hallqvist (2012) et Zittoun & Perret-Clermont (2002), selon lesquels les transitions peuvent également constituer des occasions de réflexion, de création et de transformation personnelle.

Dans une perspective développementale, cette relecture de l'expérience pourrait également participer à un processus plus large de reconstruction de la continuité biographique. Les travaux d'Atchley (1989) soulignent en effet que les individus cherchent à maintenir une cohérence entre leur passé, leur présent et leur futur. Or, chez plusieurs participants ayant construit leur identité professionnelle depuis plusieurs années, le licenciement semble avoir rompu cette continuité. La relecture progressive de l'évènement peut alors apparaître comme une tentative de réintégrer cette rupture dans un récit de vie cohérent et acceptable. Il convient toutefois de souligner que ce travail d'élaboration ne semble pas immédiat : chez les participants rencontrés, il apparaît surtout lorsque le licenciement est déjà relativement éloigné dans le temps.

Cette dynamique peut également être interprétée à travers la théorie motivationnelle du développement de Heckhausen et al. (2010). Lorsque les possibilités d'action sur l'environnement deviennent plus limitées, notamment ici en raison de l'âge ou des contraintes perçues du marché de l'emploi, les individus peuvent mobiliser des stratégies de contrôle secondaire consistant à ajuster leurs propres interprétations, leurs attentes ou leurs objectifs. La relativisation du licenciement, la revalorisation de soi ou encore l'interprétation de l'expérience comme une opportunité peuvent alors être comprises comme des stratégies permettant de préserver un sentiment de cohérence et de valeur personnelle malgré l'évènement traversé.

5.2. Implications théoriques et pratiques

Sur le plan théorique, cette étude propose des pistes de compréhension des transitions professionnelles en seconde partie de carrière. L'analyse confirme d'abord la pertinence d'une lecture multidimensionnelle et processuelle de la transition post-licenciement, qui ne saurait se réduire à une simple période de non-emploi. En articulant des cadres issus de l'approche *life-span* en psychologie du développement (Carstensen, 2021; Carstensen et al., 1999; Heckhausen et al., 2010) avec des perspectives psychosociales sur les transitions (Guichard, 2022; Masdonati & Zittoun, 2012; Schlossberg, 1981), ce travail de recherche propose une lecture intégrée de la manière dont les individus de 45 ans et plus traversent et donnent sens à cette expérience. Il souligne en particulier que les ajustements professionnels opérés en fin de carrière (redéfinition des priorités, acceptation de compromis, orientation vers la qualité de vie) peuvent être compris comme des processus développementaux adaptatifs.

L'étude contribue également à enrichir la compréhension de potentielles formes d'âgisme dans le champ de la psychologie du travail, en documentant simultanément les représentations externes portées par les employeurs et les formes d'intériorisation de ces représentations par les travailleurs eux-mêmes. Le documentaire belge « Investigation » rappelle dans une émission récente un constat préoccupant : selon l'Eurobaromètre de 2023, 52% des personnes interrogées estiment avoir été discriminées à l'emploi en raison de leur âge, et un chercheur d'emploi de plus de 50 ans y aurait statistiquement cinq fois moins de chances de retrouver un emploi qu'un candidat plus jeune (Lasserre, 2026). Ces chiffres replacent le vécu subjectif des participants dans une réalité structurelle qui dépasse les expériences individuelles. Ils appellent à poursuivre le développement de cadres théoriques capables de rendre compte de l'interaction entre les mécanismes psychologiques d'intériorisation et les logiques socioéconomiques d'une potentielle exclusion professionnelle liée à l'âge. Toutefois, les résultats suggèrent également que l'âge peut constituer une ressource. Plusieurs participants associent en effet cette étape de vie à des formes accrues de proactivité, d'expérience et de stabilité, retrouvées également dans les représentations d'entreprises rencontrées. Cela vient alors nuancer une lecture exclusivement déficitaire du vieillissement dans le monde professionnel.

Sur le plan pratique, les résultats offrent plusieurs pistes d'action à destination des professionnels de l'accompagnement et des personnes traversant ce type d'évènement.

Premièrement, ils soulignent l'importance de considérer la diversité des vécus et des temporalités associées à la transition post-licenciement. Les besoins des individus semblent

varier selon les ressources disponibles, l'ancienneté, les modalités du licenciement ou encore le rapport subjectif au travail et à l'âge. L'ensemble de ces résultats peut souligner l'intérêt d'un accompagnement tenant compte non seulement des enjeux professionnels, mais également des dimensions psychologiques, sociales et identitaires de la transition.

Par ailleurs, l'interprétation des résultats invite à une réflexion autour des potentiels mécanismes de prophétie auto-réalisatrice. Dans ce cadre, nous pouvons nous questionner sur le message implicitement véhiculé par l'obligation de proposition d'outplacement dès 45 ans. Bien que ce dispositif vise à soutenir la réinsertion professionnelle, le ciblage spécifique de cette tranche d'âge pourrait potentiellement participer, chez certains individus, au renforcement implicite de représentations négatives liées à l'employabilité des travailleurs âgés.

Deuxièmement, les résultats soulignent un paradoxe structurel peu documenté dans la littérature belge : alors que le préavis est censé faciliter la transition vers un nouvel emploi, une reprise rapide d'activité durant cette période peut s'avérer fiscalement désavantageuse en raison du cumul des revenus sur une même année imposable (amenant des taxes plus élevées en fin d'année). Ce paradoxe, perçu par plusieurs participants, peut alors générer de l'incertitude et freiner les démarches de réinsertion. Il peut constituer un point d'attention important en matière de droit du travail et de protection sociale, qui gagneraient à être rendus plus lisibles et cohérents avec les réalités vécues par les personnes licenciées.

Troisièmement, les résultats soulignent l'importance du rôle de l'entourage dans le vécu de la transition post-licenciement. Si le soutien social apparaît comme une ressource importante, certaines réactions familiales ou sociales (notamment les injonctions à retrouver rapidement un emploi) semblent également pouvoir renforcer le sentiment de pression vécu par les participants. Ces éléments suggèrent l'intérêt, pour les professionnels de l'accompagnement, de prendre davantage en compte l'environnement relationnel des personnes licenciées, notamment en sensibilisant les proches aux réalités psychologiques associées à cette transition. Cette piste s'inscrit dans une approche plus systémique de l'accompagnement, reconnaissant l'influence du contexte relationnel dans le processus de reconstruction.

Enfin, les résultats mettent en évidence que certains participants mobilisent spontanément des stratégies de contrôle secondaire au sens de Heckhausen et al. (2010) (telles que la relativisation, la revalorisation de soi ou la réinterprétation positive du licenciement) et que cela peut aider à préserver leur sentiment de cohérence et d'efficacité personnelle. Ces mécanismes, lorsqu'ils sont adaptatifs, semblent pouvoir favoriser le maintien de l'estime de soi et faciliter la

reconstruction identitaire. Ils pourraient dès lors constituer des cibles d'intervention dans les pratiques d'accompagnement psychologique, en complément des démarches de soutien plus directement orientées vers la recherche d'emploi.

5.3. Limites et perspectives de recherche

Ce travail de recherche présente plusieurs limites qu'il convient de prendre en considération dans l'interprétation des résultats. Celles-ci ouvrent alors des pistes de réflexion intéressantes pour de futures recherches.

Tout d'abord, cette étude repose sur un échantillon restreint et relativement homogène sur le plan socioprofessionnel, composé majoritairement de participants recrutés via des structures d'accompagnement à la réinsertion professionnelle (5 participants sur 8). Ce mode de recrutement implique potentiellement un biais de sélection, dans la mesure où les personnes acceptant de participer à une recherche et étant déjà engagées dans des démarches d'accompagnement peuvent présenter certaines caractéristiques particulières, telles qu'une plus grande réflexivité sur leur vécu, une mobilisation plus importante des ressources disponibles ou une volonté plus marquée de donner du sens à leur expérience. De plus, parmi les trois participants recrutés en dehors de ces structures, deux avaient également bénéficié d'un accompagnement en outplacement, ce qui renforce la présence de cette caractéristique au sein de l'échantillon. Les participants présentent aussi un niveau de qualification relativement élevé et proviennent de secteurs professionnels spécifiques, alors que la littérature souligne que les effets du licenciement et les perspectives de réinsertion peuvent varier selon le niveau de qualification, le statut socioéconomique ou le secteur d'activité (Guyonvarch, 2008). Les résultats rendent ainsi compte de certaines expériences possibles de la transition post-licenciement, sans prétendre à une généralisation du vécu des travailleurs âgés de 45 ans et plus.

Par ailleurs, bien que cette recherche se soit centrée sur la tranche d'âge « 45 ans et plus », la méthodologie qualitative adoptée ne permet pas d'identifier clairement ce qui relèverait spécifiquement de cette population par rapport à d'autres groupes d'âge. Plusieurs dimensions du vécu décrites dans cette étude pourraient également être retrouvées chez des travailleurs plus jeunes confrontés à un licenciement. Des recherches comparatives incluant différents groupes d'âge permettraient ainsi de mieux distinguer les éléments spécifiquement liés à la seconde partie de carrière.

Ensuite, la diversité des temporalités de transition représentées dans l'échantillon constitue à la fois une richesse et une limite méthodologique. Certains participants étaient encore en période

de préavis ou en recherche d'emploi au moment de l'entretien, tandis que d'autres avaient retrouvé un emploi depuis plusieurs années. Cette hétérogénéité a permis de mettre en évidence différentes étapes du processus de transition, mais elle implique également que les récits recueillis reposent sur des niveaux de recul variables vis-à-vis de l'évènement. Les discours des participants les plus éloignés temporellement du licenciement peuvent notamment avoir été influencés par un travail progressif de reconstruction de sens de cette expérience, à prendre en compte dans l'interprétation des résultats. Les données recueillies donnent ainsi principalement accès à des expériences déjà partiellement élaborées et réinterprétées.

Par ailleurs, bien que l'analyse thématique réflexive permette une compréhension approfondie des significations attribuées à l'expérience vécue (Braun & Clarke, 2006, 2022a), sa flexibilité constitue à la fois une force et une limite méthodologique. Cette approche favorise l'adaptation à différents cadres théoriques et l'émergence d'éléments inattendus, ce qui la rend particulièrement pertinente pour une recherche exploratoire portant sur des vécus subjectifs complexes et hétérogènes. Toutefois, elle implique également une forte implication interprétative du chercheur et nécessite un travail réflexif constant afin de limiter l'influence des présupposés théoriques sur l'analyse. Les thèmes construits résultent ainsi de l'interaction entre les récits des participants et le regard analytique de l'étudiante chercheuse. Dans cette perspective, un travail réflexif a été mené tout au long de la recherche (à travers la tenue d'un journal de bord) afin de prendre conscience des réactions personnelles, des présupposés et des choix interprétatifs susceptibles d'influencer l'analyse.

De plus, le caractère transversal de l'analyse thématique réflexive peut limiter la prise en compte fine des contradictions, ambivalences et évolutions propres à chaque trajectoire individuelle (Braun & Clarke, 2022a). Si cette méthode permet d'identifier des régularités et des thèmes communs au sein du corpus, elle produit davantage une compréhension globale du phénomène qu'une reconstruction approfondie des parcours singuliers. Dès lors, une autre posture théorique ou méthode qualitative aurait probablement conduit à des interprétations différentes des données recueillies.

Plusieurs perspectives de recherche peuvent alors être envisagées à partir de ce travail. Tout d'abord, il serait intéressant de compléter cette approche qualitative par des recherches quantitatives menées dans un contexte belge, permettant d'explorer plus précisément certaines dimensions mises en évidence dans cette étude qui seraient spécifiquement liées à l'âge. Même si la question de l'âge a fait l'objet d'un thème spécifique portant sur la perception de l'employabilité dans ce travail, la littérature et les résultats suggèrent que l'âge est susceptible

de traverser plus largement différentes dimensions du vécu de la transition professionnelle (vécu émotionnel de la rupture, fragilisation identitaire, perte de repères, relations sociales).

Ensuite, nous soulignons l'intérêt de poursuivre les recherches sur les dispositifs d'accompagnement à la réinsertion professionnelle, notamment l'outplacement. Il pourrait être pertinent d'explorer davantage le point de vue des professionnels travaillant dans ces structures afin de mieux comprendre leurs représentations du vieillissement professionnel, leurs pratiques d'accompagnement ainsi que les tensions éventuelles entre les logiques institutionnelles de retour rapide à l'emploi et les réalités psychologiques vécues par les personnes licenciées.

Enfin, d'autres approches méthodologiques qualitatives pourraient également enrichir la compréhension de cette problématique. Une analyse narrative (Murray, 2003) permettrait par exemple d'explorer plus finement la manière dont les individus reconstruisent la continuité de leur parcours biographique, particulièrement dans un contexte de transition et de changement. Une analyse phénoménologique interprétative (Smith, 2009) pourrait quant à elle approfondir la compréhension du vécu subjectif et du sens attribué à l'expérience de cette rupture professionnelle. Des recherches longitudinales apparaissent également pertinentes afin de mieux comprendre l'évolution des processus de reconstruction identitaire, de réinsertion professionnelle et de relecture du vécu plusieurs mois ou années après le licenciement.

6. Conclusion

Pour conclure, cette recherche avait pour objectif de mieux comprendre le vécu du licenciement chez les travailleurs âgés de 45 ans et plus à travers une méthodologie qualitative reposant sur des entretiens individuels et une analyse thématique réflexive des données (Braun & Clarke, 2006, 2022a). Les résultats mettent en évidence qu'une telle expérience affecte les dimensions émotionnelles, relationnelles et professionnelles des individus. Ils soulignent également le caractère hétérogène et évolutif des trajectoires de transition post-licenciement, ainsi que l'importance des ressources individuelles, sociales et institutionnelles mobilisées au cours de ce processus. Pour finir, l'âge apparaît à la fois comme une ressource et comme un facteur de vulnérabilité dans la perception de l'employabilité. Dans un contexte professionnel marqué par l'instabilité croissante des parcours et le vieillissement progressif de la population active (Masdonati & Zittoun, 2012; Statbel, 2025b), cette étude met en lumière l'importance de développer des dispositifs d'accompagnement sensibles à la diversité des vécus, aux temporalités de reconstruction et aux réalités psychosociales traversées par les personnes licenciées après 45 ans.

Bibliographie

- Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29(2), 183-190.
<https://doi.org/10.1093/geront/29.2.183>
- Benjib, H. (2022). *Transitions de carrière dans le cadre d'un accompagnement personnalisé après un licenciement économique* [Doctoral dissertation, Université de Nanterre - Paris X ; Université de Rouen Normandie]. <https://theses.hal.science/tel-04095872>
- Berger, E. D. (2006). « Aging » identities : Degradation and negotiation in the search for employment. *Journal of Aging Studies*, 20(4), 303-316.
<https://doi.org/10.1016/j.jaging.2005.11.002>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V., & Clarke, V. (2022a). Conceptual and design thinking for thematic analysis. *Qualitative Psychology*, 9(1), 3-26. <https://doi.org/10.1037/qup0000196>
- Braun, V., & Clarke, V. (2022b). *Thematic analysis : A practical guide*. SAGE Publications.
- Carstensen, L. L. (2021). Socioemotional Selectivity Theory : The Role of Perceived Endings in Human Motivation. *The Gerontologist*, 61(8), 1188-1196.
<https://doi.org/10.1093/geront/gnab116>
- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking Time Seriously : A Theory of Socioemotional Selectivity. *The American Psychologist*, 54(3), 165-181.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.3.165>
- Ciavaldini-Cartaut, S., & Garino, M. (2022). Stéréotypes négatifs à propos des séniors chômeurs et création d'un environnement capacitant de retour vers l'emploi. *Travail et Apprentissages*, 23(1), 11-39. <https://doi.org/10.3917/ta.023.0011>

- Climent-Rodríguez, J. A., Navarro-Abal, Y., López-López, M. J., Gómez-Salgado, J., & García, M. E. A. (2019). Grieving for Job Loss and Its Relation to the Employability of Older Jobseekers. *Frontiers in Psychology*, *10*(366), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00366>
- De Cuyper, N., Philippaers, K., Vanhercke, D., & De Witte, H. (2019). The Reciprocal Relationship Between Resources and Psychological Distress Among Unemployed Job Seekers. *Journal Of Career Development*, *46*(1). <https://doi.org/10.1177/0894845317730413>
- De Vlieghe, S., & Vanden Berghe, A. (2025). *Le nombre de licenciements atteint son plus haut niveau depuis 2020*. Securex. <https://press.securex.be/fr/le-nombre-de-licenciements-atteint-son-plus-haut-niveau-depuis-2020>
- Faurie, I., Fraccaroli, F., & Le Blanc, A. (2008). Âge et travail : Des études sur le vieillissement au travail à une approche psychosociale de la fin de la carrière professionnelle. *Le travail humain*, *71*(2), 137-172. <https://doi.org/10.3917/th.712.0137>
- Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, *63*(4), 241-251. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.241>
- Gingras, M., & Sylvain, M. (1998). Le modèle de Schlossberg pour expliquer les transitions personnelles et professionnelles. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, *27*(3), 339-352. <https://doi.org/10.3406/binop.1998.1244>
- Guichard, J. (2022). Transition. In *Orientation et insertion professionnelle : 75 concepts clés* (Dunod, p. 427-435).
- Guyonvarch, M. (2008). La banalisation du licenciement dans les parcours professionnels : Déstabilisation ou recomposition des identités au travail ? *Terrains & travaux*, *1*(14), 149-170. <https://doi.org/10.3917/tt.014.0149>

- Hallqvist, A. (2012). *Work Transitions as Biographical Learning : Exploring the Dynamics of Job Loss* [Doctoral dissertation, Université de Linköpings].
<https://www.proquest.com/docview/3090883362/abstract/A56853923F274B1DPQ/1>
- Hallqvist, A., & Hydén, L.-C. (2014). End of journey, end of story? A longitudinal study of involuntary work transitions among laid-off workers. *Studies in Continuing Education*, 36(2), 201-217. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2014.904778>
- He, Y. H., Colantonio, A., & Marshall, V. W. (2003). Later-Life Career Disruption and Self-Rated Health : An Analysis of General Social Survey Data. *Canadian journal on aging*, 22(1), 45-57.
- Heckhausen, J., Wrosch, C., & Schulz, R. (2010). A Motivational Theory of Life-Span Development. *Psychological Review*, 117(1), 32-60. <https://doi.org/10.1037/a0017668>
- Klehe, U.-C., Koen, J., & E. De Pater, I. (2012). Ending on the scrap heap ? The experience of job loss and job search among older workers. In *The Oxford handbook of work and aging* (Oxford Library of Psychology, p. 313-340).
- Lasserre, A. (Réalisateur). (2026, février 25). RTBF Auvio Investigation [Émission]. In *Âgisme : Les seniors mis hors réseau*.
<https://auvio.rtb.be/widget/20944?context%5BprogramId%5D=16281>
- Le Blanc, A., Cazals, M.-P., Delicourt, A., Faurie, I., & Baubion-Broye, A. (2023). Questionner le sens dans l'accompagnement d'une transition vers la reconversion professionnelle : Une recherche-intervention. *Pratiques Psychologiques*, 29(3), 159-174.
<https://doi.org/10.1016/j.prps.2023.01.003>
- Lecerf, D., & Zgoulli, S. (2022). L'attribution de sens lors des transitions professionnelles, clé d'ajustement de l'employabilité par un travail identitaire stimulé. In *Le sens au travail : Enjeux de gestion et de société* (p. 250-279). Ems management et sociétés.

