

La reconversion professionnelle volontaire : Étude du processus identitaire auprès de femmes dans le secteur de l'aide et des soins aux personnes

Auteur : Lardinois, Camille

Promoteur(s) : Oriane, Jean-François

Faculté : Faculté des Sciences Sociales

Diplôme : Master en sciences du travail

Année académique : 2021-2022

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/14825>

Avertissement à l'attention des usagers :

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

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

NOM : LARDINOIS

Prénom : Camille

Matricule : s151526

Filière d'études : Master en sciences du travail – 60 crédits

Travail de fin d'études

La reconversion professionnelle volontaire : Étude du
processus identitaire auprès de femmes dans le secteur
de l'aide et des soins aux personnes

Promoteur : Jean-François Orianne

Lectrice : Coralie Darcis

Remerciements

Nous aimerions adresser nos remerciements à toutes les personnes qui nous ont aidée, de près ou de loin, dans la réalisation de ce travail.

Tout d'abord, nous tenons à remercier notre promoteur, Monsieur Jean-François Orianne, qui nous a conseillée et guidée tout au long de ce processus. Le bon déroulement de ce travail n'aurait pas été possible sans ses conseils, son écoute, sa disponibilité et sa bienveillance. Ainsi que notre lectrice, Madame Coralie Darcis, qui nous a dispensé de nombreux conseils méthodologiques et qui nous a aidée dans l'orientation de notre question de recherche.

Ensuite, merci à toutes les répondantes qui ont accepté de prendre part à cette recherche et de nous accorder de leur précieux temps afin de réaliser les entretiens. Merci à vous toutes, sans votre disponibilité, ce travail n'aurait pu être réalisé.

Enfin, nous voulons remercier et exprimer notre gratitude envers les personnes, famille et amis, qui nous ont aidée dans ce travail, qui ont passé des heures à le relire, à nous conseiller et à nous écouter dans nos doutes.

Nous sommes très reconnaissante d'avoir été si bien entourée.

Table des matières

Remerciements.....	2
1. Introduction.....	5
2. Cadre théorique.....	6
2.1. La reconversion professionnelle.....	6
2.2. Le concept d'identité.....	9
2.2.1. L'identité selon G.H. Mead : le Self : une identité duale.....	9
2.2.2. L'identité selon Dubar : dualité entre identité pour autrui et identité pour soi	10
2.2.3. L'identité professionnelle	12
2.2.4. Crises des identités	13
3. Méthodologie	15
3.1. Méthodologie générale.....	15
3.2. Méthodologie de la récolte de données.....	15
3.2.1. Le terrain de recherche	15
3.2.2. Lieux et déroulement des entretiens	16
3.2.3. La phase exploratoire	16
3.2.4. Les autres entretiens	17
3.2.5. Grille des entretiens.....	17
3.3. Biais et limites	18
3.4. Question de recherche et hypothèses	18
4. Mise à plat et analyse des données.....	19
4.1. Crise identitaire.....	19
4.1.1. Introduction	19
4.1.2. Envie de changement latente	20
4.1.3. Inconfort au travail	21
4.1.4. Manque de reconnaissance	23
4.1.5. Sens et valeurs	24
4.1.6. Conclusion de la crise identitaire.....	26
4.2. Transformation de soi	26
4.2.1. Introduction	26
4.2.2. Deuils et ruptures.....	26
4.2.3. Doutes et peurs	28
4.2.4. Temps de réflexion	29
4.2.5. Aide extérieure.....	30
4.2.6. Transformation de soi	32
4.2.7. Conclusion	34
4.3. Reconversion professionnelle	34
4.3.1. Introduction	34

4.3.2.	Volonté de se réaliser	34
4.3.3.	Retour aux valeurs et à l'identité pour soi	35
4.3.4.	Doutes et peurs	37
4.3.5.	Construction du nouveau projet professionnel	38
4.3.6.	Autrui	40
4.3.7.	Conclusion	41
5.	Typologie.....	41
5.1.	Type d'impulsion	43
5.2.	Sens et valeurs	44
5.3.	Identité pour autrui	46
5.4.	Deuils.....	48
5.5.	Conclusion.....	49
6.	Discussion.....	50
7.	Conclusion	52
8.	Bibliographie	54
9.	Annexe	56
9.1.	Annexe I – Guide d'entretien.....	56
9.2.	Annexe II – Typologie	57
9.3.	Tableau des caractéristiques.....	57

1. Introduction

L'idée de notre objet d'étude nous est venue grâce au stage que nous avons réalisé auprès d'une formatrice à l'IFAPME (Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises) de Liège. Notre maître de stage n'y donne que des formations qui sont orientées vers l'aide et les soins aux personnes. Lors de celles-ci, deux choses nous ont d'emblée interpellée ; d'abord, le fait que le public y soit presque intégralement féminin. Nous nous sommes demandé si ces orientations de formations étaient l'apanage d'un tel public ou si ce n'était qu'un concours de circonstances. Notre deuxième réflexion est survenue lors de discussions informelles avec les formées, où toutes nous disaient suivre ces formations dans une volonté de reconversion professionnelle. Ces deux constats nous ont marquée et nous nous sommes dit qu'il serait captivant d'aller voir ce que cela sous-tend, c'est pourquoi nous avons décidé de nous intéresser aux reconversions professionnelles volontaires des femmes. Au début, plusieurs sujets de recherche nous intéressaient, ce sont les entretiens exploratoires et des discussions avec nos professeurs, promoteur et lectrice sur les premiers résultats obtenus qui nous ont aidée à nous orienter vers l'étude du processus identitaire dans les reconversions professionnelles volontaires. Nous avons pressenti que pour les répondantes un enjeu important s'y situait, c'est pourquoi cette question nous a très rapidement intéressée.