- Lecocq, V. (2026). *Nouveau coup dur pour l'emploi à Charleroi : Catalent annonce fermer son site de Gosselies - RTBF Actus*. RTBF. <https://www.rtbf.be/article/nouveau-coup-dur-pour-l-emploi-a-charleroi-catalent-annonce-fermer-son-site-de-gosselies-11666718>
- Levy, B. (2009). Stereotype Embodiment: A Psychosocial Approach to Aging. *Current Directions in Psychological Science : A Journal of the American Psychological Society*, 18(6), 332-336. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01662.x>
- Lhuillier, D. (2023, janvier 12). *Le travail, source de santé ou de souffrance?* [Entretien]. <https://shs.cairn.info/rencontre-Dominique-Lhuillier-le-travail-source-de-sante-ou-de-souffrance>
- Masdonati, J., & Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles : Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (41/2), Article 41/2. <https://doi.org/10.4000/osp.3776>
- Moulaert, T. (2012). L'outplacement des 45 ans et plus en Belgique : Une tentative avortée de gouvernement à distance des fins de carrière ? *Retraite et société*, 64(1), 107-131. <https://doi.org/10.3917/rs.064.0107>
- Murray, M. (2003). Narrative psychology and narrative analysis. In *Qualitative research in psychology : Expanding perspectives in methodology and design* (p. 95-112). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10595-006>
- Noulet, J.-F. (2025). *Faillite de Lunch Garden : La liste des 19 restaurants qui fermeront - RTBF Actus*. RTBF. <https://www.rtbf.be/article/faillite-de-lunch-garden-la-liste-des-19-restaurants-qui-fermeront-11492397>
- Parkes, C. M. (1971). Psycho-social transitions : A field for study. *Social Sciences & Medicine*, 5(2), 101-115. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0037-7856\(71\)90091-6](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0037-7856(71)90091-6)
- Poncelet, A., Mélon, M., Gonzalez, A., & Vandenheuvel, R. (2025). *C'est la fin pour Cora : Fermeture des 7 magasins début 2026, le personnel licencié, les galeries commerciales*

- revendues*. RTBF. <https://www.rtbf.be/article/la-fin-de-cora-fermeture-des-7-magasins-debut-2026-le-personnel-licencie-les-galeries-commerciales-revendues-11529999>
- Robinet, M.-L., Cohen-Scali, V., & Pouyaud, J. (2019). La résilience dans les situations de licenciement économique : Une étude de cas mobilisant les dialogues de conseil en life design. *Pratiques Psychologiques*, 25(3), 285-302. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2018.05.003>
- Rondeau, K., Paillé, P., & Bédard, E. (2023). La confection d'un guide d'entretien pas à pas dans l'enquête qualitative. *Recherches qualitatives*, 42(1), 5-29. <https://doi.org/10.7202/1100242ar>
- RTBF. (2025). *Ahold-Delhaize : « La direction était tout sauf honnête pendant la restructuration » - RTBF Actus*. RTBF. <https://www.rtbf.be/article/ahold-delhaize-la-direction-etait-tout-sauf-honnete-pendant-la-restructuration-9015125>
- Schlossberg, N. K. (1981). A Model for Analyzing Human Adaptation to Transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2-18. <https://doi.org/10.1177/001100008100900202>
- Securex. (s. d.). *Outplacement*. Consulté 21 mai 2025, à l'adresse <https://www.securex.be/fr/politique-rh/licenciement/outplacement>
- Service Fédéral des Pensions. (2025). *Âge de la pension*. <https://www.sfpd.fgov.be/fr/age-de-la-pension>
- Smith, J. A. (avec Flowers, P., & Larkin, M.). (2009). *Interpretative phenomenological analysis : Theory, method and research*. SAGE.
- Statbel. (2023). *Les chômeurs restent plus souvent au chômage*. Statbel. <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/les-chomeurs-restent-plus-souvent-au-chomage>
- Statbel. (2025a). *11.067 faillites en 2024 : Résultats régionaux contrastés*. <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/11067-faillites-en-2024-resultats-regionaux-contrastes>

- Statbel. (2025b). *Perspectives de la population*.
<https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/perspectives-de-la-population>
- T. Gallo, W., E. Brand, J., Teng, H.-M., Leo-Summers, L., & L. Byers, A. (2009). Differential Impact of Involuntary Job Loss on Physical Disability Among Older Workers : Does Predisposition Matter? *Research on Aging*, 31(3), 345-360.
<https://doi.org/10.1177/0164027508330722>
- Trotzler, C. (2006). Le choc du licenciement : Femmes et hommes dans la tourmente. *Travail, genre et sociétés*, 16(2), 19-37. <https://doi.org/10.3917/tgs.016.0019>
- Zittoun, T., & Perret-Clermont, A.-N. (2002). Esquisse d'une psychologie de la transition. *Education Permanente*, 1, 12-15.

Annexes

Annexe 1 : Guide d'entretien

Introduction et accueil du participant :

- Se présenter
- Rappel contexte et objectif de l'étude
- Remercier pour présence
- Explication concernant l'entretien (durée, questions, rappel confidentialité...)
- Expression libre, non jugement, pas de bonnes ou mauvaises réponses -> but = comprendre le vécu, récolter des témoignages personnels
- Questions du participant ?

Contenu par thèmes :

Contexte et impact direct du licenciement	<p>1) La personne peut-elle me parler de son parcours professionnel ?</p> <ul style="list-style-type: none">• Domaine de travail, durée, appréciation <p>2) Comment la personne a-t-elle vécu l'annonce du licenciement ?</p> <ul style="list-style-type: none">• Contexte, premières réactions, émotions ? <p>3) Comment cette rupture a-t-elle affecté le quotidien de la personne dans les jours/semaines qui ont suivi ?</p> <ul style="list-style-type: none">• Routines, repères ?• Moments marquants ?
Aspects identitaires et sociaux	<p>4) Quelle place l'emploi occupait-il dans la vie de la personne ?</p> <ul style="list-style-type: none">• Rythme, vie sociale, sentiment utilité ?• Que représentait le travail pour la personne ?• Semaine type avant et après le licenciement ? <p>5) Dans quelle mesure le licenciement a-t-il (potentiellement) modifié la manière dont la personne se perçoit ?</p> <ul style="list-style-type: none">• Professionnellement ? Personnellement ?• Définition par l'ancien travail ?• Changement dans l'estime personnelle ? <p>6) Comment la personne a-t-elle communiqué autour de son licenciement ?</p> <ul style="list-style-type: none">• Annonces à ses proches ? Réactions ?
Freins et ressources perçus	<p>7) Quels obstacles la personne a-t-elle rencontrés (ou rencontre-t-elle) pour avancer dans son parcours après le licenciement ?</p> <ul style="list-style-type: none">• Transition professionnelle ?• Sociaux, contextuels, personnels ?

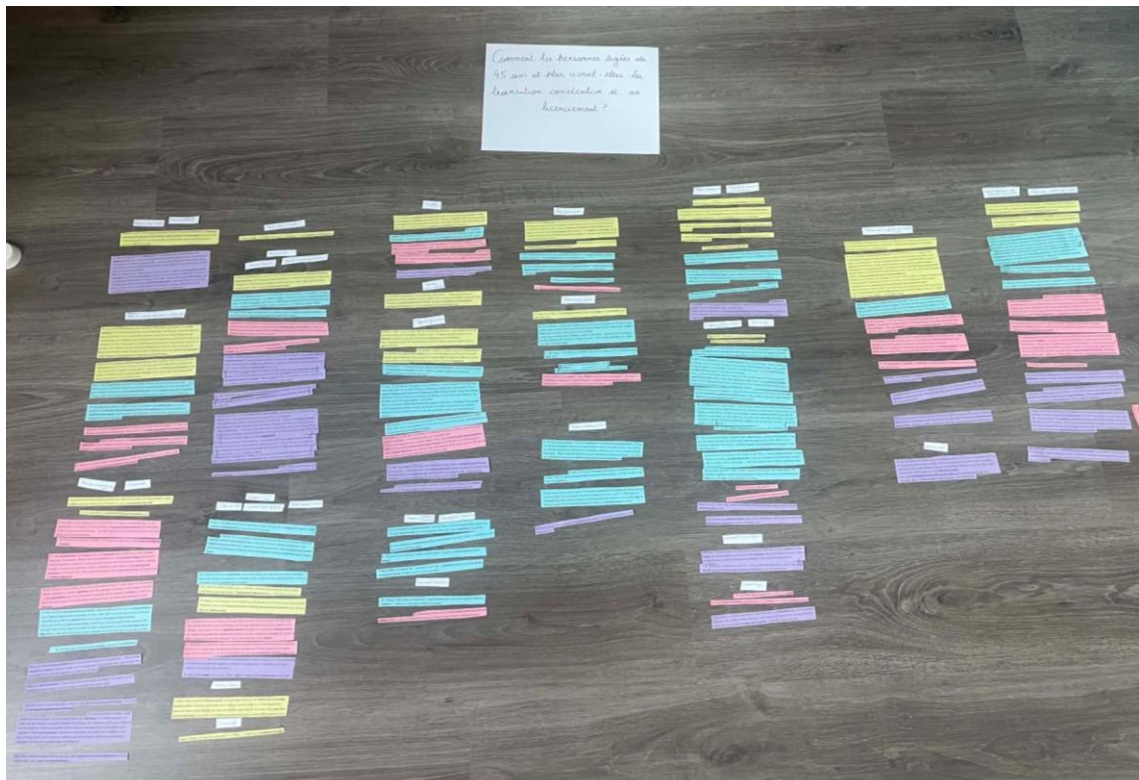
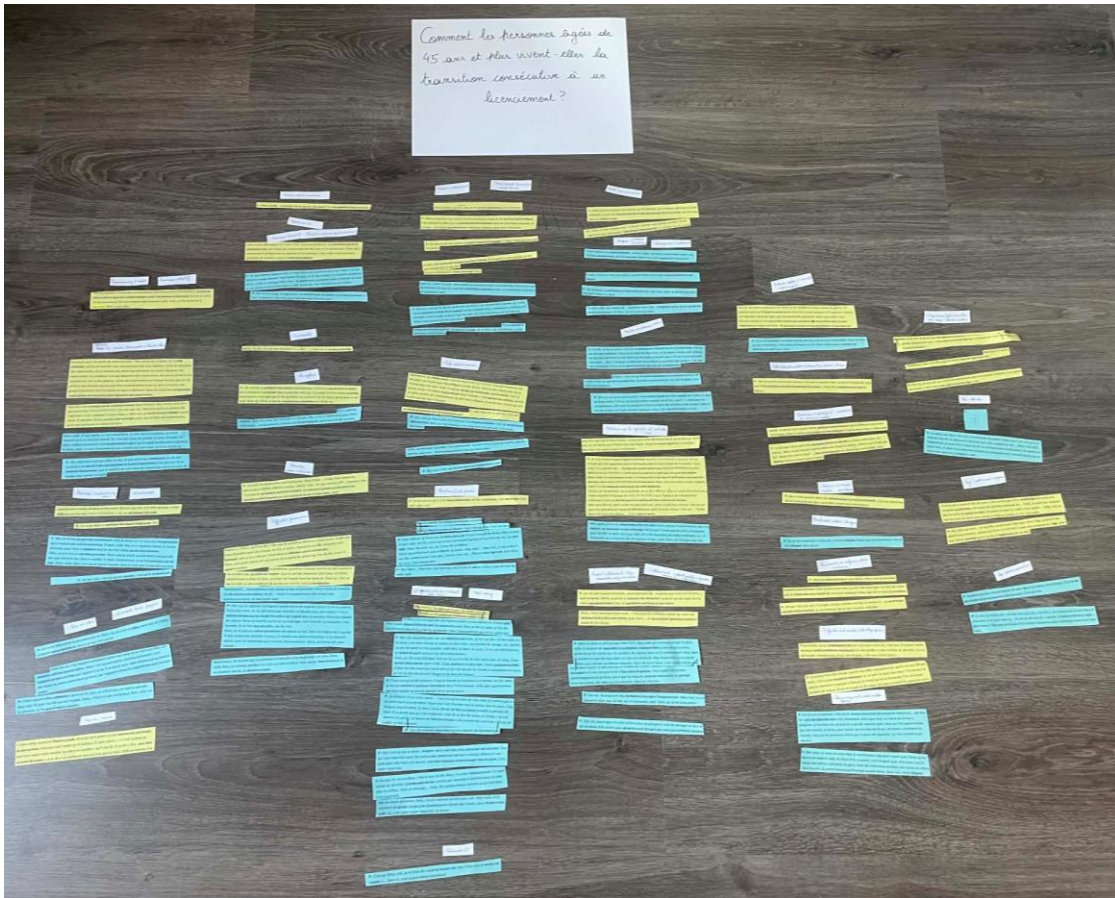
	<p>8) Quelles ressources la personne a-t-elle rencontrées (ou rencontrées-t-elle) pour avancer dans son parcours après le licenciement ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sociales, contextuelles, personnelles ? <p>9) Quelles actions/stratégies la personne a-t-elle adoptées dans les semaines/mois qui ont suivi pour faire face à la situation ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efficacité de ces stratégies ? • Changement au fil du temps ? <p>(Qu'est-ce que vous avez mis (mettez) en place pour faire face à la situation ?)</p>	
<p>Perception de l'employabilité et de la réinsertion</p>	<p><u>Si transition :</u></p> <p>10) Quelle vision la personne a-t-elle de son avenir ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recherche emploi, projections ? <p>11) Quels sont, selon la personne, les éléments qui peuvent l'aider ou la freiner à retrouver un emploi ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Âge ? 	<p><u>Si emploi retrouvé :</u></p> <p>10) Quels freins la personne a-t-elle rencontrés dans sa recherche d'emploi ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Âge ? <p>11) Quels éléments ont aidé la personne à retrouver un emploi ?</p>

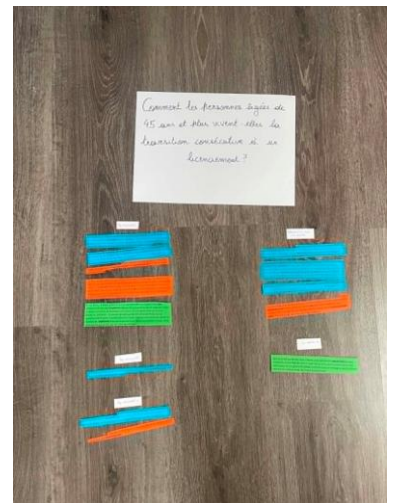
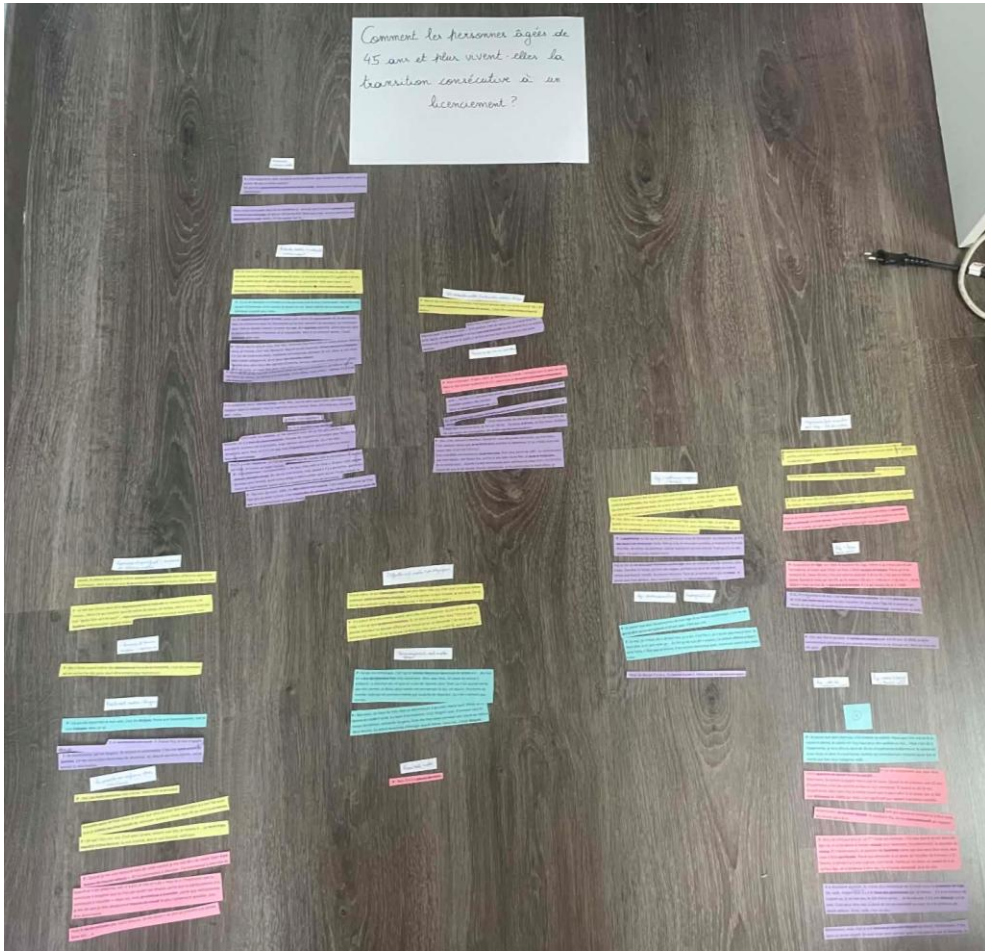
Conclusion :

- Partage d'autres éléments ?
- Remercier pour le temps et le partage
- Expliquer ce qui va être fait des données par la suite

Annexe 2 : Codage et thématisation des entretiens

Codage :





Thématisation :

Question de recherche : *Comment les personnes âgées de 45 ans et plus vivent-elles la transition professionnelle consécutive à un licenciement ?*

Légende : P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8.

L'ANNONCE : point de départ de la transition

1. Thème 1 : Une rupture professionnelle marquante et contrastée

1.1. Une annonce empreinte de pratiques RH perçues comme déguisées et stratégiques

- **Annonce indirecte :**

Oh ben comme toujours hein, ils nous font venir au bureau en nous disant « oui on voudrait **un peu discuter** » euh blabla. Et puis, en fin de compte, il y a **tout le monde qui est là** : le RH, le manager ... Donc, je commence à connaître haha. À chaque fois que je vois plusieurs personnes dans la salle, je me dis « ok, c'est bon, je sais ». [...] D'un coup, ils organisent une **réunion avec soi-disant une raison standard**. Et puis, finalement, ben c'est pour vous dire que c'est fini quoi. (P2)

Maintenant, ce qui s'est passé, c'est que ça a pris **10 minutes**. Et je trouve que pour ... voilà, ils arrivent devant toi, je ne m'attendais pas du tout. En fait, moi, j'avais **juste réunion avec mon chef** pour un petit peu redémarrer. Et voilà, ils sont arrivés, ça a pris 10 minutes et j'y suis plus retournée. (P5)

- **Communication organisationnelle trompeuse :**

Donc je suis allé jusque LIEU DIRECTION. Là je suis tombé sur une **personne que je ne connaissais pas**, qui n'était pas responsable des RH, mais je ne sais pas qui c'était, qui a commencé à me faire **tout un discours** en ce sens que « bon, voilà, restructuration, problème de société », enfin le **boniment habituel**. (P1)

Et alors on nous a **promis que rien n'allait changer**, mais c'est devenu la foire quoi. (P1)

Quand il y a un achat, il y a toujours des problèmes comme ça. Ce qui a suivi, c'est que moi, je suis devenu parmi les personnes qui devaient **être « à mobilité »**, c'est-à-dire dont on devait affecter dans différents départements. Mais il fallait que **je cherche moi-même** le département qui me convenait. [...] Ben c'est-à-dire qu'ils m'ont **contraint à quitter**. Parce que le fait de te mettre en mobilité, ça veut dire que tu es sur la **chaise éjectable**. (P3)

Et là, il y a eu une réunion. Ils n'ont pas annoncé un « licenciement ». Ils l'ont annoncé **comme si c'était une opportunité de rebondir** et d'avoir des nouveaux collègues et d'être sur un

plateau ensemble avec des collègues de LIEU. Et que c'était une opportunité pour nous. Mais comme il y a une rupture de contrat, ils espéraient que tout le monde vienne à LIEU, en fait. [...] Donc, oui, ils ont annoncé ça **comme si c'était grandiose** que nous, on conserve le nom de la société ... Mais s'appeler NOM ENTREPRISE ou NOM ENTREPRISE, ça n'avait pas d'importance pour nous. [...] Pour eux, ils avaient tout intérêt à ce qu'on les suive, parce qu'il y avait des **gros préavis**. [...] Ça **cachait** plutôt le fait de ne pas vouloir dépenser trop au niveau des préavis, oui, bien sûr. (P4)

Et puis, oui, ils ont **menti** aussi. Ils voulaient bien tolérer trois jours de télétravail, attention. Ce qui est quand même exceptionnel parce que c'est deux jours normalement. [...] Donc là, tout de suite, ils proposaient de nous payer... Enfin, ils ont **proposé monts et merveilles**, qu'ils n'ont **pas pu tenir** [...] Donc, il n'y avait rien d'écrit. Tout était **oral**. Je veux dire, tout ce qu'ils proposaient **pour nous appâter** et pour nous faire venir était oral. (P4)

On a eu un premier préavis dans lequel ils avaient mis qu'on **refusait la nouvelle entité** ce qui n'était pas très... C'était **risqué** [...] Donc, on a fait changer ça. Donc, non, ça c'était inacceptable. [...] Puis, ils voulaient nous faire **signer une convention** comme quoi on ne se retournerait pas contre eux. Euh ... on n'en avait aucun intérêt. Et dans les montants qu'ils proposaient des préavis, il y avait des **erreurs** donc... euh. Leur convention, on ne l'a jamais signée. [...] Il y a eu juste ce problème-là de motif sur le C4. Et moi, ils **m'avaient oublié dix ans** de ma vie donc, peut-être un peu plus grave mais bon. (P4)

Mais eux me l'ont présenté dans le sens où j'avais **exprimé le fait que je ne me plaisais plus**. Et donc, ils m'ont dit qu'ils avaient vraiment cherché pour trouver une autre place pour moi, mais qu'ils ne l'ont pas trouvée. Et que, ben voilà, dans ce cas-là, ils me licenciaient. [...] Eux ont mis ça, ils m'ont présenté comme ça. Moi, **je n'y crois pas**. Je ne pense pas du tout que ce soit vrai. La **vraie raison**, je ne la connais pas. (P5)

Alors, ce qui était assez bien choisi comme moment pour me licencier parce que c'est à ce moment-là que les règles ont changé sur les délais de préavis. On n'appliquait plus la grille CLAEYS. On m'a dit que **c'était pas vrai**, que je **racontais n'importe quoi**. Je dis « ça va arrêtez de me prendre pour un idiot », ça tombe trop bien. (P7) (lic 1)

- **Variabilité dans le vécu en fonction de la procédure de licenciement :**

Complicé, plus ou moins, parce que je me suis dit, de toute façon, travailler pour une société pendant autant d'années, puis ils **nous lâchaient** comme ça quand ils ont changé, c'est comme s'ils **ont lâché les anciens**. Et donc, je sentais une certaine **colère** par rapport au monde des entreprises privées, surtout ces grosses sociétés-là. En fait, le côté humain ça ne les intéresse pas. Ce qui les intéresse, c'est l'argent. (P3)

Il y a toute une **procédure** qui s'est mise en place à partir de août 2017 jusqu'à décembre. Donc, c'est des mois qui nous ont parus **très longs** parce qu'on a dû se soumettre à une procédure qui n'avait **aucun sens** pour la majorité des employés, pour la simple et bonne raison qu'on a dû refaire un parcours **comme si on postulait une première fois**. Donc, on a eu différentes étapes. Je ne sais plus lesquelles précisément, mais on a eu des tests, des entretiens

et puis on a eu des tests à réaliser. Et puis alors, au final, et ça, ça a été la cerise sur le gâteau pour moi, on a eu un entretien, pas d'embauche, mais de **désembauche**. (P6)

Et donc, ce fameux entretien, plutôt que de durer grosso modo une heure pour les autres, moi ça a duré deux heures. [...] C'était de se présenter, de dire ce que j'avais effectué dans ma carrière alors que j'étais face à quelqu'un, un membre de direction qui me connaissait très bien. Donc **après autant d'années**, c'est quand même dommage ... Oui, ça n'avait **pas beaucoup de sens**. Et quand j'ai vu la tournure des questions de la personne externe, je me suis dit, ah oui, là, je commence à capter un petit peu, après un moment, à **capter ce qui se passait**. Et ça, ça m'a **vraiment déstabilisée**. Donc j'ai eu du mal à tenir. [...] Donc c'était vraiment **nous prendre pour des marionnettes**. Vraiment, cette procédure, on n'a pas compris, on n'a pas vraiment admis non plus ce genre de choses. (P6)

Donc finalement, après deux heures, ça s'est clôturé. Moi, j'étais **lessivée** quand je suis sortie de ça. Et franchement, de ces longs mois de procédure, je pense que c'est ça qui m'a **le plus marquée** et qui m'a laissé **le plus de difficultés** par après. (P6)

Et puis alors, 15 jours après, on a été reçus par le membre de direction qui était présent à l'entretien. Un après l'autre, à la queue-leu-leu, on a été reçus. [...] Et évidemment, moi, quand j'ai été reçu, on m'a dit clairement : « Ben voilà écoute, NOM PP, suite à l'entretien et à toute cette procédure, on ne voit pas bien où tu pourrais trouver, **où on pourrait te recaser** » [...]. Puisque de toute façon, au départ, c'était clair, il fallait licencier du personnel. Donc, moi, je suis sortie de ce bureau, évidemment, **en pleurant**. Et puis, toute la difficulté après, c'était de redescendre par cet escalier au sein d'une agence où il y avait des **clients** qui regardaient et puis les **collègues** qui regardaient. Chacun, un après l'autre, « tiens, il sort avec le sourire, donc ça s'est bien passé, elle sort avec une tête comme ça, ça s'est mal passé ». (P6)

Et jamais j'aurais imaginé être confrontée à ce genre de procédure. Ici, c'est la **manière dont ça s'est passé**. (P6)

Et là, j'ai plus eu l'impression qu'ils ont **pompé vraiment tout le savoir** de mes collègues et de moi-même, de ce qu'on savait. Ils se l'ont approprié. Et puis quand ils n'ont plus besoin des personnes, ben voilà. Ça, c'était peut-être un peu leur but. (P8)

Le licenciement a eu lieu, mais ils ont été **ultra corrects**, ça, je n'ai rien à dire là-dessus. Donc, ce qui fait que ça a quand même été beaucoup plus facile à accepter. (P7) (lic 2)

1.2. Un vécu émotionnel partagé

- **Vécu de choc et effondrement :**

Ça a été un **choc** parce que je n'étais vraiment **pas préparée du tout** à ce qui s'est passé. (P2)

C'est toujours embêtant parce que voilà on se retrouve dans une situation difficile quand même. Donc c'est quand même, émotionnellement, c'est toujours **un peu un choc** par rapport à ce qu'il se passe quoi. (P2)

J'étais quand même **effondrée**, parce qu'en plus, ce n'était pas une bonne période pour moi. Ni pour ma fille qui est malade. Donc, c'était un peu compliqué. Bon, voilà, sur le moment, je l'ai **quand même mal pris**. (P2)

Et donc, je l'ai **très très mal vécu**. [...] Ça a vraiment été un **choc**, oui. [...] Dans ma tête, bon, j'étais licenciée. Ça m'a vraiment fait un **choc**. (P5)

Le premier week-end a été compliqué, parce que chaque fois qu'on me posait la question, je **pleurais**. Donc ça a été plus compliqué. (P5)

Maintenant, je me suis **écroulée**, mais **pas complètement** non plus. (P5)

Si, on savait que c'était une des possibilités, mais quand ça arrive, voilà, c'est **clash**, quoi. [...] Donc, moi, je suis sortie de ce bureau, évidemment, **en pleurant**. [...] Et puis, alors, c'est le retour chez soi, où on est **décomposée** et on se retrouve entre quatre yeux, on se dit « ben **qu'est-ce qu'on va faire** maintenant ? ». (P6)

Comment vous vous estimez par rapport à une perte d'emploi violente, parce que c'est ça qui est difficile, c'est le **côté violent**. (P6)

Alors, au début, on prend ça comme une **grosse claque** en pleine figure. Ça, il faut bien être clair. (P7)

- **Colère et injustice :**

Compliqué, plus ou moins, parce que je me suis dit, de toute façon, travailler pour une société pendant autant d'années, puis ils nous lâchaient comme ça quand ils ont changé, c'est comme s'ils **ont lâché les anciens**. Et donc, je sentais une certaine **colère** par rapport au monde des entreprises privées, surtout ces grosses sociétés-là. En fait, le côté humain ça ne les intéresse pas. Ce qui les intéresse, c'est l'argent. (P3)

Surtout qu'avant, on se disait « oui, allez, on va **bien se montrer**, on va être forts, travailler, travailler, travailler ». On a tous fait des **heures supplémentaires et gratuites** je vais dire, les heures, ça ne s'était pas compté. Et tous, même mes collègues, etc., on travaillait, on travaillait. Et puis après, finalement, c'est pour que ce soit mieux revendu quoi. Donc là, **si j'avais su, je n'aurais pas travaillé autant** avant. J'aurais fait mes trucs normaux et pas... [...] C'était un peu **décourageant** une fois que ça arrive. (P8)

Non, avant, je leur ai dit « je ne veux pas signer ces papiers ». [...] Je n'avais pas envie qu'ils me disent qu'ils soient désolés. Pour moi, c'était terminé. Je ne voulais **plus rien entendre**. Et je n'avais **plus du tout envie de leur parler**. Donc, moi, je me suis **totalelement fermée** aussi. Ce qui n'a pas aidé au fait que ça ait duré. Ils ont bien vu que je n'avais plus envie de leur parler. (P5)

- **Mise à distance et ironie :**

Haha ça c'est toujours une histoire qui m'intéresse, **qui m'amuse**, parce que j'ai été tellement, je vais dire **heureux de voir la tête** de celui qui me l'a annoncé [le licenciement], que rien que pour ça, ça **valait le coup**. [...] Il me dit « Ah ben vous prenez ça cool ». Je dis « Qu'est-ce que vous voulez ? Des larmes ? Non non non ». (P1)

C : Comment vous l'avez ressenti, vous, cette façon de faire ? P : Ça m'a fait rigoler parce que... Enfin, rigoler, c'était plutôt un **rire jaune** ... (P4)

- **Soulagement :**

Là, NOM ENTREPRISE 3, il fallait surtout aller sur LIEU, je l'ai vraiment pris comme un **soulagement**. Plutôt que... Voilà. « Ok, je ne devrais plus aller à LIEU ». [...] Mes premières réactions, ça a été du **soulagement**. (P8)

1.3. Comprendre les raisons du licenciement entre responsabilité individuelle et contraintes structurelles

- **Attributions internes :**

Pourquoi avoir fait partie de cette charrette ? Ben parce que d'abord j'ai un **sale caractère**. (P1)

Peut-être que **si j'avais mis de la bonne volonté** dans l'histoire, ben j'aurais peut-être persévéré chez NOM ENTREPRISE 3, je n'en sais rien. Peut-être qu'ils se seraient dit « ben tiens il sait s'adapter à autre chose ». Mais non, je **ne me suis pas adapté** à autre chose. (P1)