Dans cette recherche, nous allons tenter de déceler s'il y a un processus identitaire commun à ces reconversions professionnelles volontaires et de quoi il est composé. Pour ce faire, nous allons établir, dans la première partie, le cadre théorique dans lequel nous nous inscrivons et sur lequel nous allons nous baser pour le reste de ce travail. Cette partie théorique nous permettra également de mettre en lumière les recherches déjà effectuées tant sur le sujet de la reconversion professionnelle volontaire, que sur celui des identités. Concernant la reconversion professionnelle, nous verrons comment elle est définie, ce qui la constitue et ce dont elle a besoin pour être stable et pérenne. Pour ce qui est de l'identité, nous nous baserons sur les théories de Mead (2006) et de Dubar (2010, 2015). Ensuite, nous verrons également ce qu'est l'identité professionnelle et à quoi elle se rattache. Finalement, nous aurons une section sur les crises identitaires, pour la rédiger nous nous appuierons sur Dubar (2010). Nous mobiliserons ces concepts afin de réaliser notre analyse. Ensuite, dans la partie portant sur la méthodologie, nous y présenterons les méthodologies, notre terrain de recherche, le déroulement des entretiens ainsi que la grille des entretiens. Dans cette partie, nous reviendrons plus précisément sur la façon dont notre question de recherche s'est construite et nous y présenterons nos hypothèses. La quatrième partie de ce travail portera sur la mise à plat et l'analyse des données, où nous aborderons les différentes étapes inhérentes au processus identitaire qui se déroulent tout au long de la reconversion professionnelle. Dans la cinquième partie nous proposerons une typologie, que nous avons identifiée lors des entretiens et qui s'est confirmée lors de la phase de l'analyse et de la rédaction de ce travail. Dans la sixième partie, nous discuterons des résultats que nous avons pu retirer de l'étape d'analyse. Enfin, la septième et dernière partie de ce travail est composée d'une conclusion portant sur la recherche et ses résultats, et nous y proposerons d'éventuelles pistes de recherche futures que nous avons pu soulever lors de la réalisation de ce travail.

2. Cadre théorique

2.1. La reconversion professionnelle

La reconversion professionnelle :

[...] peut être définie comme : « un espace / temps de passage inscrit au cœur d'un changement, assumé ou non, abouti ou non, et qui nécessite de l'individu la mise en œuvre de stratégies d'adaptation pour mieux gérer éléments de rupture et (re)construction de continuités. » (Balleux & Perez-Roux, 2013 :102). (Perez-Roux, 2016, p.82).

Capo-Chichi et Temmouri (2011, cités par Cocandeau-Bellanger, et al., 2019) ont dégagé les principales causes de la reconversion professionnelle, dans lesquelles on retrouve notamment la reconversion en vue d'aller vers sa passion et de l'exercer professionnellement, ainsi que la reconversion pour favoriser l'équilibre entre la vie familiale, professionnelle et les loisirs.

La reconversion professionnelle a comme effet de signifier une rupture dans la carrière de l'individu, et elle peut être volontaire ou subie. La reconversion professionnelle subie se différencie de la reconversion professionnelle volontaire en ceci qu'elle n'est pas à l'initiative volontaire de l'acteur (Négroni, 2005). La reconversion professionnelle volontaire est définie comme :

[...] un changement d'activité, de secteur, ou de profession opéré de manière volontaire. [...] Nous considérons donc que l'individu est en position de reconversion quand il décide de réorienter sa vie professionnelle, soit spontanément, soit à la suite d'un licenciement économique qu'il a anticipé. (Négroni, 2005, p.313).

Perez-Roux (2016), en parlant de ce genre de reconversions professionnelles, écrit qu'elles sont à comprendre « [...] dans le sens où ce sont les acteurs eux-mêmes qui ont décidé de s'engager dans un processus de transformation ; bien que ce projet leur semble globalement réalisable, il constitue le plus souvent un véritable défi. » (p.82). Les individus inscrits dans un processus de reconversion professionnelle volontaire présentent un engagement fort.

Ce type de reconversion est motivé par un désir de changement profond chez l'individu. Les causes de ce désir sont multiples ; par exemple, un sentiment de lassitude ou de routine, des conditions de travail inconfortables, un manque de reconnaissance, une charge de travail trop lourde et inappropriée, un environnement très masculin ou encore une forte pression. Il peut aussi être dû au fait que l'individu ne se sente plus à sa place dans son environnement professionnel, que ses attentes ne concordent plus avec son activité de travail réelle. La vie professionnelle devient alors insatisfaisante et amène l'individu à considérer un changement dans celle-ci. C'est là qu'il va remettre son identité professionnelle en question. (Négroni, 2005, 2011 ; Rakoto-Raharimanana & Monin, 2019).

[...] nous développerons l'hypothèse selon laquelle les personnes en reconversion se trouvaient à la marge dans leur ancienne profession dans la mesure où elles y vivaient une situation d'inconfort voire une situation de détresse, d'affliction qui les mettait en situation de souffrance au travail (Hirigoyen 2002). La marginalité et la situation d'insécurité sont ici pensées à la fois comme un état symbolique (désaccord éthique dans l'exercice de sa profession) et une situation réelle (vécu professionnel) aboutissant à une prise de décision impliquant vie professionnelle et vie personnelle. (Rakoto-Raharimanana & Monin, 2019, pp.73-74).

Intervient ici également la question des valeurs que l'individu donne à son activité professionnelle, si un désaccord symbolique s'instaure entre les valeurs de l'individu et celles de l'entreprise, de l'activité de travail ou des groupes de pairs, une situation d'inconfort naît et amènera également à la crise identitaire. Il en va de même pour le sens que le travailleur espère trouver dans son activité de travail, s'il n'en trouve plus, un changement dans l'identité professionnelle est envisagé (Dubar, 2010). Perez-Roux et Salane (2013) écrivent que s'intéresser aux reconversions professionnelles amène irrémédiablement à regarder aux incidences qu'elles ont sur le plan identitaire et sur les crises de sens que l'individu traverse.

C'est durant cette crise identitaire que l'individu va se questionner en fonction de tout ce qui compose son identité, de son passé et de l'avenir qu'il projette. Cette phase de remise en question est appelée latence identitaire, ou « *no man's land du sens* » (Dubar, 2010, p.171), dans laquelle l'individu doit réaliser un travail sur soi, pour qu'il puisse lâcher le passé et construire le futur, faire le deuil du premier pour s'ouvrir au second (Négroni 2005, 2011). Deltand (2019) écrit que cette phase présume un travail où l'individu va remanier son identité en se questionnant et en regardant la direction qu'il veut donner à son nouveau projet. Cette introspection est totalement subjective et solitaire mais également relationnelle et culturelle (Négroni, 2011 ; Perez-Roux, 2016). Elle est culturelle et relationnelle car elle est liée à la culture et aux collectifs dans lesquels l'individu est inscrit et dans lesquels il voudrait s'inscrire par après. C'est durant cette période de latence que l'individu va revenir à son *Je* profond (Dubar, 2010). Cette période de réflexion apporte son lot de doutes, de questionnements et d'épreuves que l'individu devra dépasser (Négroni, 2011 ; Perez-Roux, 2016).

L'expérience de la transition peut ainsi générer, sur un temps au moins, une véritable crise de sens : construire de nouveaux repères, requestionner ses valeurs, se mettre en danger en expérimentant des procédures inhabituelles, se retrouver en fragilité sur tel ou tel domaine alors qu'auparavant, on était reconnu comme un adulte autonome et responsable, comme un professionnel aguerri. (Perez-Roux, 2016, p.86).

Cette phase de latence identitaire est nécessaire à la réussite d'une reconversion professionnelle efficace. Sans elle, la transition pourrait s'avérer instable car elle sera créée autour d'une identité pas encore tout à fait installée et/ou une ancienne identité pas encore tout à fait lâchée. Dans cette phase, les « autrui » (Négroni, 2005) ont des rôles à jouer. Ils peuvent être multiples ; non seulement ils apportent à l'individu des pistes et des idées quant à l'orientation de son nouveau projet professionnel mais ils peuvent également y apporter une adhésion. Ce soutien est important car la nouvelle identité

aura besoin d'être validée et soutenue par l'extérieur, par autrui. À défaut, le processus de reconversion pourrait être plus compliqué ou freiné (Négroni, 2005, 2011).

Ces « autrui » peuvent prendre plusieurs formes, par exemple ; un membre de l'entourage, une formation, une institution ou un collègue (Négroni, 2005).

Au plan relationnel, on saisit l'importance des regards d'autrui sur la définition du soi professionnel. Le sentiment de légitimité se construit progressivement s'il est associé à des formes de reconnaissance qui font sens pour les acteurs. Pour Honneth (2000), sans la reconnaissance, l'individu ne peut se penser en sujet de sa propre vie et ne peut développer une relation positive à lui-même. [...] Dans le cas de professionnels en transition, les formes de reconnaissance des pairs, des formateurs, des publics destinataires et, plus largement, de l'institution constituent un levier essentiel pour leur développement professionnel. (Perez-Roux, 2016, p.89).

En plus de la reconnaissance par autrui, la nouvelle identité issue de cette phase de latence doit également être reconnue par l'individu lui-même, qu'il se reconnaisse lui-même comme différent de ce qu'il était et peut-être de ce qu'il s'imaginait être au tout début du processus. (Perez-Roux, 2016).

Cette transition dans l'identité est déstabilisante et peut venir brouiller les repères antérieurs. Face à ce questionnement, les individus vont mettre plusieurs stratégies en œuvre, parfois inconsciemment, pour tenter de donner du sens à ce qu'ils vivent. Le passé va être utilisé pour construire ce projet, en faisant appel à d'anciens potentiels et compétences mis en stand-by (Perez-Roux, 2016). Selon Perez-Roux (2016), prendre en considération ces épreuves et le parcours de l'individu amène à interroger ce qui se joue sur le plan identitaire. Le processus de reconversion professionnelle volontaire peut alors être vu comme un moyen de reconstruire une nouvelle carrière plus en phase avec les attentes et valeurs que l'individu espère y retrouver (Perez-Roux, 2016). Ce changement peut donc signifier un désir de se réapproprier sa vie et de pouvoir avoir une activité de travail davantage en adéquation avec ses attentes et valeurs (Rakoto-Raharimanana & Monin, 2019). Enfin, pour que cette transition soit équilibrée et pérenne, il faut que le nouveau projet outrepassse le cadre purement professionnel, qu'il soit intimement lié à l'individu lui-même (Négroni, 2011).

Pour conclure, dès que le projet professionnel transcende la dimension professionnelle pour devenir le projet de l'acteur, la reconversion est alors possible. [...] elle va dans le sens d'une prise en main de sa biographie, et c'est à cette seule condition que l'individu pourra s'inscrire dans une insertion stable et durable. (Négroni, 2011, p.157).

Dans cette même idée, Raharimanana et Monin (2019) écrivent qu'il ne faut pas dissocier le couple « *envie et compétences-connaissance* » (p.83), au risque que la reconversion soit compromise car ce dernier est important pour assurer la réussite du projet. Et comme nous l'avons évoqué ci-dessus, il est nécessaire que l'individu ait fait le deuil des événements passés et de son ancienne activité professionnelle pour que tout ce qu'il a vécu soit pacifié et accepté afin de pouvoir s'investir complètement dans le renouveau.

2.2. Le concept d'identité

« Nous pouvons, [...], définir l'identité comme « ce par quoi l'on différencie une communauté d'une autre ou un individu d'un autre. La différence, qui constitue l'identité, repose toujours sur ce qui est propre et exclusif à un être ». » (Fray & Picouleau, 2010, p.75). Mais comment se construit-elle et de quoi est-elle composée ? C'est ce que nous allons tenter d'appréhender dans les points suivants en nous appuyant sur les théories de l'identité selon Mead et selon Dubar, deux sociologues inscrits dans le courant interactionniste. Ce courant voit le social comme un processus d'interactions où les membres d'une société sont liés par un système d'attentes, d'influences réciproques. Une autre idée clé de l'interactionnisme est que les ressources des acteurs s'élaborent pendant l'interaction. Les individus ne sont pas complets en entrant en interaction, ils se dotent d'identités et de ressources cognitives au cours même de celle-ci. Enfin, une autre idée clé est qu'il considère l'être humain comme actif, créatif et réflexif. L'individu a une capacité à se voir lui-même comme objet de réflexion. Nous avons réalisé ce travail dans cette optique, c'est pour cela que nous nous appuyons sur ces deux sociologues pour définir le concept d'identité.