Je ne sais pas si... Parce que comme c'est vrai que vu que je ne me plaisais pas, je veux dire que l'année précédente, voilà, mon **travail n'a pas été exemplaire**. (P5)

Et voilà, **je ne suis pas tout blanc** non plus. Il y a eu des choses qui ne se sont pas bien passées. C'était en pleine période ... donc, ce poste-là, je l'ai occupé en pleine période de mon divorce. Ce n'est pas toujours simple. On n'a pas toujours la concentration voulue. On n'est pas toujours bien dans sa peau. (P7) (lic 1)

- **Attributions externes :**

Ben moi, mon principal job, que j'adorais, c'était de dépanner des imprimantes. [...] Le problème c'est que dépanner des imprimantes, [...] ben à une époque, y'avait des imprimantes sur chaque bureau puis on est arrivé à une situation qui est peut-être probablement le cas ici, y'a encore une grosse imprimante dans le couloir ou dans le bâtiment. Donc du coup ben **y'a beaucoup moins besoin de personnes** pour dépanner ces imprimantes. (P1)

Et puis après, j'étais consultante. Et dans les **consultances**, ça arrive souvent qu'à un moment donné, ils n'ont **plus assez de projets**. Et donc, ils virent les gens, malheureusement c'est les plus anciens **parce qu'on coûte le plus cher** en général. Et donc, voilà. Ce sont finalement les plus anciens qui sont visés. (P2)

Et puis parce que maintenant je sais que souvent c'est pas lié à nos compétences et à notre expérience. C'est souvent **lié au contexte économique**, que la société elle veut faire des économies, qu'ils n'ont plus de budget pour garder les gens. (P2)

C'est une restructuration et quand on parle de **restructuration**, il y a pas mal de gens qui partent évidemment. Parce que ici, il n'était pas question de compétence. (P3)

Mais voilà je ne me suis **pas senti touché** dans ma dignité ou qu'elle était rabaissée d'une certaine manière parce que je voyais bien que c'était la restructuration et que ça **concernait**

beaucoup de monde. [...] Parce qu'il y avait quand même pas mal d'autres gens qui étaient concernés. (P3)

Parce que tout ce que j'avais fait pendant cette période-là avait été apprécié. Mon évaluation était excellente. Mais c'est simplement que voilà **changement de rôle.** Et voilà. On n'a plus eu ce rôle-là. [...] Il y a eu un **changement d'organisation,** et c'était plus pour moi quoi voilà. Ils ne m'en remettaient pas en cause. (P7) (lic 2)

Voilà, c'est parce qu'il y avait de l'autre côté déjà une personne qui avait cette place-là. Du coup, on ne l'a **pas pris personnellement** quoi. De ne pas dire « ah ben, ton travail est mauvais, on n'a pas besoin de toi », voilà. Et ce n'est pas du tout comme ça, d'ailleurs, dans ce cas, c'est une **réorganisation.** [...] Finalement, maintenant, il y a **30% qu'ils n'ont pas repris,** et ça continue, donc voilà. C'est pas moi qu'on a visé directement, quoi. (P8)

- **Incertitude quant aux raisons :**

Maintenant, c'est vrai que ma dernière année n'a peut-être pas été exemplaire. Est-ce que c'est à cause de ça ? **Je n'en sais rien.** Ou est-ce que c'est à cause d'une restriction de personnel ? Voilà, ils étaient obligés de choisir quelqu'un ? [...] Et moi, je pense que mon poste va disparaître. Le poste que j'occupais avant va disparaître. Est-ce que je me suis **trouvé ça pour me rassurer** moi-même ? Ou est-ce que c'est la vérité ? **Je n'en sais rien.** (P5)

Il fallait mettre des gens dehors, j'étais sur cette liste-là pour **je ne sais pas quels critères,** je ne sais pas ce qu'ils avaient eux dans leur objectif. (P6)

LA PÉRIODE DE TRANSITION

2. Thème 2 : Une transition marquée par la déstabilisation et la perte de repères

2.1. Perte de structure quotidienne

- **Modification du rythme de vie :**

Le problème de rythme effectivement, s'il ne faut **pas se lever le matin,** on a tendance à **se décaler** dans la journée. (P1)

C'était un **rythme différent** parce que justement, tu te lèves, tu restes à la maison. Et puis après deux journées pfff ... Oui 1 mois, 2 mois, 3 mois ... 1 mois, ça va mais après tu commences à t'ennuyer. (P3)

Ben pas mal de **changement** [au niveau du rythme de vie]. (P4)

On n'a **plus le rythme,** donc, du coup, ben me lever à 7 heures, moi, je ne le faisais plus, quoi. [...] Cette semaine, j'avoue que je suis fatiguée, parce que j'ai dû me lever. (P2)

Mais c'était le fait d'être à la maison, de me dire « Tu vas devoir faire à manger. C'est toi qui vas devoir aller faire les courses ». Tout cet **entretien quotidien d'une maison**, que voilà je faisais le week-end en me dépêchant. Ici, j'avais le temps de le faire, mais c'est des trucs que **je n'aime pas faire**. Je ne suis pas quelqu'un qui aime rester à la maison, chez soi et qui me dit « Ah chouette, je vais faire à souper pour mon mari ». Non, je déteste faire un souper, faire à manger. C'est ça qui a été compliqué, c'est peut-être de me retrouver un peu, je ne vais pas dire femme au foyer, mais **au foyer** ... Ça a été un petit peu difficile pour moi. (P5)

Déjà, on se lève le matin et il n'y a **rien**. Donc il faut se structurer ses journées. Ça c'est un des grands points qu'il faut essayer de faire, c'est d'essayer de **se structurer** ses journées et de ne pas ... On peut aussi parfois se dire que je ne fais rien parce que j'ai envie de rien faire, mais il ne faut pas être tout le temps comme ça parce que ça ne va pas. (P7)

C'était **me lever plus tard**, plus... Voilà. Il n'y avait tout d'un coup plus de but, **plus de timing** à respecter dans la journée. [...] Et du coup, on prend le petit déjeuner un peu plus tard. Et puis « ah oui, tiens ... », on regarde pas l'heure de midi, alors qu'avant, c'était midi, midi-pile. Là voilà il est deux heures et puis... Oui, il faut le **temps avant de remettre une structure horaire**, en tout cas. [...] Pourtant, c'était ce que je m'étais dit : « Ah oui, je vais avoir du temps », je pensais que j'allais me faire une journée structurée, mais non, **pas du tout**. (P8)

- **Absence d'objectif dans ses journées :**

Mais le fait est de se lever le matin, certains jours, de rester toute la journée **sans avoir un objectif** et se dire « demain aussi, ça va être la même chose », ça, ça gêne. Surtout quand on est pas habitué à ça. (P3)

On ne sait pas quoi faire de ses journées quand on reste à la maison. (P4)

Le fait d'être à la maison. Moi, je n'aime pas être à la maison, être toute la journée à la maison et me dire « Demain, **qu'est-ce que tu vas faire ?** ». (P5)

Il n'y avait tout d'un coup **plus de but**, plus de timing à respecter dans la journée. (P8)

2.2. Situation économique et matérielle ambivalente

- **Vulnérabilité financière :**

Bon, ce qui a été un peu problématique, c'est que j'étais allé voir mon banquier un peu avant. Je lui ai dit « Il me faudrait bien des sous pour refaire le toit de la maison ». « Oui », qu'il me dit, « Ben pas de problème Monsieur, vous venez, et dès que vous êtes prêts pour les travaux, on fait un **prêt** ». Quand je suis allé retrouver mon banquier, que je lui ai dit que j'étais devenu **chômeur**, ça lui a **moins plu**. Donc, [...] une partie du préavis qui me restait, a servi à payer la toiture. (P1)

Le problème, quand on s'occupe comme ça, ben quand on ne travaille pas, ça **coûte de l'argent**. Que ce soit des dépenses utiles pour un travail quelconque ou pour un loisir, ça coûte de l'argent dans les deux cas. Donc ça, c'est un peu le côté un peu embêtant de perdre son travail, c'est qu'**on dépense**. (P1)

Heureusement que j'avais un peu d'économie, sinon c'était **pas énorme**. J'ai dû acheter une voiture [...] Voilà il y a quand même des choses que, malheureusement, on doit **payer** quoi. [...] Il n'y a aucune banque qui voulait me prêter de l'argent donc je pouvais même pas acheter de voiture. Parce qu'une fois qu'on est au chômage, c'est terminé. Les banques, c'est terminé, ils ne font **plus de prêts**, rien du tout. [...] Et puis, j'ai acheté une voiture d'occasion, à un moment donné, avec les économies que j'ai eues, heureusement. Sinon, je **n'avais rien** pour acheter. (P2)

Mais après, financièrement, à un moment donné, ça **devient critique**. [...] Donc, moi, je m'étais dit « si je ne trouve rien, ben il faut que je vende ma maison » ... Donc là, c'est quand même compliqué. (P2)

- **Perte des avantages professionnels :**

J'avais une belle voiture de société. Ça, c'est un élément qui se voit quand même assez fort. Donc, je n'ai **plus ma voiture**, j'ai racheté une autre, qui est un peu moins bien, un peu moins belle. [...] Je n'aurais jamais cru que j'allais dire ça parce que ... Quand on me disait « Ah ben u n'as plus de voiture », je sais « Mais je m'en fous de ma voiture, qu'est-ce que ça peut faire ? ». Et puis malgré tout, c'était **quand même un petit luxe** qu'on avait et que je n'ai plus. J'ai une voiture qui m'amène où je dois aller mais ... Je n'aurais pas cru dire ça un jour, mais je sens quand même que ça **me manque un peu**. (P5)

Par rapport à la **voiture de société**, c'est vrai que ça fait une **grosse différence**. Même pour le budget parce qu'on voit qu'après, la voiture de société, oui, c'était un super avantage pendant qu'on l'avait. [...] Et donc, c'est vrai que, oui, il faut acheter une voiture, il faut payer l'essence, il faut payer les entretiens. Donc ça, ça va être un **budget en plus** qu'avant, qu'avant je n'avais pas. (P8)

- **Sécurité financière préservée :**

De toute façon, j'ai été licenciée avec un **préavis**, ce qui veut dire que je ne perdais ... en terme de salaire, je **ne perdais rien**. Et puis, mon **épouse** aussi a un bon salaire. Donc, notre train de vie n'a pas changé du tout. Et je ne me suis jamais même senti menacé par le fait que je n'arriverais pas à vivre, côté économique, je ne me suis pas senti menacé. (P3)

Mon mari [a été licencié], un an avant moi. Mais bon voilà, on fait tous les deux des **intérim**s, on essaie de ... Heureusement, nos enfants sont casés. Ils ont une vie, ils travaillent tous les deux, donc on a **moins de frais**. Moins de frais de voiture, voilà ... On essaie de combiner. Je fais des intérim, j'essaie d'avoir un bon salaire. [...] J'ai eu la chance de travailler pendant ces 35 ans-là et d'avoir des **réserves**, et d'avoir eu un très beau salaire. (P4)

Financièrement, ça ne me posait **pas de problème**. [...] Mais voilà, donc j'avais pas vraiment de difficultés par rapport à ça. (P6)

2.3. Insécurité psychologique et vécu anxieux de l'incertitude

- **Difficulté de rester au travail après l'annonce :**

Donc, en plus, ce qu'il faut savoir aussi, c'est que je n'ai pas stoppé le boulot le lendemain. On devait encore, malgré tout, **rester au boulot trois mois**. Donc, soit j'acceptais le jeu et j'allais comme touriste dans les agences, parce que qu'est-ce qu'on faisait ? On nous **casait là où il fallait un peu de personnel**, mais vraiment pour faire les **tâches les plus simples**. C'est remplir un bout de papier, c'est répondre à un mail. En fait, c'est vraiment **nous ramener à rien du tout** quoi. Comme si on avait **effacé les 28 ans de carrière**, et on n'est **plus capable de**. (P6)

Mais ils m'ont demandé si je pouvais **quand même continuer à travailler** un peu parce qu'il n'avait pas ... pour finir un peu certains dossiers. Et ça, je dois vous avouer, par exemple, c'est quelque chose de **très difficile** : de devoir travailler en sachant qu'on va être viré. Mais j'ai accepté parce que ça me donnait un petit peu plus de temps payé, on va dire ça comme ça. (P7) (lic 1)

- **Angoisse face à l'inconnu et l'instabilité :**

Il y a vraiment les **soucis matériels** : voiture, loyer, qu'il faut quand même payer, etc. Et puis, **mentalement, on n'est pas bien**. Donc c'est assez **angoissant**, finalement. [...] Nerveusement, on est **fatigué**. (P2)

Par moment, je n'arrivais **pas trop à bien dormir**, c'est clair. Donc, je sentais que mon sommeil n'était pas idéal. Et puis, voilà, une espèce de ... Comment dire ? De ... d'**angoisse** parce qu'on ne sait pas ce qui va se passer. Et donc, on ne se sent pas bien. (P2)

Je sentais que j'étais dans un état quand même qui n'est **pas stable**, et que j'avais l'obligation de trouver quelque chose dans les meilleurs délais. (P3)

Et finalement, vu l'état où j'étais, j'ai consulté un cardiologue parce que j'avais des **problèmes d'anxiété**, donc des palpitations. J'étais vraiment pas bien. Je retournais dormir avec NOM [sa fille] le matin parce que je n'arrivais pas non plus à me calmer, à être apaisée. J'étais vraiment **envahie d'anxiété et de tristesse** et tout ça. (P6)

On se dit « **Qu'est-ce qu'on va faire ? Comment ça va aller ?** ». C'est vrai **qu'on se pose plein de questions**. [...] Et donc quand on perd son activité professionnelle, on **perd une partie de son identité**. [...] On se sent un peu **honteux** quoi. (P7)

- **Période de hauts et de bas :**

Et puis, fin juin 2018, là, ça a été le **revers de la médaille**. Parce que je me suis levée, et je me suis mise à pleurer. Et plus rien. Fini. Vraiment, le **coup de massue**. Et là, ça s'est enclenché. Et je ne savais **plus sortir** de chez moi, plus prendre ma voiture. J'avais **peur de tout**. Je **pleurais** sans cesse. Et voilà, et l'**incompréhension** par rapport au délai entre « je suis partie, je sais, je suis partie », et puis ce moment-là. (P6)

Mais voilà, la période, elle n'est pas toujours facile à vivre. On la vit surtout **avec des hauts et des bas**. Des jours fatigués, voilà on fait ça. [...] Et donc, voilà. C'est toujours un peu un

mélange, oui, c'est du **up and down**. [...] Mais ce n'est pas comme si on appuie sur un bouton et que vous êtes dedans, et puis on ressort. On descend et puis après on se dit « ça va arrête, ça va aller ». Et puis il y a d'autres personnes qui vous disent que ça va aller. Et puis voilà vous remontez gentiment quoi. (P7)

Mes premières réactions, ça a été du **soulagement**. Maintenant, après, quand c'est vraiment fini... Ben là, je trouve qu'on a un **petit creux** parce qu'on se dit « Ah ben oui, ben finalement oui, c'est fini ». [...] Après le **creux**, parce que c'est vrai que j'ai eu un creux, puis après... (P8)

2.4. Modifications des relations sociales

- **Perte et manque de contacts sociaux :**

Maintenant, au niveau social, c'est vrai que NOM ENTREPRISE 3 **me permettait de voir des gens**, ne fussent que mes collègues ou des clients. J'ai des clients avec qui je m'entendais très bien. Voilà. Et ça, du jour au lendemain, **c'est terminé**. C'est, je pense, ce qui m'a même **le plus attristé** dans l'histoire. C'est **perdre ces contacts**, perdre ces gens, perdre ces connaissances, perdre mes collègues. Je pense que c'est ce qui m'a le plus attristé dans l'histoire. (P1)

Sur ce plan-là, c'est vrai qu'on se retrouve **du jour au lendemain seul**. (P1)

C'est vrai que c'est le gros problème, c'est de **se retrouver tout seul** hein. Donc ça c'est vrai que si on reste chez soi tout seul, c'est assez compliqué. [...] Se retrouver tout seul, c'est une **horreur**. Surtout s'il n'y a plus de famille, plus de parents, plus rien ... Psychologiquement c'est pas facile quoi. (P2)

Au niveau social, [...] j'ai **perdu** justement des amis, des collègues. (P3)

Et voilà, on **s'entendait très bien avec les collègues**, on faisait des sorties ensemble. Et cette société ORIGINE, enfin qui est devenue ORIGINE, qui ne l'était pas au début, mais on faisait aussi, on avait des **groupes d'amis**, on s'appelait, alors on faisait des excursions. Voilà, j'invitais régulièrement mes collègues chez moi à la maison. (P5)

Mais ce qui m'a surtout ... qui a pris, je vais dire, sa place de plus en plus, c'est **le manque de contact**. Et moi, je me suis retrouvée, à un moment donné, ici ... le **silence**. Plus de téléphone de l'extérieur. Plus de téléphone. Plus de collègues autour de moi. [...] Et là, c'est le silence. Ça, c'est vraiment quelque chose qui m'a **très fort marquée**. (P6)

Et c'est surtout aussi le **contact humain**, je trouve, **qui manquait**. Voilà. Il y avait des journées où on se dit « ah oui on va faire plein de choses, etc. », oui mais bon les amis etc. ils travaillent. [...] Donc, disons qu'en journée, il n'y a **pas spécialement de contacts**. (P8)

- **Inquiétudes et pression de l'entourage :**

C'était plus embêtant pour la famille, je dirais [d'annoncer le licenciement]. Voilà, donc ... Mais bon, j'ai dû le dire à ma fille, évidemment, mais bon, comme c'est une ... Elle est très **angoissée**, donc, du coup, c'est **encore pire**. (P2)

Tout le monde **me mettait la pression**, comme quoi je devais trouver un boulot, mais c'est pas bon, c'est pas bon. (P2)

L'annoncer à mes enfants, c'était **difficile** [...] Quand je l'ai annoncé, je savais qu'ils se demanderaient « qu'est-ce que notre père va faire parce que quand même ... il n'a pas l'habitude de rester à la maison » etc. (P3)

Voilà, ce n'était pas facile à annoncer. Les enfants, c'est toujours un petit peu ... Ils ne veulent pas trop y croire, ils sont plus « merde, **qu'est-ce qu'il va nous arriver** à nous quoi ? ». Les enfants, c'est un peu ça. Même si les miens sont un peu plus âgés, donc ça va maintenant mieux mais ils ont **peur** et donc ils se réfugient : « et nous qu'est-ce qu'on va devenir si jamais papa ne retrouve pas de travail ? » quoi. [...] Parce que ça vous met une **certaine pression** aussi. (P7)

C'est plus avec, voilà, les parents, que parfois c'est difficile, eux à expliquer, en disant « ah oui, ils n'ont **pas gardé toi**, ils ont gardé quelqu'un de NOM ENTREPRISE 3, mais donc, du coup, **qu'est-ce qui ne va pas ?** ». [...] Mon papa me disait « ah oui, il faut **retrouver tout de suite** ». Voilà, parce que de leur temps, c'était comme ça. [...] Et comme ici, j'ai, voilà, en postulant à deux endroits, je vois que ça marche, voilà ... Alors que papa, il dit « allez, il faut **encore envoyer** », voilà. Donc, je suis plus... Et je le comprends, parce que, voilà, de leur temps, ça marchait peut-être comme ça. (P8)

// Ambivalence : l'entourage peut aussi être un facteur de protection (point 3.2.).