2.2.1. L'identité selon G.H. Mead : le Self : une identité duale

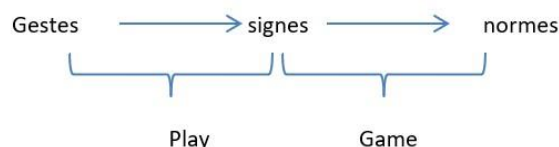
Georges Herbert Mead postule une théorie du Self, de l'identité, où : « [...] le soi émerge dans la trame de l'intercommunication avec les autres soi [...] » (Cefaï et Quéré, 2006, p.49). L'identification de soi passe par la communication et l'interaction à l'autre « Autrement dit, l'individu n'est pas enfermé dans un corps (telle une monade cartésienne), séparé des autres corps, de l'environnement : il émerge du processus de communication et de coopération. » (Orianne, 2019, p.72). Le Self se développe au cours de ce processus ainsi qu'au contact des autres. Mead postule que l'identité, le Self, se crée dès la naissance et durant tout le processus de socialisation. Ce qui s'oppose à la théorie de Durkheim, selon lui, l'identité de l'individu est déterminée à la naissance. Durkheim offre donc une thèse déterministe, tandis que Mead en propose une que l'on peut qualifier de non-déterministe. Pour lui, « L'apparition du Self est en partie synonyme de passage de l'individu biologique à l'individu social. » (Cefaï & Quéré, 2006, p.49). Le Self permet à l'individu de s'adapter aux différentes situations auxquelles il est confronté dans son environnement, aux actions et réactions des autres. Il n'y a, à ce stade-ci, pas encore d'introspection et l'individu va agir, ou réagir, en fonction de son environnement direct.

Selon Mead, il existe trois phases différentes dans la construction de ce Self. La première est celle de la conversation de gestes :

Dans cette conversation, l'acte d'un individu est un stimulus qui demande à l'autre individu de répondre [145] [sic] d'une certaine manière ; cette réponse devient à son tour un stimulus pour le premier individu, qui ajuste son action à la réponse du second. (Mead, 2006, p.215).

La deuxième phase apparaît quand le geste, le signe devient symbole significatif. L'interaction entre les individus est alors médiatisée par les signes qui deviennent signification car ils sont compris de tous. Cela est possible quand les individus ont des symboles, des signes en commun ; sans cela, aucune signification ne pourrait en ressortir. La troisième phase prend cours quand l'interaction est médiatisée

par les normes et non plus par les signes. Il faut alors que ces normes, qui sont issues des collectifs, soient intégrées par les individus.



Le play et le game sont deux phases au niveau individuel qui permettent de rendre compte des trois étapes dont nous venons de parler ci-dessus. Le play correspond au jeu libre et se passe entre la conversation de gestes et la phase où le geste, le signe devient symbole significatif. Le game correspond, lui, au jeu réglementé ; il se déploie lorsqu'on passe d'une conversation médiatisée par des gestes symboliques à une conversation médiatisée par les normes. Mead explique le jeu libre, ou le play, en prenant l'exemple du petit enfant qui joue. Ces jeux sont sans règles mais médiatisés par des signes, et ils apprennent à l'enfant à se mettre à la place de l'autre. C'est là que les signes deviennent symboles et significations, en faisant tel geste, il pourra indiquer s'il est plutôt dans tel ou tel camp. Il devra également se mettre à la place des autres joueurs pour s'assurer que ses gestes sont bien compris et pour pouvoir comprendre ceux des autres participants. C'est durant le jeu réglementé que l'enfant apprend à prendre la place de tous les membres qui prennent part au jeu, il apprend, à plus grande échelle, à prendre la place de tous ceux évoluant dans la même société que lui. « *La différence fondamentale entre le jeu libre et le jeu réglementé est [154] [sic] que, dans ce dernier, l'enfant doit maîtriser les attitudes de tous ceux qui y participent.* » (Mead, 2006, p.222). Dans le jeu réglementé, l'individu apprend à se mettre à la place d'un autrui flou et abstrait. Cet autrui, Mead (2006) le nomme « *Autrui généralisé* » (p.223). Mead le décrit comme se référant non seulement aux membres du collectif mais aussi à toutes les normes, valeurs et comportements qui sont propres à la communauté et permettent de lier les comportements et actions de chacun.

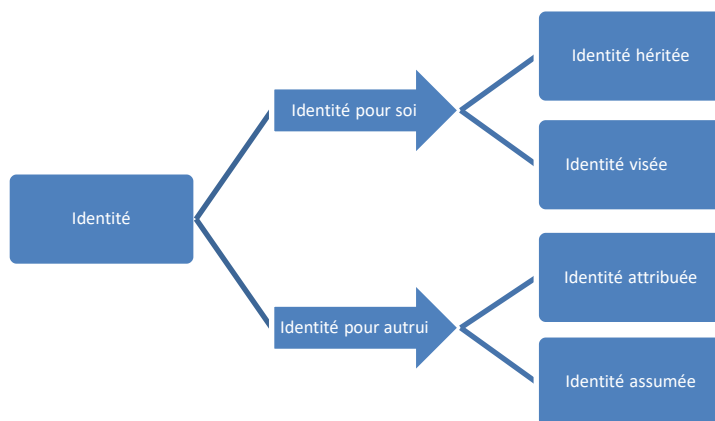
À ce Self, Mead (2006) lui confère une caractéristique supplémentaire ; la dualité. Il est composé du « Moi » et du « Je » qui sont en tension constante. « *Le « je » réagit au soi, qui se forme en adoptant les attitudes d'autrui. En adoptant ces attitudes, j'ai introduit le « moi » et j'y réagis en tant que « je ».* » (Mead, 2006, p.239). Le « Moi » peut être compris comme étant celui qui reprend les attitudes, comportements, normes, valeurs, et autres qu'il aura captés dans sa communauté, et qu'il aura fait siens. Le « Moi » est l'instance qui se conforme à l'« *Autrui généralisé* » et qui réagit conformément aux attentes du groupe social. Le « Je » va réagir aux actions proposées par le « Moi », il sera la réponse de l'individu lui-même. « *Il ne fait aucun doute, pour Mead, que le Je serait la partie la plus intéressante de notre expérience : lieu d'émergence de la liberté créatrice, de la nouveauté et des valeurs (Ibid. : 264) [sic].* » (Orianne, 2019, p.85). Le Self est en tension constante dû à ces deux facettes qui le composent et qui proposent à chaque fois des réponses différentes l'une de l'autre. Dubar repartira et s'inspirera de ce concept d'identité duale.

2.2.2. L'identité selon Dubar : dualité entre identité pour autrui et identité pour soi

Pour Dubar (2015), l'identité est duale : elle est composée de l'identité pour soi et de l'identité pour autrui. L'identité pour soi renvoie à un processus qu'il qualifie d'« [...] *intérieurisation active*,

l'incorporation de l'identité par les individus eux-mêmes. » (p.107). C'est un processus interne et subjectif où s'opère une transaction subjective entre les identités héritées et les identités visées de l'individu. Cette identité renvoie à ce que l'individu pense de lui, se dit qu'il est et à l'identité qu'il vise. Ce sont les identités sociales « *réelles* » (Goffman, 1963, cité par Dubar, 2015, p.107).