2.5. Fragilisation du sentiment de compétence

- **Doutes au niveau de ses compétences :**

En fait, ce qui se passe, c'est qu'on commence à **douter de ses compétences**, c'est ça qui est très embêtant. [...] Parce qu'on **perd** vraiment très vite ses compétences. [...] Et donc, c'est vrai qu'on **doute** beaucoup à un moment donné. On se dit « mais j'ai plus les compétences, je perds la connaissance » en fait. Et donc, c'est très très embêtant. (P2)

C'est très fort au niveau de la **confiance en soi**. Oui. Au niveau de... surtout la confiance, oui. C'est très fort. [...] Oui, c'était surtout ça le plus gros problème. (P5)

Puisque je venais d'être virée en me disant que je n'étais **plus bonne à rien** quoi. En gros c'est un peu ça. (P6)

Et donc, on se sent **un peu nul**. (P7)

- **Anticipation anxieuse de la reprise du travail :**

Parce qu'au bout de trois mois, je me disais « mais, oula, mais **je ne sais plus comment je vais faire** si je retrouve un boulot quoi ». Et ce n'était que trois mois quoi ... Donc, j'imagine certains qui sont comme ça pendant des années, c'est très très compliqué. [...] On se dit « mais **est-ce que je vais être capable** de refaire ce que je faisais avant ? Est-ce que je suis **encore capable** de le faire, quoi ? ». Alors que les compétences, elles sont là, puisqu'on l'a fait pendant des années et des années. Mais le fait de ne plus rien faire pendant quelques mois, c'est très **perturbant**, en fait. (P2)

On se dit « Est-ce que je suis **encore dans le coup ?** Est-ce que je vais devoir me reformer ? ». (P4)

En fait, c'est plutôt maintenant que je recommence à travailler. Quand j'ai recommencé à travailler, là, j'ai **très peu confiance en moi**. Je me dis tout le temps que je vais faire une **erreur**, que ça ne va pas aller, que c'est beaucoup trop difficile, que je **n'y arriverai jamais**. [...] Donc si, c'est quand même un trait de caractère que j'ai, mais qui s'est maintenant ici très très fort renforcé. (P5)

3. Thème 3 : Se reconstruire : stratégies d'adaptation et ressources mobilisées

3.1. Temps de récupération initial et mobilisation de pratiques aidantes

- Absence volontaire de recherche d'emploi :

Je reconnais que j'avais 16 mois de préavis et que je me la suis coulée fort douce à ce moment-là. Donc je n'ai **pas cherché intensivement** dans les premières semaines. (P1)

J'ai pris des vacances et puis j'ai commencé à chercher en septembre quoi. [...] Je pense que quand on a un licenciement comme ça, il vaut mieux **prendre le temps de se reposer** un peu d'abord. Puis, commencer à réfléchir et à chercher. Il ne faut **pas se lancer tout de suite**. (P2)

- Réappropriation du temps disponible :

Donc pendant 16 mois [période de préavis], ben je me la suis **coulée douce**, je le reconnais. [...] Et puis le lendemain [du licenciement], j'étais **en congé** haha. (P1)

Ben je vais dire qu'on se trouve toujours à **s'occuper**. Il fallait refaire la toiture de la maison. (P1)

Ben j'en ai profité pour **voir une diététicienne**. Je me suis dit « oh ben tiens j'ai le temps » et c'est vrai que je voulais un peu revoir ma manière de manger, etc., perdre un peu de poids si c'est possible, voilà. (P2)

Il faut prendre le temps de vraiment **souffler**, de **tourner la page**, de se dire « ok, maintenant, je vais démarrer autre chose ». (P2)

Au début **on en profite** : on fait du rangement à la maison, on nettoie ce qu'on n'a jamais nettoyé, on range ce qu'on n'a jamais rangé [...] Je fais des balades. Donc j'ai essayé d'en profiter au début. On part en vacances plus longtemps... (P4)

Et puis, au 1er mars 2018, là ça s'est arrêté. Et puis, j'avais repris un peu des forces, et je m'étais dit « je vais **en profiter** », un peu comme quand on est en vacances, et faire des choses quand on a envie. (P6)

Je me suis dit « Bon, prends un peu **de temps pour toi** ». [...] Donc, j'ai commencé, je me suis remis au sport, j'ai fait des choses. (P7)

Je me laisserais quand même... Allez, j'aurais laissé un mois vraiment pour me dire de **souffler**. (P8)

- **Prendre soin de soi :**

Chercher tout le temps [du travail], tous les jours, c'est fatigant, quand même. Et donc, j'avais décidé de faire un break pendant la période de Noël. Et je pense que ça, c'est important, c'est de se dire de temps en temps, « je suis comme un salarié, j'ai **besoin de faire des breaks** et de prendre des **vacances** ». [...] De vraiment considérer qu'on a besoin de vacances aussi. (P2)

Prendre **soin de soi**, comme par exemple la diététicienne, ou aller chez le coiffeur, faire un massage ... Voilà, des petites choses comme ça qui font bien, c'est important. (P2)

Donc là, j'ai pris contact avec une **psy** qui faisait de l'EMDR. Et c'est une technique que j'ai vraiment adoré, qui m'a vraiment aidé dans mon évolution. Au niveau d'atténuer toutes ces angoisses et d'atténuer toute cette responsabilité, toute cette culpabilité. Vraiment remettre à zéro les compteurs par rapport à ce que j'ai ressenti et de ce qui m'a amené à être dans cet état-là. [...] De pouvoir **travailler sur soi-même**, savoir un peu mieux qui on est, ce qu'on a envie. Et pour pouvoir rebondir après par rapport au travail que j'avais envie de faire. (P6)

Et puis de l'aide par rapport à la **naturopathie**. Donc là je suis allée chez une naturopathe qui m'a beaucoup aidée. (P6)

Et puis moi je suis fort branchée sur tout ce qui est **soins énergétiques** parce que je le fais moi-même. Et là je me suis fait accompagner aussi au niveau des soins. (P6)

Aller voir son **médecin**, aller voir un **psy** aussi. Voilà, c'est se faire épauler, simplement. (P7)

- **Maintien d'activités et d'un rythme quotidien :**

Mais ça, j'ai essayé d'**éviter** le plus possible [de décaler son rythme de vie], parce que ce n'est pas une fin en soi d'aller se coucher à 3h du matin, de se lever à 11h quoi. Donc ça, il faut, je pense, une **certaine discipline** pour éviter ça. (P1)

J'ai continué à faire mes petits **hobbys**. (P1)

Moi heureusement je suis quelqu'un d'assez **actif** donc j'avais **pleins d'activités** que j'ai continuées quoi. Donc je fais du sport, je fais des activités avec des amis, je fais du bénévolat. [...] J'étais quand même active, quoi. Voilà, j'avais quelques rendez-vous, j'avais quelques activités à faire. Et c'est important parce que ça permet de voir du monde et physiquement aussi, ça fait du bien de pouvoir bouger et de faire des choses. (P2)

Je me suis inscrite à **quelques formations** dans l'informatique. (P2)

Le sport, [...] continuer des **activités**. De surtout pas rester chez soi tout le temps. Même si c'est juste pour aller faire une course, mais **faire quelque chose presque tous les jours**. C'est super important. [...] C'est vraiment de garder un peu une **dynamique** en faisant des choses, pour ne pas rester isolé. Ça, c'est super super important, je pense. (P2)

Je faisais des **formations** aussi. (P3)

Voilà moi je suis quelqu'un, je me lève toujours tôt pour **continuer à avoir un rythme**. [...] Moi, j'étais quand même pas mal occupée mais, voilà, le but, c'est de **rester occupée** en fait. [...] Et le fait de faire le brevet à la Croix-Rouge, ça m'a occupée. Je vais toujours être occupée, mais d'une bonne manière. (P4)

Ben, disons que comme j'étais déjà à la maison depuis le mois de mars ... [// maladie]. Après, voilà, on trouve une **petite routine** ... Parce que j'ai un chien, donc je sors le chien. J'ai beaucoup lu, par exemple. Donc, je dirais qu'à ce moment-là, ma routine, elle a un peu **continué**. Voilà. J'étais déjà un peu dans cette routine de ... Enfin, malgré tout, me lever quand même en même temps que mon mari et que mon fils. Voilà, on déjeunait quand même ensemble. Et puis, eux partaient travailler. Moi, je lisais ou j'allais sortir le chien ou j'allais faire une course. [...] De ce que je me souviens, c'est quand même passé très vite. Je lisais beaucoup, je sortais beaucoup marcher avec le chien. Mon mari m'a quand même acheté un nouveau vélo. Enfin, on s'est acheté des nouveaux vélos électriques. On en a quand même aussi profité un petit peu pour aller rouler. (P5)

Et c'est ça que j'ai **continué à faire des petits ateliers**, à m'intéresser à d'autres choses parce que c'était ce qu'il fallait que je fasse. Il ne fallait pas que je reste dans mes quatre murs toute la semaine. Donc, je fais des petits ateliers pour compléter. (P6)

Donc, j'ai commencé, je me suis remis au sport, j'ai **fait des choses**. [...] Et de garder l'état d'esprit, de se lever le matin, de faire des choses, de se former éventuellement, d'aller faire un peu du sport ou de marcher, de **faire quelque chose** quoi. [...] Alors ben c'est des formations, en ligne, dans le programme d'outplacement. (P7)

Et donc, du coup, là, je me suis fait **volontaire** à la NOM ASSOCIATION. Et je transporte des bénéficiaires, qu'on appelle, donc, par exemple, des patients dialysés qui doivent aller à la dialyse, qu'il faut aller chercher à midi, en amener d'autres pour 13h, aller les chercher à 18h. Voilà, comme ça, j'avais quand même un contact et une **petite routine**. [...] C'est de se dire quelque part aussi voilà, on **fait quelque chose d'utile**. Voilà, c'était aussi... oui à mon avis, c'est ça, c'était aussi pour dire "on se rend utile, on est encore utile". (P8)

3.2. Maintien de ressources sociales comme facteur de protection

- **Maintien de liens sociaux et soutien émotionnel de l'entourage :**

Maintenant, j'ai continué à avoir des **amis** à gauche à droite. (P1)

Sortir, voir des **amis** [...] Tout ça, c'est important quoi. [...] Je dirais que les amis [...] ça **peut aider**, en fait, parce que si eux connaissent quelqu'un qui cherche, etc., ça peut aider. (P2)

Sinon [...] les **amis**, la **famille** ça a bien continué. J'étais bien entouré donc voilà, ça, ça aide. [...] J'avais une famille, ma femme et mes enfants qui avaient **confiance en moi**. (P3)

Et le réseau, les **relations sociales** sont super importantes. C'est super important de continuer à fréquenter, d'avoir le **réseau**, voilà. [...] Mon **mari** est très positif. [...] Donc lui, il est toujours là pour que je remonte. Ma **filles** aussi. Je suis entourée de gens **super positifs**. C'est très important aussi. (P4)

Ben, voilà, j'ai plus de temps pour mes **parents**, etc. Donc, quelque part, ça tourne bien. Bon, voilà. Pour l'instant, je le vois positivement. (P8)

Maintenant, je me suis écroulée, mais pas complètement non plus, parce que j'ai la chance d'avoir, quand même au niveau privé, un **mari**, des **enfants** très présents, très proches, et ça, ça a quand même beaucoup, **beaucoup aidé**. [...] Eux [son mari et ses enfants] sont restés **très positifs** par rapport à ça. (P5)

Puis, j'ai quand même du **soutien**. Voilà, bon, j'ai rencontré quelqu'un fin d'année dernière. Donc, ça c'est bien aussi pour moi, je n'ai pas vécu tout tout seul. [...] Et aussi d'avoir du **soutien de personnes, de ma famille**. Même si on n'est plus ensemble, avec mon ex-femme, on est resté amis donc on se téléphonait quasiment tous les deux jours. Même mes enfants sont là quand même un peu. (P7)

Moi j'avais la chance d'avoir **quelqu'un qui était dans la même situation** que moi, et on s'est accompagnés mutuellement, on a fait les choses ensemble, on a avancé ensemble, on a fait du sport ensemble. (P7)

- **Risques liés à une compensation sociale :**

La difficulté aussi, c'est parfois de ne pas tomber dans des... Ne pas **boire un coup de trop**, trop souvent. Puisque c'est vrai que des fois, on en a un peu ras le bol. Donc, on cherche un peu d'autres... [...] Au niveau vie sociale, la tendance parfois, c'est d'**aller là où il y a des gens** et où est-ce qu'il y a des gens ? Ben c'est souvent un peu malheureusement, et ça c'est un piège, c'est aller **boire un verre** ou jouer au tennis et après, on passe à la **cafétéria**. Ça peut aussi déraper. Parce que c'est les **lieux de rencontre les plus faciles**, mais aussi les plus **dangereux** quoi. [...] J'allais dans une salle pendant tout un temps, je connaissais les personnes. Bon qu'est-ce qu'il se passait ? Ben il y avait un petit comptoir et puis on prenait l'apéro quoi. Mais donc ça reste quand même souvent ... bon on n'est pas obligé de boire de l'**alcool** mais on le fait parce que généralement, l'alcool, ça fait **un peu de bien** à dose légère. (P7)

3.3. Perception ambivalente des dispositifs d'accompagnement

- **Refuser le suivi d'outplacement par confiance personnelle et opposition à l'organisation :**

Je n'ai suivi aucune formation, aucun parcours de... Je pense que NOM ENTREPRISE 3 avait proposé, je pense un parcours de réinsertion ou je ne sais pas quoi. Je n'ai même **pas donné suite** à cela, en me faisant **confiance à moi-même**. [...] Puis j'avais peut-être aussi ... C'est peut-être difficile à placer ça, mais une **certaine fierté à faire moi-même** quoi. Donc ... en les **envoyant gentiment paître** à cause de leur bêtise. (P1)

Et alors, eux m'ont proposé l'outplacement. Donc, c'est par là que j'ai connu NOM. Et alors, je leur ai dit « non, non, ce n'est **pas nécessaire** ». « Je sais exactement ce que je veux et ce que je ne veux pas », que je leur ai répondu. [...] Oui, j'avais **refusé**. Eux, ils m'ont donné un document en disant, voilà, si tu veux, dans les 15 jours, tu téléphones là et tu peux t'inscrire et c'est payé par la société. Ça fait partie du pack de licenciement. Et c'est vrai que devant eux,

rien que par principe, je lui dis, non, je n'en ai pas besoin. Puis, ils m'ont dit, prends quand même le papier, on ne sait jamais. Et j'ai pris tous les papiers. [...] Et puis, j'ai... Après mon licenciement, j'ai **quand même très vite contacté** NOM OUTPLACEMENT. [...] Je ne me souviens pas très bien, ce qui m'a fait changer d'avis. (P5)

- **Effets bénéfiques du suivi d'outplacement :**

Donc on était un petit groupe avec NOM [...] Ils essaient de nous **aider à se préparer**, à **comprendre** qu'est-ce qu'on aime, qu'est-ce qu'on n'aime pas, les qualités, les valeurs, pour le CV évidemment. [...] Donc ils sont là **en support** et c'est vrai que le fait d'être **dans un groupe**, c'est quand même bien, psychologiquement je dirais, parce que du coup on n'est pas tout seul et on partage aussi des choses, des idées éventuellement, donc ça c'est bien. [...] Parce que c'est bien d'être dans un groupe et voilà de partager un peu ce qui se passe, **d'en parler** quoi, en parler avec des gens qui sont dans la même situation. (P2)

Ils proposent des **formations** dans l'outplacement. (P2)

On avait accès aux **formations** de NOM CENTRE OUTPLACEMENT. Il y avait une dame, et on était une douzaine [...] Et là il y a une dame qui nous a pris en charge, qui nous donnait des informations sur comment se présenter, la confiance en soi, ainsi de suite. [...] Pour faire le CV, se présenter, pour se justifier, comment est-ce que tu justifies devant ton employeur que tu es bon, que tu es compétent pour telle chose et ce qu'on recherche. C'est la façon de se vendre. (P3)

Ça **m'a rassuré** parce que chaque fois que je discutais avec madame, elle me disait « vraiment c'est génial » [...] Et donc voilà, mais donc le NOM CENTRE OUTPLACEMENT est utile. Ça m'a permis de **me restructurer**. Ça faisait quand même vingt ... depuis ma sortie d'école, je n'avais pas fait de grandes interviews. [...] En tout cas, moi, ça **m'a mis en confiance**. (P3)

Les cours [d'outplacement] sont **super importants** pour se remettre à jour au niveau des CV, des lettres de motivation, pouvoir se servir de l'intelligence artificielle. Après 30 ans de carrière, 35, on est un peu en décalage, un peu beaucoup même. [...] Donc moi j'étais prête à me reformer, à suivre des cours d'intelligence artificielle. Et donc pour ça, le CENTRE OUTPLACEMENT avait **tout ça dans son package**. Donc ça c'était super chouette, c'était super intéressant. Mais il y avait aussi des cours d'estime de soi, de ne pas perdre confiance. (P4)

Tu peux utiliser l'intelligence artificielle pour faire des offres d'emploi, pour faire ton CV, [...] un CV qui correspond aux règles. Et puis pour faire un CV d'une carrière de 35 ans sur une page, il faut le faire. Donc c'est des **outils**. Et les cours d'outplacement nous aident à axer sur l'essentiel. [...] Et pour les entretiens d'embauche aussi : se préparer, se renseigner sur la société ... Ça m'a aidé chez NOM ENTREPRISE, où c'est vrai, chaque fois que j'ai eu l'occasion d'avoir un entretien, je fais mon boulot quoi, je vais voir ce qu'ils font, c'est ce que **ça m'a appris**. (P4)

Donc euh j'ai **appris des choses**. Le fait que quand on est licencié, si on se sent mal, on doit d'abord toucher le fond avant de pouvoir rebondir. Ça par exemple, c'est un truc que j'ai appris que je me suis dit « est-ce que t'as vraiment bien touché le fond ou pas encore tout à fait », voilà. [...] J'avais parfois une petite **question** à NOM PERSONNE OUTPLACEMENT puisque je

savais que j'allais l'envoyer donc je lui ai demandé surtout par rapport au fait que je n'avais plus de travail, je me suis dit comment est-ce que je dois indiquer ça, voilà. Donc là elle m'a **quand même bien aidé**, elle m'a dit tu dois mettre ça et dans la lettre de motivation ça, et si on te demande tu réponds comme ça, mais il ne faut pas t'étaler voilà tu dis simplement j'ai été licenciée pour restructuration point, et tu ne dis rien d'autre. Donc là oui ça, elle m'a quand même bien aidée. (P5)

Donc, voilà, j'ai été **accompagnée**, j'ai **appris plein de choses**, c'était très bien. Franchement, j'étais très contente de ce parcours d'accompagnement. [...] Et donc, on avait retravaillé un petit peu là-dessus : de comment me présenter, comment faire mon CV, comment me mettre en valeur ... (P6)

J'ai aussi un outplacement. Donc, ça, ça **aide quand même**. Donc, ça permet **d'avancer**. [...] Finalement, je suis quand même du métier RH donc c'était un petit peu ... mais ça permet quand même d'avoir un **avis extérieur**. Ils ont une **bonne structure** aussi. Ça a permis que mon CV soit un peu analysé, voir s'il était bien correct. Ça a permis aussi d'insister sur le fait qu'il y a pas mal de jobs qui sont parfois cachés et qu'il faut faire du réseau. Remoduler un petit peu son profil sur LinkedIn [...] Pour moi, c'est un **support** de toute façon. Et puis la plateforme de **formation**, ça c'est bien. Et **le contact** avec un coach vous aide quand même, parce que ça vous permet de **restructurer**. Il vous **reboost** aussi un petit peu. Donc y a quand même cet accompagnement psychologique de personnes, qui vous aident à **garder la motivation** aussi. (P7)

Et là, on propose... Et ça, c'est super. Donc, c'est avec CENTRE OUTPLACEMENT. Ben là, voilà. C'est vraiment... Là, je trouve que c'est un **super accompagnement**. [...] Ben voilà, les **différentes étapes** : se dire, ben oui, c'est normal de connaître ça, d'avoir ce ressenti-là. Ou après, aussi, de dire, ben oui, mais ça fait longtemps que moi, j'ai plus fait un CV, en fait. Et donc, ben, ils étaient là **pour aider, pour écouter**, pour... Voilà. Même, quand j'avais des **questions**, je posais quand même, aussi, à mon contact outplacement, qui elle se renseignait, etc. [...] Voilà, c'est un **accompagnement**. Quelqu'un à qui on peut parler, poser ses questions, dire quand ça va ou quand ça va pas. Voilà. Ils ont plein des **formations**, des petits guides faits pour ceci ou pour cela. (P8)

- **Limites perçues dans le suivi d'outplacement :**

Mais ce n'est pas au travers de NOM OUTPLACEMENT que j'ai trouvé du travail. Donc, je pense que si je ne mettais pas inscrite, ça **n'aurait rien changé** à mon parcours. Voilà, j'aurais quand même eu cette place que j'ai eue maintenant. (P5)

En fait, ce qui était bizarre, c'était que j'avais vraiment l'impression de **me retrouver dans la même société où je travaillais**. J'ai l'impression que c'est un peu... On vous propose plein de choses et « avec tout ça, il n'y a pas de problème, vous allez retrouver du travail ». Ben oui et non ... Ce n'est **pas vraiment ça que j'attendais** et que je demandais. [...] Donc là, j'avais vraiment l'impression de **me retrouver au travail**. C'est comme s'il y avait une réunion ou au travail. Alors, on écoute et tout le monde doit donner son avis et tout le monde, à la fin, doit dire qu'il est vraiment content ... (P5)

Mais sinon, enfin sinon non, ça ne m'a **pas apporté énormément**. (P5)

Et donc le jeudi, on avait un Teams comme ça et en plus par **Teams**, je dois bien reconnaître que je n'aimais pas tellement non plus. Je trouvais que c'était moins agréable. (P5)

Ah ben alors **mes exercices on ne les regardait même pas** donc voilà, je n'ai pas l'impression qu'au niveau du suivi c'était ... [...] Et ça **manquait un peu de structure**, je trouve de structure, oui. Alors que leur site est extrêmement structuré. [...] J'ai **pas eu assez de feedback**. [...] Malgré que c'était expliqué dans l'exercice, chaque fois il expliquait, etc mais je trouve que ... je m'attendais à quelque chose de **plus personnel**. (P5)

4. Thème 4 : Se repositionner face à l'emploi : entre ajustements professionnels et perception de son employabilité

4.1. Nécessités et contraintes du retour à l'emploi

- **Nécessité liée au statut social, à l'activité quotidienne et aux revenus :**

Je sentais que j'étais dans un état quand même qui n'est **pas stable**, et que j'avais l'obligation de trouver quelque chose dans les meilleurs délais. (P3)

C'est important [de retrouver un emploi], pour un **statut social gratifiant**, pour élever le niveau, pour **ne pas se priver**. Ne pas se priver surtout. Ne pas être **perçue comme un boulet** de la société, malheureusement comme beaucoup sont perçus. [...] Je crois que j'aurai un problème à aller m'inscrire au chômage, ce que je n'ai jamais fait. Donc pour moi, ce sera peut-être une **dégradation sociale**. Après, s'il faut passer par là ... (P4)

Mais ma première idée était je **veux retrouver du travail**. Je veux trouver du travail. Voilà. Surtout que je venais de passer 4 mois chez moi à **la maison**. Et donc, voilà. Dans ma tête, la première chose, c'était je veux trouver du travail. (P5)

Et puis, à un moment donné, on commence à **avoir la pression**. On se dit « Oui il va falloir quand même que je travaille », il y a les **revenus**, il y a la maison à payer, il y a les enfants qui sont à l'école. C'est pas continuable quoi. (P7)

Bon, le plus jeune a 18 ans, il a **encore besoin de moi**. Mais ça aussi, ce sont des motivateurs, si je peux dire ça. Puisqu'ils ont encore besoin de moi, à la fois ça motive, mais aussi c'est un peu « oui il faut que je retrouve du boulot parce qu'il faut **payer ...** », voilà. (P7)

- **Contraintes administratives et économiques :**

Ben ce qui me contrariait surtout, [...] ce qu'on m'avait dit, c'est que si je travaillais pendant ma période de préavis, j'allais être **méchamment taxé** là-dessus. (P1)

J'ai suivi les démarches administratives, donc d'aller ... d'aller faire toutes les démarches FOREM, ONEM et autres, CAPAC. Euh... Un peu comme pfff... Comment dire ? Un peu **en se**

sentant contraint et forcé, de suivre le système ou de suivre une procédure dans laquelle on s'est retrouvé qu'on n'a pas voulu, quoi. (P1)

C'est le but aussi ... d'un préavis, c'est de retrouver du travail tout de suite. Après, on est **taxé aussi**, il ne faut pas **travailler en fait** quand on a un préavis. Surtout pas l'année où on le reçoit, il ne faut surtout pas recommencer une autre position. (P4)

Mais si je travaille ici [en période de préavis], quand même, malgré tout, avant, j'aurai des **jours doubles** sur l'année 2026. Donc, pour l'instant, voilà, je me suis renseignée, c'est **même pas intéressant**. Financièrement, c'est pas intéressant que je reprenne maintenant. [...] Parce que je vous dis, si je trouvais avant, **financièrement, je vais être pénalisé**. (P8)

Ah **trouver les bonnes informations** par rapport à Forem, Onem, voilà, savoir... Oui, voilà maintenant, je suis chômeur, mais si je veux retravailler, qu'est-ce qui se passe ? [...] Enfin, c'est **super difficile** d'avoir un interlocuteur. Donc, de dire, voilà, moi, je suis dans tel cas, et si je veux reprendre, et notamment, comme je voulais reprendre, mais que c'était à mi-temps, un des postes, ben qu'est-ce que j'aurai ? Et voilà, ça, c'est vraiment... Voilà. C'est **pas clair**. (P8)

4.2. Compromis professionnels contraints

- **Situation d'emploi vécue comme un déclassement professionnel :**

J'ai dû accepter un emploi qui est **plus bas que ce que j'avais avant**. Mais bon moi, ce qui m'intéresse, c'est surtout le boulot en soi. Donc voilà je peux accepter de **diminuer** un petit peu, mais... (P2)

Là j'ai quitté l'**intérim** pour le bruit, parce que c'était des open spaces de 26 personnes ... Pour se concentrer pour les formations qu'on a eu pendant six semaines, se concentrer pour faire un boulot correct, et avoir des cris, des rigolades derrière, parce que eux sont là depuis des milliers d'années, et je comprends. Mais à un moment donné, c'était **intenable** pour moi. [...] Donc voilà, les intérim, ça me convient bien. Mais on **ne fait plus partie des meubles**, on n'a **plus de responsabilités**. J'essaye de toujours m'arranger pour ne pas me considérer comme une intérimaire, mais comme une employée. Ça, c'est plus compliqué aussi. Pour qu'il n'y ait pas trop d'**injustices** parce que je trouve au niveau ... être **mal considérée**. [...] Puis, il y a des injustices. On fait les **horaires** que les autres, que les anciennes ne veulent pas faire. Je trouve ça hyper injuste. [...] Et puis, voilà, **ne pas pouvoir prendre congé**, ok, on est intérimaire, mais quand il n'y a personne, quand les bureaux sont fermés, qu'on nous oblige à télétravailler ... (P4)

Ça aussi, c'est important, il ne faut **pas être trop dévalué**. [...] Voilà, j'ai déjà **réduit mon salaire**. C'est important parce qu'il ne faut pas se voiler la face. C'est **impossible de retrouver les mêmes conditions** après 30 ans en recommençant quelque chose. (P4)

Et là, je ne sais plus, on était à table, et quelqu'un m'a demandé « Tiens comment est-ce que ça va maintenant en tant que fonctionnaire ? » *ton narquois*. Et là, j'ai répondu, mais j'ai vraiment senti ... Je me suis dit « Ben oui, **tu n'es plus comme eux**, tu n'as plus une voiture de société, tu travailles dans une bête petite commune ». Là, je sais que j'ai ressenti ça. (P5)

Donc je me dis, oui, je ne retrouverai **pas le même salaire**. (P8)

- **Stratégies de recherche d'emploi imposées :**

J'ai postulé parce qu'il fallait envoyer les CV donc j'ai envoyé quelques CV à gauche à droite, en regardant après des gens qui cherchaient du personnel. Mais vous savez, vous écrivez certains CV et vous n'êtes **même pas convaincu vous-même que ça vous intéresse** quoi donc euh haha. (P1)

Des fois, j'aimerais bien être dans un autre secteur. Mais ça aussi, je trouve, c'est très décevant. Quand on est licenciée, on est **dans une catégorie**. J'ai fait de l'administration, employée commerciale, pendant 35 ans. Donc je suis mise dans cette catégorie-là, je ne peux **pas chercher ailleurs**. Quand vous allez dans des agences d'intérim, on vous demande votre parcours. Donc tout de suite, on vous met dans une catégorie. [...] À partir de là, je me suis dit inscris-toi dans les agences d'intérim et fais ce que tu sais faire de mieux : le service à la clientèle, front office, back office ... Même si c'est **un peu blasant** quoi. (P4)

Et le problème aussi, c'est **le temps**, voilà. Moi, j'aurais bien voulu faire aide-soignante, toujours dans le médical, mais là c'est trois ans au Forem. Donc d'ici trois ans, j'aurai 63 ans ... (P4)

Mais c'était quand même **limité à du secteur bancaire**. Je n'allais pas pouvoir me présenter ... ou dans une compagnie d'assurance, là, oui, sans problème parce que j'avais un bagage au niveau d'agrégation. Mais voilà, je **devais rester plus ou moins dans un secteur** qui se rapprochait du secteur bancaire, parce que je n'avais pas de qualification, etc. (P6)

- **Déstabilisation liée à la réinsertion professionnelle :**

Le fait de recommencer, de recommencer avec des **personnes que je ne connaissais pas**, un **endroit que je ne connaissais pas**, tout à fait un **autre domaine**, tout en allemand alors que ça faisait des années que je ne parlais plus que français, le fait de travailler dans une commune ... Enfin tout, tout m'a paru **extrêmement compliqué**. [...] Et le 1er mois j'ai cru que je **n'allais jamais y arriver**. Voilà ça j'ai vraiment eu très très très difficile. Et d'ailleurs je ne suis même pas encore tout à fait euh ... sûre que je vais rester à cette place là. Voilà ça va, ça fonctionne, je commence tout doucement à m'habituer. Il va encore y avoir des **changements** mais ça a vraiment été pour moi extrêmement difficile. [...] Et le fait de m'habituer à d'autres personnes ... Non ce qui a été le plus compliqué, c'était le fait de me sentir ... de **ne plus rien savoir** alors que j'ai travaillé 20 ans dans la même société, les 10 dernières années n'importe quelle question qu'on me posait je savais répondre, ou je savais où aller trouver la réponse, voilà j'avais compris. Ici je ne comprenais plus rien du tout, je savais répondre à rien, et ça c'est ce que j'ai eu **de plus difficile** voilà. Et ce qui n'a pas aidé à la confiance en soi évidemment puisque je ne comprenais rien, je ne comprends même pas ce qu'on attend de moi donc voilà. (P5)

Et dans l'état où j'étais, je n'aurais pas pu ... il était **hors de question que je refasse un entretien d'embauche**. Ça, c'était impossible pour moi. Malgré le travail que je faisais chez la psy, ça, c'était impossible. Donc, il était hors de question que je me retrouve en face d'employeurs et de RH. Et non, c'est **insurmontable** pour moi. [...] Et donc, c'était la deuxième difficulté par rapport au fait de trouver un job : c'est qu'il fallait que je mène un entretien. Un, les souvenirs.