Quant à l'identité pour autrui, elle renvoie à « [...] *l'attribution de l'identité par les institutions et les agents directement en interaction avec l'individu.* » (Dubar, 2015, p.107). Ce processus est, quant à lui, externe et objectif. C'est, ici, une transaction objective qui se joue chez l'individu entre les identités attribuées et les identités assumées. Dubar (2015) rapporte cette identité pour autrui aux « [...] *identités sociales « virtuelles » des individus ainsi définis (Goffman, 1963, p. 57).* » (p.107).



Face à cette identité duale, Dubar a posé la question de savoir comment cette dualité pouvait mener à un équilibre. Comment l'individu la transforme-t-elle afin qu'elle soit stable, tout en sachant que celle-ci sera provisoire car à revoir à l'aune de chaque situation ? De là, il postulera qu'il y a plusieurs possibilités, plusieurs stratégies identitaires possibles pour répondre à ce dualisme. « *À partir de ces formes d'identification par autrui (culturelles ou statutaires), les personnes construisent et développent des « identités pour soi » qui peuvent être ou non en accord avec les précédentes.* » (Dubar, 2010, p.174). Il n'y a donc pas qu'un seul type d'identité, mais une multitude de manières de construire « [...] *des identifications de soi-même et des autres, plusieurs modes de construction de la subjectivité, à la fois sociale et psychique, qui sont autant de combinaisons des formes identitaires initialement définies.* » (Dubar, 2010, p.173). Et cette identité n'est pas acquise dès la naissance, elle se crée et se construit tout au long de la vie de l'individu, comme nous l'avons vu chez Mead.

[...] elle ne se réduit pas à une intériorisation « passive » et « mécanique » des identités héritées, de l'ensemble des caractéristiques liées à la naissance (la forme culturelle du Moi nominal) ni des rôles statutaires prédéfinis (l'identité statutaire du Moi socialisé). Au contraire, elle se conquiert souvent contre celles-ci, par distanciation et ruptures n'excluant ni les continuités, ni les héritages. (Dubar, 2010, p.200).

Dubar (2010) pose également « *L'hypothèse d'une place grandissante accordée à l'identité réflexive (« Soi-même » comme distance aux rôles) et narrative (« Soi » comme projet) en relation avec le brouillage des catégories d'identification sociétaire (Moi statutaire) et communautaire (Moi nominal) [...].* » (p.194). L'identité réflexive est plus distancée par rapport au rôle attribué par autrui. Avec ce type d'identité, l'individu peut adapter, changer son identité pour autrui afin qu'elle soit en concordance,

qu'elle coïncide avec son identité pour soi et le projet de vie qui y est lié. Identité où l'individu se réfléchit lui-même, à l'aune de ses expériences et de son parcours de vie.

2.2.3. L'identité professionnelle

« *L'identité professionnelle commence avec sa propre identité [...].* » (Fray & Picouveau, 2010, p.73). L'identité professionnelle fait partie de l'identité de l'individu, elle est constitutive de son identité globale. Ainsi, nous pouvons comprendre l'importance du travail dans la vie de chacun ; « [...] *« le métier d'un homme est l'une des composantes les plus importantes de son identité sociale, de son moi et même de son destin dans son unique existence ».* » (Hugues, 1996, p.76 cité par Fray & Picouveau, 2010, p.77). L'identité professionnelle est duale en ceci qu'elle se construit sur base de l'identité personnelle de l'individu ainsi que dans ses rapports à l'autre, selon la manière dont les travailleurs s'identifient aux pairs ou aux groupes de travail ainsi qu'à son entreprise. La construction de cette identité professionnelle varie également en fonction de l'implication que chaque travailleur met dans ses relations sociales (Fray & Picouveau, 2010). « *Trois facteurs d'identité professionnelle peuvent être identifiés (Albert et alii, 2003) : l'identité par le métier, l'identité par l'appartenance à un groupe, et l'identité par l'appartenance à une entreprise.* » (Fray & Picouveau, 2010, p.77).

La reconnaissance est un autre facteur qui concourt à l'identité professionnelle. Osty (2008, cité par Fray & Picouveau, 2010) postule que de nos jours, le travailleur cherche à recevoir de la reconnaissance pour et par son travail, alors qu'auparavant, il n'en attendait pas de reconnaissance, mais seulement un revenu financier, et avait donc un rapport instrumental. La reconnaissance peut venir tant de la société, ce qui amène à l'individu une intégration sociale et un sentiment d'utilité, que de l'individu lui-même, ce qui lui apporte alors la réalisation de soi et l'autonomie. La reconnaissance est donc nécessaire à la construction et au maintien de l'identité professionnelle. « *Chacun élabore une image de soi en relation – accord, tension, contradiction – avec celles attribuées par autrui. Ce rapport de soi à autrui, engageant des phénomènes de reconnaissance ou de non reconnaissance se révèle essentiel pour la construction de l'identité professionnelle.* » (Perez-Roux, 2016, p.84).

Selon Fray et Picouveau (2010) « *La construction identitaire est un processus continu, dynamique et interactif.* » (p.79), ce qui rejoint ce que nous avons vu avec Dubar : l'identité est à la fois stable et provisoire. L'identité professionnelle, composante de l'identité globale, est donc également provisoire et tend à se construire et évoluer tout au long de la vie professionnelle. « *Ainsi, l'identité professionnelle est le fruit de l'éducation, d'expériences, de choix, d'habitudes, de rencontres. Elle n'est donc pas une caractéristique intrinsèque de la personne, elle se construit et évolue dans le temps.* » (Fray & Picouveau, 2010, p.79).

Fray et Picouveau (2010) écrivent :

D'un point de vue global, la notion d'identité professionnelle renvoie à trois éléments principaux :

- *le monde vécu du travail : la situation objective de travail et la signification que lui accorde l'individu,*

- *les relations de travail : la perception subjective des relations interpersonnelles et le sentiment d'appartenance aux groupes informels,*
- *les trajectoires professionnelles et la perception de l'avenir : description des différentes étapes et des changements afférents à l'activité professionnelle. (p.75)*

Nous retrouvons bien dans le deuxième et le troisième élément les idées que nous avons déjà évoquées ci-dessus. Quant au premier élément, il nous apporte une information supplémentaire, liée à l'idée de sens et de signification que l'individu donne à son travail et à ses activités. La question du sens au travail est aussi abordée par Dubar (2010) : il est une composante de l'identité professionnelle, et se rapporte à l'activité, aux relations au travail et à la reconnaissance de soi par les pairs et par soi-même. Ce concept est donc également à prendre en compte dans l'identité professionnelle. Pour que l'individu soit motivé et se sente bien dans son travail, il faut qu'il y ait une corrélation entre ce que l'individu fait et ce que cela lui permet de dire à propos de lui ; cela doit faire sens pour l'individu (Fray & Picouneau, 2010).

L'identité professionnelle sera construite en fonction de la personnalité de l'individu au moment du choix du travail. L'individu posera ce choix en fonction des aspirations, compétences, capacités, valeurs, et sensibilité qu'il a à ce moment-là. L'identité étant provisoire, le choix antérieur du travail peut ne plus être en adéquation avec l'identité actuelle. Les multiples évolutions dans l'entreprise, le secteur d'activité, ou les collectifs peuvent participer à ce changement (Fray & Picouneau, 2010).

2.2.4. Crises des identités

D'après Dubar (2010), des : [...] *relations de pouvoir dans le travail, des conflits du travail et des rapports de classe* » (p.118) se jouent dans les crises des identités professionnelles. Il identifie que ces crises des identités professionnelles touchent notamment toutes « [...] *les formes antérieures d'identification* [...] » (p.126). Alors qu'avant, les crises se jouaient davantage au niveau collectif, avec des revendications portées par des classes, il y a maintenant plus de petits conflits individualisés, portant sur la reconnaissance et l'identité individuelle. Un type d'identité professionnelle est plus à même de résister à ces changements, c'est « *l'identité de réseau* [...] *celle qui résulte d'une rupture, qui implique une identification nouvelle (pour soi), qui traverse l'épreuve de l'individualisation souvent forcée* [...] » (Dubar, 2010, p.123). Elle se construit de façon plus individuelle, sans que l'individu ne soit vraiment inscrit dans ni influencé par les collectifs. Cette identité de réseau modifie les conflits au travail en jeu auparavant, et sollicite les acteurs différemment. Elle est plus adaptée à la société en réseau d'aujourd'hui et est plus à même de survivre aux différentes crises qui se passent tout au long de la vie professionnelle, car elle est aussi instable que le marché du travail l'est (Castells cité par Dubar, 2010). Dubar (2010) décrit cette « *identité de réseau* » comme « *Cette forme tournée vers par [sic] la « réalisation de soi », l'épanouissement personnel, dans un contexte de forte compétition, met les individus dans l'obligation d'affronter l'incertitude et, de plus en plus souvent, la « précarité » en tentant de lui donner du sens.* » (p.127).

À côté de la crise des identités professionnelles, Dubar (2010) évoque également dans son ouvrage la crise des identités personnelles. Il nous semble opportun de nous y intéresser également car, dans les reconversions professionnelles volontaires, il est nécessaire de prendre en compte toute la biographie de l'individu afin d'appréhender au mieux ce qui les sous-tend et de comprendre pleinement le contexte dans lequel elles se déroulent (Négroni, 2005, 2011). Les crises sont au cœur de la « *construction de l'identité personnelle* » (Dubar, 2010, p.163). Elles touchent l'individu à ce qu'il a de plus profond dans son rapport à soi, aux autres et au monde. Le soi en est donc impacté car « [...] *elles perturbent l'image de soi, l'estime de soi, la définition même que la personne donnait « de soi à soi-même ».* » (Dubar, 2010, p.167). Lors de ces crises, l'ancienne identité devient insupportable et un changement est alors envisagé.

De ces crises identitaires, une sortie est envisageable, elle appelle à « *devenir un autre* » et amène à une certaine « *transformation de soi* » (Dubar, 2010, p.171). Cette transformation implique notamment un changement de culture, de croyances, de valeurs et de normes. Ce processus peut s'avérer ardu pour l'individu et s'étaler sur une longue période. La reconstruction identitaire doit pouvoir se raccrocher à de nouvelles références sociales qui apporteront l'identité pour autrui ;

Ces nouveaux repères, ces nouvelles références sociales différentes des précédentes, permettent progressivement d'incorporer une autre configuration identitaire, un autre arrangement entre formes « communautaires » et « sociétares », entre « identité pour autrui » et « identité pour soi ». Tout changement de configuration identitaire passe par ce type de crise qui accompagne généralement les « moments cruciaux » de l'existence, les changements de statuts, les « événements majeurs » de l'histoire personnelle. (Dubar, 2010, p.172).

Face à cette crise identitaire, Dubar (2010) écrit qu'il y a deux cas de résolution possibles : le premier concerne l'individu dont la forme d'identification par autrui a pris le dessus, il a construit son identité pour soi sur base de l'identité pour autrui. Lors de crises identitaires, l'individu va alors devoir se dissocier de l'ancienne identité pour autrui, pour ensuite trouver de nouveaux autrui pour valider sa nouvelle identité pour soi. Ce processus sera plus difficile dû au fait que l'identité pour autrui était le socle de l'ancienne configuration. Le deuxième cas se passe lorsque l'identité s'est construite sur une discordance entre identité pour autrui et identité pour soi, dans cette configuration, l'individu a pris une distance par rapport au rôle social. L'identité pour soi prime alors sur l'identité pour autrui, et si l'identité pour soi change, il aura moins de mal à se défaire de l'ancienne identité pour autrui et d'en reconstruire une avec de nouveaux autrui.

La notion de crise personnelle renvoie également aux modifications que la famille a subies depuis plusieurs années. « [...] *le processus d'émancipation des femmes a transformé, en profondeur, l'institution familiale. [...] Elles [les femmes] ont désormais le souci d'elle-même, ce « souci de soi » qui marque l'accès à une identité réflexive, ce que Singly appelle, le « soi intime ».* » (Dubar, 2010, p.192). Elles s'émancipent et sortent des rôles d'épouse au foyer et de mère qui leur étaient assignés. De ce fait, les femmes s'ouvrent aussi au parcours professionnel et aux crises qui y sont inhérentes. Cela participe également au chamboulement des repères institutionnels et familiaux. Les femmes doivent

toujours faire face à une injonction plus ancienne ; celle de s'occuper de la famille tout en menant une carrière professionnelle de front, ce qui parfois peut mener à des crises (Dubar, 2010).