Et deux, il fallait que je mène un entretien ... je vais dire qui semblait tellement compliqué par rapport à mon âge, à devoir rester dans un cadre sans être vraiment naturelle. C'était ça aussi ma difficulté. C'est que moi, je n'avais pas envie, après ce qui s'était passé, j'avais encore moins envie de commencer à aller blablater comme on pourrait un peu en ajouter. (P6)

4.3. Ressources mobilisées dans la recherche d'emploi

- **Ressources « objectives » (expérience, qualification, domaine, langues) :**

Je pense avoir quand même quelques **connaissances** dans **différents domaines** techniques, donc je pense que je pourrais me réadapter à autre chose. (P1)

Le fait que j'avais peut-être **plusieurs cordes à mon arc** au niveau technique, au niveau... Donc j'ai pu ressortir quand même de temps en temps [...] mes **connaissances** en mécanique automobile, mon **diplôme** d'électronicien quand même. (P1)

C'était quand même des domaines où il y a de la recherche, c'est des **domaines où on recherche** des gens, peut-être encore plus maintenant. (P1)

Ce qui est important à mon avis, c'est les **langues**. Parce que heureusement, moi je suis trilingue, donc ça va. (P2)

Et le **néerlandais** me sauve. À chaque fois, je suis engagée pour ça. [...] Ils veulent le néerlandais. C'est une porte d'entrée partout. Ça me sauve dans beaucoup de situations. Ici, chez la dernière intérim, oui je parlais le néerlandais. (P4)

Le fait que je sois **bilingue**. Les **langues** c'est quelque chose qui aide dans ma région oui, dans notre région quand on est bilingue je pense qu'on trouve quand même plus facilement. Je suis bilingue français-allemand. C'est sûr c'est un atout, c'est un atout vraiment. (P5)

Mon **diplôme** aussi fatalement mais quand même le fait d'être bilingue a forcément aidé. (P5)

La plupart du temps, c'est ce qui est déterminant dans mon cas, c'est **l'expérience** et l'aspect généraliste chez moi dans l'outil RH. Parce que je suis aussi à l'aise dans le hard HR que dans le soft HR. (P7)

Puis ce qui va m'aider à trouver, ben les **bonnes offres** qui sortent au bon moment. Je vois qu'il y a des **demandes**, franchement, depuis que je regarde. (P8)

- **Ressources « subjectives » (confiance personnelle, sentiment d'efficacité) :**

Moi j'en étais **convaincu moi-même** [de pouvoir retrouver un emploi], donc c'est le principal. [...] Je n'étais pas trop inquiet de retrouver quelque chose, tôt ou tard **j'y arriverais**. (P1)

Quand je me suis retrouvé hors de cette société je me suis dit « de toute façon il y a **moyen de trouver ailleurs** ». [...] Je ne me stressais pas outre mesure. (P3)

- **Clarification des attentes professionnelles :**

Je **ne voulais pas retourner à LIEU**. Je voulais vraiment essayer de trouver un job à LIEU. (P3)

J'ai fait LIEU pendant des années, j'ai fait beaucoup de kilomètres pour aller travailler pendant des années. Donc je **voulais retrouver sur LIEU**. [...] Je ne voulais plus choisir de faire **autant de kilomètres** et surtout perdre autant de temps. (P4)

C'était impossible de travailler dans un tel **vacarme**. Je n'étais pas heureuse quoi, je me suis dit ok ... Ça aussi, à 60 ans, [...] on se dit « ça, **je ne veux plus** ». (P4)

C'est quelque chose que je ne ferais plus, prendre le téléphone. [...] Être contrôlée constamment, ça je veux plus. Puis faire partie de shift : tu commences à une telle heure, une heure fixe, tu finis à une telle heure fixe, ça je ne le ferais plus. [...] Quand j'ai été interviewée pour commencer chez NOM ENTREPRISE, j'avais dit que **je ne voulais plus les téléphones**, je ne voulais plus le front office. (P4)

Je **me suis limité géographiquement**, donc moi je voulais absolument travailler près de chez moi, je ne voulais plus ... [...] C'est par exemple une des choses que je savais **que je ne voulais plus en aucun cas**, c'est **faire de la route** comme ça et aller travailler si loin. (P5)

Je me suis dit, voilà moi j'aimerais bien retrouver la **clientèle**, le commercial, mais pas agressif comme je le faisais, quelque chose où je n'ai **pas trop de responsabilité**, parce que j'ai passé l'âge. Et m'investir dans un truc, voilà. Puis de fil en aiguille, j'ai **rétréci comme ça mon champ de recherche**. [...] Vraiment des **critères** : pas trop loin de chez moi, un horaire qui me convient, et une petite équipe sympathique. (P6)

Ça maintenant, voilà, je ne veux plus **au maximum à 30 minutes** de chez moi, je veux plus aller à LIEU, non. Donc là, on peut se permettre, on verra si c'est gagné après hein mais voilà, de savoir exactement ce qu'on veut. (P8)

4.4. Freins perçus pour la réinsertion professionnelle

- **Fatigue et découragement liés aux tentatives de recherche d'emploi :**

Ce qui est compliqué, c'est qu'on **envoie beaucoup** beaucoup de lettres etc. , des fois on a **pas de réponse** hein très clairement. Alors que nous, on passe du temps à préparer, à chercher etc. et puis on a pas de réponse quoi. Donc ça c'est quand même pas très correct, je dirais, pour toutes ces entreprises-là qui, soi-disant, cherchent du monde, mais qui ne prennent même pas la peine de répondre. Ça c'est vraiment pas correct. (P2)

Au bout de trois mois je commençais à **en avoir marre** quoi. Parce qu'on tourne en rond et voilà. Au bout d'un moment, c'est **fatigant** quoi, d'envoyer tout le temps des lettres, contacter les gens, faire des interviews pendant une heure ou même deux heures. Ça prend **beaucoup d'énergie** quand même. Donc oui, c'était fatigant. (P2)

Les freins qu'il y a eu c'est que je n'avais quand même **pas tant d'offres d'emploi intéressantes** où je pouvais postuler parce que ... ben la preuve c'est que je n'ai postulé qu'à une offre d'emploi et j'ai fait, j'ai envoyé deux CV de façon spontanée. Donc il n'y avait pas d'offres d'emploi. Donc voilà le fait oui qu'il n'y avait pas beaucoup d'offres d'emploi. (P5)

Puis, à des moments, on en a **ras-le-bol**. Puis, on attend. Vous savez, les processus de recrutement, surtout pour des postes assez importants, c'est toujours **un peu long**. [...] Donc,

ça, c'est vrai que c'est parfois un peu compliqué. Enfin, émotionnellement parlant, évidemment. On fait du **yo-yo émotionnel**. Donc, on espère, et puis, non. Il faut démarrer. Et voilà. Et il faut arriver aux entretiens en étant bien, en y croyant. (P7)

Et d'avoir eu des entretiens, d'avoir **terminé dans les 2-3 premiers** plusieurs fois. Alors, comme je disais, chaque fois, c'est un peu la même... D'abord, ça donne de l'**espoir** parce qu'on se dit qu'on intéresse toujours, on arrive dans les derniers. Puis, c'est **frustrant** parce que la deuxième place, c'est la plus mauvaise place en termes de recrutement. [...] Il est sûr que quand vous avez eu **plusieurs échecs** qui se suivent, vous avez 4-5 pistes et puis elles s'éteignent toutes, là y'en a **ras le bol** quoi. C'est vrai que parfois, c'est un peu comme ça que ça se passe. (P7)

C'est chaque fois que vous **avancez** dans un recrutement et puis vous **échouez** dans la dernière ligne droite. Et puis il faut se remettre en selle, il faut recommencer. Et puis c'est **raconter tout le temps la même chose**. Vous savez, quand on a passé 25 entretiens, vous avez tendance à raconter tout le temps la même chose quoi. (P7)

Et puis parfois c'est **long** et on n'a **pas de réponse**. C'est très énervant ça parce que vous envoyez une candidature, vous avez une première réunion, et puis plus rien. Ça beaucoup de gens le disent aussi, dans l'outplacement. Soit il n'y a même pas de réponse du tout, soit « on a reçu votre CV et malheureusement non ». Mais ça c'est **décourageant**. (P7)

- **Problèmes physiques :**

Et puis alors, ce qui n'arrangeait rien non plus dans mon cas, c'est que j'ai quand même quelques petits **problèmes physiques**. J'ai une jambe un peu malade, je vais dire. J'ai un œil un peu malade aussi. Et ça, ben là aussi, « On vous écrira quoi » ... [...] Voilà. « Est-ce que ce pauvre monsieur, là, va **tenir le coup** chez nous ? Est-ce que ce pauvre monsieur va pouvoir effectuer le travail qu'on lui demande ? On ne va pas prendre de risques. Et on ne va pas lui dire que c'est pour ce motif-là ». (P1)

5. Thème 5 : L'âge comme facteur ambivalent dans la perception de l'employabilité

5.1. L'âge comme ressource

- **Représentations positives dans les entreprise (expérience, stabilité, flexibilité) :**

C'est ce qui a souvent été dit aussi, c'est que les gens d'un certain âge ont aussi une certaine **qualification**, ont aussi une certaine **habitude** de ... Voilà, on peut leur **imposer des horaires**, ils savent se tenir, ils savent se lever le matin. [...] Donc l'âge, je pense que quand vous discutez, comme au NOM ENTREPRISE 4, avec mes employeurs, l'âge, pour eux, est un avantage parce qu'on a l'**expérience** qui va avec. (P1)

Mais heureusement qu'il y a des sociétés qui vous donnent la **chance**, qui que vous soyez, âgés ou plus âgés que les autres. (P3)

Mais je savais que ... de discuter avec différentes personnes, que beaucoup d'employeurs cherchaient quand même des personnes plus âgées avec un passé au niveau du boulot. C'est aussi le **côté sérieux** : les heures, maladie, le respect de certaines choses. Et que dans certaines boutiques, le fait d'avoir une personne plus âgée, ça a sa place aussi. (P6)

Ça les intéresse, ça intéresse encore. Parce que l'**expérience** fait aussi une certaine **stabilité**, une certaine **confiance** ... Que les jeunes n'ont pas toujours. [...] Je le dis clairement « est-ce que vous pensez qu'à l'heure actuelle vous gardez encore un responsable RH 5 à 7 ans ? ». Dans tous les cas, ça arrive parfois. Mais il y a quand même une certaine mobilité, ou bien les gens veulent progresser. Si vous prenez un plus jeune, il veut progresser donc il ne va peut-être pas rester. Moi je vais rester probablement jusqu'à la fin. (P7)

Les freins... D'abord, je pensais que ça allait peut-être par rapport à mon âge, puisque j'ai 55 ans, mais finalement, non. Je vois que quand je vais me présenter et que je dis que j'ai 55 ans, ils me disent « oui mais ce n'est pas grave parce qu'on a une équipe qui est jeune ». Ils disent si on avait que des personnes de 55 ans, oui, ça poserait problème pour la continuité mais ici voilà ils étaient contents de voir quelqu'un qui avait de l'**expérience**. Alors que je pensais qu'au départ, ça allait être un frein. Là les deux que j'ai vus, en tout cas, ce n'était pas un frein. (P8)

- **Représentations personnelles positives (expérience, flexibilité, posture proactive) :**

Je pense que pour les personnes de mon âge et au niveau psychologie, c'est de ne **pas se dire qu'on est terminé** à 55 ans quoi. C'est pas vrai. [...] Si moi, je m'étais dit « oh ben non, ça y est, c'est fini », je n'aurais pas trouvé hein. Je veux dire, si on part avec ça ... En fait je me suis dit « waouh, j'ai **encore dix ans** à faire » donc haha, il faut que je trouve. (P2)

L'**expérience**, le fait qu'on ne me donne pas trop de formation. Au téléphone, je n'ai pas besoin de formation. Voilà [...], je connais la formule d'entrée, de sortie, de politesse, calmer quelqu'un qui est énervé. Tout ça, j'ai eu des cours, j'ai appris aussi, évidemment. (P4)

Puis le fait de ne plus avoir d'enfants en bas âge, plus de crèches, plus de malades, plus d'aller chercher à l'école, de faire des stages, prendre les jours de congés en même temps que tout le monde, les jeunes mamans. Tout ça, je pense que c'est un atout. Je pense que c'est devenu, dans certains milieux, un atout d'avoir 55 ans. (P4)

Du **boulot il y en a**, même pour les personnes âgées. (P4)

Et ici voilà parce que je peux que j'ai une **expérience** par rapport à ce que je recherchais comme boulot. Maintenant, voilà, je ne pense pas que ce soit vraiment un frein. (P6)

5.2. L'âge comme stigmata

- **Discrimination perçue dans les entreprises :**

Je me suis notamment inscrit même sur des **agences d'intérim**. Et là, ben je pense que ces agences d'intérim, principalement, m'ont fait parfois comprendre que « Vous **avez un certain**

âge pour commencer hein, donc euh ça va **pas être facile** ». [...] C'était principalement dans les sociétés d'intérim, et ce genre de choses. « Hein vous avez déjà un certain âge », oui. (P1)

Mais pour d'autres employeurs, ben « vous êtes quand même **déjà fort âgés** hein oui ». (P1)

« On vous met dans notre réserve de recrutement » et sans plus. Donc je sentais que quand même la **question d'âge, ça bloquait** et c'est normal. (P3)

Ça peut être un frein le fait d'avoir mon âge, comme ça pourrait être un frein pour certains employeurs **d'être une femme**, voilà. [...] Oui, c'est comme les jeunes femmes, il faut prévoir qu'elles vont avoir envie d'enfants, qu'elles vont être enceintes, une femme plus mûre, on va dire, va peut-être avoir des **soucis de santé** liés à l'âge. (P6)

- **Représentations personnelles négatives (coût, difficulté intégration, baisse productivité, baisse flexibilité, fatigue et maladie) :**

Je pense que dans mon cas, c'est à cause du **salaire**. Parce que c'est vrai qu'à un moment donné, le salaire est trop haut pour des sociétés en fait ... Mais c'est dû à l'expérience, je veux dire au bout de 35 ans d'expérience évidemment, le salaire est assez haut, et donc il y a certaines sociétés qui probablement refusent parce que je rentre pas dans leur catégorie, voilà. (P2)

Mais la question de l'âge, même si ça n'était pas dit par l'entreprise, je savais que c'était un frein. C'était un **frein à l'emploi**. Parce qu'à ce moment-là, j'avais 59 ans, c'est pas comme postuler à 35 ou 40, c'est pas la même chose. Quand tu mets sur ton CV, qu'ils voient « 59 ans », « 60 ans », « 62 ans » ... ils se disent « mais ce mec-là, il doit être à la retraite, il n'a **pas besoin** de ça ». (P3)

Et j'ai cru comprendre que, peut-être, c'était question de **salaire** ou je ne sais pas ... Vous savez, les jeunes ça gagne moins que les vieux. Quand on se présente avec 25 ans d'expérience, c'est pas comme quelqu'un qui commence. Et quand on dit 25 ans d'expérience, alors que c'est le même travail que tu peux offrir à un jeune, ben ça fait une différence de 2000€ par mois, c'est significatif par rapport à certaines sociétés. (P3)

Quand on commence à être vieux, évidemment, on devient **maladif**. Et quelques fois, on est **moins productif** par rapport aux jeunes peut-être. (P3)

Et troisièmement, la question de **flexibilité**, parce que plus vous êtes vieux, plus vous n'êtes pas flexible. Parce que demander à un jeune de travailler de 8 heures à 22 heures, si jamais il y a une urgence, c'est facile. Tandis qu'un vieux, ou quand on a un certain âge, on a tendance à dire non. (P3)

Et ici, être licenciée à 58 ans, c'est la **plus mauvaise période**. On n'est plus jeune, mais on n'est pas assez vieux pour ne plus travailler. En plus, avec l'âge de la pension qui recule, on ne sait pas à quelle sauce on va de nouveau être mangé, combien on va avoir. [...] Parce qu'aussi, le temps est compté quoi. J'ai 60 ans. En 2030, je peux normalement prétendre à une pension anticipée si ça ne change pas. Mais ce n'est pas sûr quoi ... (P4)

À la deuxième position [poste d'intérim], là, c'était plus compliqué où il y avait aussi le **problème de l'âge**. Où, voilà, malgré tout, il y a le **fossé des générations** qui, je trouve ... il y a un manque de respect ou, je ne sais pas, le fait d'être senior ... Je ne sais pas, il y a une distance qui se crée. (P4)

Maintenant, voilà, moi je suis **beaucoup plus vite fatiguée** qu'avant, évidemment. C'est aussi un point négatif. Ils vont m'en tenir compte quoi. (P4)