3. Méthodologie

Dans cette partie, nous allons parler de la méthodologie générale que nous avons mise en place pour réaliser notre travail, ainsi que de la méthode de récolte des données. Nous expliciterons notre terrain de recherche ainsi que les entretiens réalisés. Nous proposerons un tableau récapitulatif des différents profils composant notre panel. Nous aborderons ensuite les limites et biais et nous finirons par présenter notre question de recherche ainsi que nos hypothèses de recherche.

3.1. Méthodologie générale

Pour réaliser ce travail, nous avons opté pour une démarche qualitative :

[...] la recherche qualitative s'efforce d'analyser les acteurs ou agents comme ils agissent. Elle s'appuie sur leurs discours, leurs intentions (le pourquoi de l'action), les modalités de leurs actions et interactions (le comment de l'action). [...] Et il s'agit de comprendre comment les acteurs agissent et interagissent, parfois en faisant des erreurs. (Dumez, 2021, pp. 6-7).

Cette méthode nous a permis d'aller directement à la rencontre des acteurs de notre terrain afin de récolter nos données. Nous avons également opté pour une méthode abductive, grâce à laquelle nous avons constamment lié notre terrain de recherche et les concepts théoriques. Cette démarche nous a permis de comparer ce qui ressortait tant de l'empirie que de la théorie, de faire des liens et de pouvoir ainsi affiner notre recherche.

3.2. Méthodologie de la récolte de données

Nous avons réalisé des entretiens semi-directifs entre le mois de décembre 2021 et le mois d'avril 2022. Notre choix s'est tourné vers ce type d'entretiens car nous voulions laisser parler les personnes interrogées de façon libre, sans qu'elles ne soient encadrées par des questions trop fermées, comme lors d'entretiens directifs. Nous avons réalisé ces interviews à l'aide de notre guide d'entretien (annexe I), qui nous a permis de revenir aux questions liées à notre objet de recherche lorsque cela s'avérait nécessaire, en effet, il arrivait parfois que certaines personnes interrogées s'éloignent du sujet, prises dans la narration de leur récit. Notons que ce guide d'entretien a été modifié à plusieurs reprises, ceci car nous avons affiné et ciblé les questions posées au fur et à mesure des entretiens, sans pour autant tomber dans des questions trop fermées.

3.2.1. Le terrain de recherche

Le premier critère de notre terrain de recherche est lié au fait que nous voulions nous concentrer sur les formations données à l'IFAPME de Liège, et plus précisément, sur les formations orientées vers

l'aide et les soins aux personnes. Ce terrain de recherche nous est apparu assez rapidement car nous y étions plongée dans le cadre de notre stage. Ensuite, nous avons décidé d'ajouter un deuxième critère de choix ; nous avons remarqué que, lors des formations, les participants étaient majoritairement des femmes. Nous avons donc voulu regarder s'il y avait une raison derrière cela, c'est pourquoi nous avons décidé de n'interroger que des femmes. Un troisième critère sélectionné est celui de l'ancienneté, Négroni (2005) écrit que le critère de l'ancienneté est nécessaire car :

[...] les situations de reconversions professionnelles ne pouvaient être identifiées comme telles que lorsqu'elles intervenaient au bout d'au minimum quatre années passées dans le même emploi, afin d'éviter de croiser les trajectoires des jeunes en début de carrière qui cherchent à s'insérer. (p.313).

Sur base de cela, nous avons décidé de fixer ce critère à minimum trois ans d'ancienneté, nous avons choisi de l'abaisser afin d'avoir plus de répondantes. En effet, notre terrain était déjà assez restreint dû aux autres critères. Enfin, le dernier critère porte sur le caractère volontaire de la reconversion professionnelle qu'ont vécu, ou vivent ces femmes, critère que nous avons également emprunté à Négroni (2005).

Sur base de cette grille de sélection, nous avons interrogé 15 femmes, qui ont suivi, ou suivent, une ou plusieurs formations orientée(s) vers les métiers de l'aide et des soins aux personnes à l'IFAPME de Liège, et ce, en vue de réaliser une reconversion professionnelle volontaire. Dans notre panel, certaines ont déjà réalisé cette reconversion, d'autres la mettent en place et d'autres encore sont à l'étape de construction plutôt théorique. Ces entretiens ont été réalisés dans le but de répondre à notre question de recherche qui est la suivante : « Par quel processus identitaire les femmes en reconversion professionnelle volontaire passent-elles ? ».

3.2.2. Lieux et déroulement des entretiens

Dix des 15 entretiens se sont déroulés au domicile même des personnes interrogées. Un seul s'est déroulé sur le lieu de travail de la répondante. Deux autres ont été réalisés en vidéoconférence, où l'utilisation de la vidéo nous a permis de capter et de tenir compte du non-verbal des répondantes. Enfin, les deux derniers entretiens ont été réalisés à l'IFAPME de Liège, à la suite d'une formation que les personnes interviewées suivaient. Notons que ces interviews ont été faites à des jours différents et que nous étions à chaque fois seules dans un local. Chaque entretien a été enregistré et nous prenions également note des idées importantes. Faire cela nous a permis de bien intégrer les informations que les personnes nous donnaient et de pouvoir rediriger plus facilement l'interview lorsque cela s'avérait nécessaire.

3.2.3. La phase exploratoire

Nous avons mené deux entretiens dans cette phase exploratoire. Tous deux ont été réalisés début décembre 2021. Avant de les réaliser, nous avions une idée de notre sujet mais notre question de départ était encore vague ; nous avions conscience qu'il était nécessaire de l'affiner, de la préciser. Ces deux

entretiens nous y ont beaucoup aidée, ils nous ont permis de saisir la pertinence de la question de l'identité et du processus identitaire qui se déroule lors de reconversions professionnelles volontaires. Un retour à la littérature a été nécessaire pour affiner notre angle d'étude. Nous avons donc bien été dans l'abduction, en allant du terrain vers la littérature et vice versa.

3.2.4. Les autres entretiens

Pour les autres entretiens, nous nous attendions à récolter des récits aux propos similaires à ceux auxquels nous avons été confrontée lors de la phase exploratoire. Cependant, les réponses furent parfois différentes des premiers récits, tout en présentant toutefois les mêmes phases inhérentes à la reconversion professionnelle volontaire.