Sauf que je me dis ... parce que l'équipe du magasin existant à LIEU, ce sont **tous des jeunes**. Et je me suis dit « mais **qu'est-ce que toi, avec plus de 50 balais, tu vas aller faire** dans le magasin finalement ». (P6)

Alors oui, c'est vrai que si on prend quelqu'un de meilleur, parfois, on dit que vous **coûtez trop cher**. (P7)

VISION A POSTERIORI DE LA TRANSITION

6. Thème 6 : Donner du sens à l'expérience par la relativisation et la relecture positive du vécu

6.1. Relativisation de l'évènement grâce à une prise de recul et à la situation actuelle

- **Effets positifs sur la situation actuelle :**

J'aurais peut-être fait autre chose, je ne sais pas. [...] On ne réécrit pas l'histoire de toute façon. Et je n'ai **aucun regret** de la manière dont elle s'est passé jusqu'à maintenant. (P1)

Mais après, je me dis, **finalement, c'est très bien**. Parce que ça m'a permis d'un peu **me reposer**, de récupérer un peu d'**énergie**. Parce que l'année passée a été compliquée pour ma fille. Et donc, du coup, voilà. On a fait beaucoup de visites médicales, etc. Et finalement, ça m'a permis de me reposer un peu, quoi. Donc, ce n'est **pas plus mal**. (P2)

Je **me sens bien**, je travaille, je m'amuse. Je suis à quelques minutes de la maison, je suis content. (P3)

Et voilà, à un moment, il y a toujours **une porte qui s'ouvre**, un intérim qui fait que ça met du beurre dans les épinards. [...] Je suppose que d'ici un moment donné, on va aussi me recontacter pour faire mes intérim, ce que je prendrai. Donc si ça doit être comme ça jusqu'à la fin de mes jours, ben **ce sera comme ça**. [...] Si je dois faire l'intérim jusqu'à la fin, jusqu'à l'âge de ma pension ou prépension, je le fais. Je dois dire que peut-être que c'est un **rythme qui me convient** : travailler, arrêter, rechercher. (P4)

Et aujourd'hui, il faut quand même le souligner, c'est que je suis **très contente et très satisfaite** de ne pas avoir terminé et continué ma carrière dans cette banque. Fin dans le secteur

bancaire, tout bêtement. Quand je vois l'évolution depuis 2018, je pense que j'aurais eu des soucis de santé importants parce que justement, les valeurs qui se dégradent au fil du temps, j'aurais dû encore assumer et digérer des choses. Je n'y serais pas parvenue. Je n'y serais pas parvenue. [...] Franchement, **je dis merci**. C'est vrai que l'épisode a été très compliqué. Mais voilà, aujourd'hui, je dis merci. Parce que ça **m'a sauvé de soucis de santé**, je pense, sérieusement. (P6)

Pour l'instant, je ne vois que des **opportunités** puisque justement, je peux regarder dans la région que je veux, dans le secteur que je veux parce que je ne suis pas encore obligée, justement pour le chômage ou quoi, de devoir prendre des comptes ou de vite trouver quelque chose. (P8)

- **Comparaison avec son vécu antérieur :**

Il faut dire que j'ai un parcours atypique parce que j'étais militaire au départ ... Et pendant la phase militaire, j'ai rencontré pas mal de difficultés parce que c'était difficile ... Donc **par rapport à ce que je connaissais**, c'était rien, c'était rien du tout. Et donc, je **relativisais**. (P3)

- **Recul sur sa propre valeur :**

Je donne toujours l'image, avec des gens avec qui j'ai parlé aussi qui vivaient ça, vous prenez un **billet de 20 euros**, vous le chiffonnez, et il est plié. Mais c'est un billet qui vaut combien ? 20 euros. Ben toi aussi t'as été chiffonné, mais tu auras **toujours la même valeur**. C'est une image, mais c'est une image qui parle. (P7)

6.2. Réinterprétation du licenciement comme une opportunité

- **Le licenciement comme déclencheur nécessaire :**

Je n'ai vraiment **aucun regret existentiel**. Et NOM ENTREPRISE 3 m'a viré. S'il ne m'avait pas viré, peut-être que je **serais parti avec la chute finale** de la maison. Vous savez, il y a parfois des ... [...] Mais, c'est peut-être un peu vulgaire, mais il y a des **coups de pied au cul qui sont salutaires**. Parfois, sur le moment, sur la seconde, on se dit « Pfff oui » [...] mais ça permet peut-être parfois de **faire avancer les choses**. (P1)

Hein vous êtes là, votre travail ne vous plaît pas, votre travail vous ennuie, mais est-ce que vous **prendriez le risque de démissionner** pour d'autres choses ? Pas sûr ... Tandis que si on vous fout dehors ... Il n'y a plus le choix. (P1)

Je dis « Vous savez, quand le Titanic a coulé, ceux qui sont partis sur les bateaux de sauvetage, ils **ont survécu**. Ceux qui sont restés sur le bateau, ils sont morts ». (P1)

Mais s'ils n'avaient pas fait ces trucs, qu'ils ne m'auraient pas demandé d'être dans une période où je devais chercher moi-même du travail, **j'aurais continué** ... Maintenant, par rapport à ce qui est arrivé, je pense que je suis même content. J'en suis même content parce que je suis content de travailler chez NOM ENTRPERISE 5. (P3)

Donc, c'est une **zone de confort** quoi [son ancien travail]. Ça, c'est **difficile de quitter**. Parce que j'aurais pu chercher ailleurs bien avant que la société décide de nous licencier. Mais [...] c'est difficile de ... (P4)

Mais, après coup, de ce qui s'est passé, je me suis rendue compte qu'en fait, ça faisait un moment que, justement, je **n'étais plus en accord** avec ce qu'on me demandait. Et bien dommage que je n'ai **pas fait ce choix de partir** avant. Mais ça, on le sait après, évidemment. (P6)

Résumé du codage et de la thématisation :

L'ANNONCE

Thème 1 : Une rupture professionnelle marquante et contrastée

- 1.1. Une annonce empreinte de pratiques RH perçues comme déguisées et stratégiques
 - Annonce indirecte
 - Communication organisationnelle trompeuse
 - Variabilité dans le vécu en fonction de la procédure de licenciement
- 1.2. Un vécu émotionnel partagé
 - Vécu de choc et effondrement
 - Colère et injustice
 - Mise à distance et ironie
 - Soulagement
- 1.3. Comprendre les raisons du licenciement entre responsabilité individuelle et contraintes structurelles
 - Attributions internes
 - Attributions externes
 - Incertitude quant aux raisons

LA PÉRIODE DE TRANSITION

Thème 2 : Une transition marquée par la déstabilisation et la perte de repères

- 2.1. Perte de structure quotidienne
 - Modification du rythme de vie
 - Absence d'objectif dans ses journées
- 2.2. Situation économique et matérielle ambivalente
 - Vulnérabilité financière
 - Perte des avantages professionnels
 - Sécurité financière préservée
- 2.3. Insécurité psychologique et vécu anxieux de l'incertitude
 - Difficulté de rester au travail après l'annonce
 - Angoisse face à l'inconnu et l'instabilité
 - Période de hauts et de bas
- 2.4. Modifications des relations sociales
 - Perte et manque de contacts sociaux
 - Inquiétudes et pression de l'entourage
- 2.5. Fragilisation du sentiment de compétence
 - Doutes au niveau de ses compétences
 - Anticipation anxieuse de la reprise du travail

Thème 3 : Se reconstruire : stratégies d'adaptation et ressources mobilisées

- 3.1. Temps de récupération initial et mobilisation de pratiques aidantes
 - Absence volontaire de recherche d'emploi

- Réappropriation du temps disponible
- Prendre soin de soi
- Maintien d'activités et d'un rythme quotidien
- 3.2. Maintien de ressources sociales comme facteur de protection
 - Maintien de liens sociaux et soutien émotionnel de l'entourage
 - Risques liés à une compensation sociale
- 3.3. Perception ambivalente des dispositifs d'accompagnement
 - Refuser le suivi d'outplacement par confiance personnelle et opposition à l'organisation
 - Effets bénéfiques du suivi d'outplacement
 - Limites perçues dans le suivi d'outplacement

Thème 4 : Se repositionner face à l'emploi : entre ajustements professionnels et perception de son employabilité

- 4.1. Nécessités et contraintes du retour à l'emploi
 - Nécessité liée au statut social, à l'activité quotidienne et aux revenus
 - Contraintes administratives et économiques
- 4.2. Compromis professionnels contraints
 - Situation d'emploi vécue comme un déclassement professionnel
 - Stratégies de recherche d'emploi imposées
 - Déstabilisation liée à la réinsertion professionnelle
- 4.3. Ressources mobilisées dans la recherche d'emploi
 - Ressources « objectives » (expérience, qualification, domaine, langues)
 - Ressources « subjectives » (confiance personnelle, sentiment d'efficacité)
 - Clarification des attentes professionnelles
- 4.4. Freins perçus pour la réinsertion professionnelle
 - Fatigue et découragement liés aux tentatives de recherche d'emploi
 - Problèmes physiques

Thème 5 : L'âge comme facteur ambivalent dans la perception de l'employabilité

- 5.1. L'âge comme ressource
 - Représentations positives dans les entreprises (expérience, stabilité, flexibilité)
 - Représentations personnelles positives (expérience, flexibilité, posture proactive)
- 5.2. L'âge comme stigmata
 - Discrimination perçue dans les entreprises
 - Représentations personnelles négatives (coût, difficulté intégration, baisse productivité, baisse flexibilité, fatigue et maladie)

VISION A POSTERIORI DE LA TRANSITION

Thème 6 : Donner du sens à l'expérience par la relativisation et la relecture positive du vécu

- 6.1. Relativisation de l'évènement grâce à une prise de recul et à la situation actuelle
 - Effets positifs sur la situation actuelle

- Comparaison avec son vécu antérieur
- Recul sur sa propre valeur

6.2. Réinterprétation du licenciement comme une opportunité

- Le licenciement comme déclencheur nécessaire

Thèmes	Sous-thèmes	Codes
(1) Une rupture professionnelle marquante et contrastée	Une annonce empreinte de pratiques RH perçues comme déguisées et stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> • Annonce indirecte • Communication organisationnelle trompeuse • Variabilité dans le vécu en fonction de la procédure de licenciement
	Un vécu émotionnel partagé	<ul style="list-style-type: none"> • Vécu de choc et effondrement • Colère et injustice • Mise à distance et ironie • Soulagement
	Comprendre les raisons du licenciement entre responsabilité individuelle et contraintes structurelles	<ul style="list-style-type: none"> • Attributions internes • Attributions externes • Incertitude quant aux raisons
(2) Une transition marquée par la déstabilisation et la perte de repères	Perte de structure quotidienne	<ul style="list-style-type: none"> • Modification du rythme de vie • Absence d'objectif dans ses journées
	Situation économique et matérielle ambivalente	<ul style="list-style-type: none"> • Vulnérabilité financière • Perte des avantages professionnels • Sécurité financière préservée
	Insécurité psychologique et vécu anxieux de l'incertitude	<ul style="list-style-type: none"> • Difficulté de rester au travail après l'annonce • Angoisse face à l'inconnu et l'instabilité • Période de hauts et de bas

	Modifications des relations sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Perte et manque de contacts sociaux • Inquiétudes et pression de l'entourage
	Fragilisation du sentiment de compétence	<ul style="list-style-type: none"> • Doutes au niveau de ses compétences • Anticipation anxieuse de la reprise du travail
(3) Se reconstruire : stratégies d'adaptation et ressources mobilisées	Temps de récupération initial et mobilisation de pratiques aidantes	<ul style="list-style-type: none"> • Absence volontaire de recherche d'emploi • Réappropriation du temps disponible • Prendre soin de soi • Maintien d'activités et d'un rythme quotidien
	Maintien de ressources sociales comme facteur de protection	<ul style="list-style-type: none"> • Maintien de liens sociaux et soutien émotionnel de l'entourage • Risques liés à une compensation sociale
	Perception ambivalente des dispositifs d'accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> • Refuser le suivi d'outplacement par confiance personnelle et opposition à l'organisation • Effets bénéfiques du suivi d'outplacement • Limites perçues dans le suivi d'outplacement
(4) Se repositionner face à l'emploi : entre ajustements professionnels et perception de son employabilité	Nécessités et contraintes du retour à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Nécessité liée au statut social, à l'activité quotidienne et aux revenus • Contraintes administratives et économiques
	Compromis professionnels contraints	<ul style="list-style-type: none"> • Situation d'emploi vécue comme un déclassement professionnel • Stratégies de recherche d'emploi imposées • Déstabilisation liée à la réinsertion professionnelle

	Ressources mobilisées dans la recherche d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Ressources « objectives » (expérience, qualification, domaine, langues) • Ressources « subjectives » (confiance personnelle, sentiment d'efficacité) • Clarification des attentes professionnelles
	Freins perçus pour la réinsertion professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • Fatigue et découragement liés aux tentatives de recherche d'emploi • Problèmes physiques
(5) L'âge comme facteur ambivalent dans la perception de l'employabilité	L'âge comme ressource	<ul style="list-style-type: none"> • Représentations positives dans les entreprises (expérience, stabilité, flexibilité) • Représentations personnelles positives (expérience, flexibilité, posture proactive)
	L'âge comme stigmaté	<ul style="list-style-type: none"> • Discrimination perçue dans les entreprises • Représentations personnelles négatives (coût, difficulté intégration, baisse productivité, baisse flexibilité, fatigue et maladie)
(6) Donner du sens à l'expérience par la relativisation et la relecture positive du vécu	Relativisation de l'évènement grâce à une prise de recul et à la situation actuelle	<ul style="list-style-type: none"> • Effets positifs sur la situation actuelle • Comparaison avec son vécu antérieur • Recul sur sa propre valeur
	Réinterprétation du licenciement comme une opportunité	<ul style="list-style-type: none"> • Le licenciement comme déclencheur nécessaire

Annexe 3 : Grille d'utilisation de l'IA

ANNEXE 1. Grille d'utilisation des intelligences artificielles génératives pour le mémoire et le travail préparatoire à la recherche (TPR)

Dans ce cours, l'utilisation des IA Génératives pour ...	Utilisation autorisée	Utilisation de l'étudiant	Nom de/des IA générative(s) utilisée(s)
Aider à la rédaction du plan et de la structure du travail	✓	Non	
Vérifier l'orthographe et la grammaire	✓	Oui	Chat GPT
Reformuler le contenu de votre travail ou améliorer le style	✓	Oui	Chat GPT et Claude
Traduire une autre langue	✓	Oui	Chat GPT et DeepL
Aider à la planification et gestion de projet	✓	Non	
Obtenir des informations générales sur un sujet, expliquer et approfondir la compréhension de concepts	✓	Non	
Faire un brainstorming et évaluer ses propres idées, pour trouver d'autres perspectives ou des contre-arguments	✓	Non	
Aider à la recherche documentaire	✓	Oui	Chat GPT
Aider à la synthèse de la littérature	✓	Oui	Chat GPT
Aider à la formulation de questions de recherche et d'hypothèses	✓	Non	
Aider à l'analyse de données (identification d'analyses à réaliser)	✓	Non	
Aider à l'interprétation des résultats	✓	Oui	Chat GPT
Aider au respect des normes APA de la liste des références	✓	Non	
Aider à la programmation de code et au débogage	✓	Non	
Générer un feedback critique et révision	✓	Oui	Chat GPT
Créer du contenu multimédia, par exemple des images, des vidéos, des animations ou du son (mais toujours expliquer l'utilisation des IA)	✓	Non	

Générer le contenu du travail à partir de mots clés, d'un thème ou d'une question de départ sans vérification et appropriation personnelle	✗	Non	
Reproduire ou reformuler du contenu existant sans citer la source (plagiat)	✗	Non	
Falsifier, créer des données	✗	Non	
Générer des références bibliographiques sans en contrôler l'existence ou l'exactitude	✗	Non	
Utiliser dans une IA des données non anonymisées issues de l'étude (participants, résultats, verbatim, etc.)	✗	Non	

Je, soussigné Falla Mary
(nom et prénom), déclare sur l'honneur avoir complété la grille avec exactitude et honnêteté, en toute bonne foi.

Légende :

✓ = L'utilisation des IA Génératives est autorisée (ce qui ne veut pas dire qu'elle est encouragée. Voir ci-dessous)

✗ = L'utilisation des IA Génératives n'est pas autorisée, les infractions entraîneront des sanctions.

n.a = Non-applicable pour ce cours

L'étudiant remplit sa colonne par « Oui » ou par « Non » en fonction de s'il a utilisé ou non une IA générative.

***Attention :** le fait que certaines pratiques soient autorisées ne signifie pas que l'on attende ou que l'on encourage l'utilisation d'IA Génératives pour cette évaluation. Dans de nombreuses situations, vous obtiendrez probablement de meilleurs résultats sans utiliser d'IA Génératives.

Cette grille est une adaptation du « Tableau d'utilisation des IA Génératives » de la Faculté des Arts et des Sciences Sociales (FASoS) de l'Université de Maastricht.