3.2.5. Grille des entretiens

Cette grille reprend les informations pertinentes pour la suite de la lecture de ce travail. Tous les noms que nous utilisons dans cette grille d'entretien et dans les autres parties de ce travail sont fictifs, l'anonymat de notre panel est ainsi garanti.

	Description du profil	Ancien métier	Lieu de l'entretien
Alice	45 ans, en cours de reconversion professionnelle – projet se met en place – plus de travail salarié	Dans le secteur bancaire	À son domicile
Sandrine	49 ans, reconversion professionnelle réalisée – plus de travail salarié	Dans la GRH	En visioconférence
Justine	29 ans, reconversion professionnelle réalisée – salariée à $\frac{3}{4}$ temps	Dans la comptabilité	À son domicile
Sylvie	40 ans, reconversion professionnelle en cours – en burn-out	Dans le social	À son domicile
Joséphine	43 ans, reconversion professionnelle quasi finalisée – salariée à temps plein	Dans le social	À son bureau
Caroline	45 ans, reconversion professionnelle en cours – en burn-out	Dans la GRH et l'administratif	À son domicile
Fabienne	52 ans, reconversion professionnelle en cours – en maladie	Dans le secteur des assurances	Sur son lieu de formation
Amélie	31 ans, reconversion professionnelle réalisée – plus de travail salarié	Dans le milieu bancaire	À son domicile
Carole	50 ans, reconversion professionnelle en cours – au chômage	Dans la vente	À son domicile

Gaétane	52 ans, reconversion professionnelle réalisée – salariée à temps plein	Dans le secteur bancaire	À son domicile
Marie	50 ans, reconversion professionnelle quasi finalisée – plus de travail salarié	Dans le secteur bancaire	Au domicile d'une autre personne interviewée
Aurore	40 ans, reconversion professionnelle réalisée – salariée à temps plein	Dans le secteur de la logistique	En visioconférence
Séverine	36 ans, reconversion professionnelle en cours – salariée à temps plein	Dans le secteur hospitalier	Dans la salle de formation
Christelle	58 ans, reconversion professionnelle réalisée – plus de travail salarié	Dans le secteur de la comptabilité	À son domicile
Maud	49 ans, reconversion professionnelle réalisée – salariée à temps plein	Dans la police	À son domicile

3.3. Biais et limites

Un biais réside dans le fait que nous connaissons 12 des 15 femmes que nous avons interrogées. Les répondantes ont pu être influencées par cette proximité, d'autant plus que nous avons été co-formatrice de huit d'entre elles à l'IFAPME de Liège. Et dans l'autre sens, il est également possible que nous ayons été influencée dans la compréhension des profils par le fait de les connaître au préalable. Cependant, c'est également grâce à cette confiance mutuelle que nous avons réussi à instaurer un tel climat lors des entretiens. Un autre biais est lié à notre choix d'échantillonnage spécifique ; nous concentrer seulement sur des femmes qui désirent s'orienter vers les métiers de l'aide et des soins aux personnes exclue bon nombre d'autres profils. Ceci étant, cela fait partie de ce que nous désirions étudier, nous continuons donc d'affirmer que ce choix, bien que biaisé, est pertinent et constitue la clé de notre recherche. Quant à la limite principale de notre travail, elle est liée à la taille de notre échantillon. Nous sommes consciente que des généralités ne peuvent être postulées sur base d'un échantillon de 15 personnes.

3.4. Question de recherche et hypothèses

La première formulation de notre question de départ était la suivante : « Comment comprendre la réorientation professionnelle vers des métiers de l'aide et des soins aux personnes en région liégeoise ? ». Pour évoluer jusqu'à notre question de recherche finale : « Par quel processus identitaire les femmes en reconversion professionnelle volontaire passent-elles ? ». Passer de la question de départ à la question de recherche finale n'a pas été évident, et nous avons réussi à le faire grâce à la méthode de l'abduction ainsi qu'aux précieux conseils de notre promoteur et de notre lectrice. Pour analyser et appréhender ce thème du processus identitaire, nous avons opté pour deux schèmes d'intelligibilité (Berthelot) ; le premier est le schème dialectique, il propose de considérer le processus d'un phénomène pour pouvoir l'expliquer. C'est pour cette raison que nous avons décidé de nous inscrire dans cette

forme de raisonnement logique, afin de savoir quel processus identitaire sous-tend la reconversion professionnelle. Le second est le schème herméneutique, il se rapproche de la science de la compréhension et est dit compréhensif. Il propose de saisir le sens que les individus vont donner à leurs actions, et permet de rendre compte de la réalité, de dépasser la surface visible des choses pour amener à une signification. Il reprend aussi l'ambition wébérienne de la sociologie compréhensive. Dans cette perspective, nous avons tenté de comprendre le sens que les femmes interviewées mettaient derrière ce qu'elles ont vécu, leurs actions, leurs reconversions et au travers de tout le processus. Ainsi, nous avons postulé, grâce aux schèmes, aux concepts théoriques et à nos entretiens, trois hypothèses pour répondre à notre question de recherche.

Notre première hypothèse est la suivante : **Il y a une crise identitaire en prélude du processus de reconversion professionnelle volontaire.** Cette hypothèse nous amène à tenter de comprendre l'origine de cette crise, ce qui la sous-tend et voir si elle est en prémices de la reconversion professionnelle volontaire ou non. La deuxième hypothèse est ainsi formulée : **La sortie de cette crise identitaire entraîne une transformation de soi.** Nous allons tenter d'analyser si la crise identitaire amène à une transformation et comment l'individu y arrive. C'est ici que nous aborderons la sortie de cette crise. Enfin la troisième hypothèse est : **La transformation de soi mène à la reconstruction identitaire et à la reconversion professionnelle volontaire.** Nous tenterons de voir si après le temps de la transformation de soi, une reconstruction identitaire s'opère et si cela permet également la reconversion professionnelle volontaire.

4. Mise à plat et analyse des données

Dans cette partie, nous allons mettre en perspective les données de terrain que nous avons récoltées avec les concepts et données issus de la littérature. Nous allons pour cela nous baser sur un travail que nous avons réalisé en amont. Dans celui-ci, nous avons identifié les idées clés qui ressortaient des entretiens, les points communs et dissonances que nous pouvions identifier. À la suite de cela, nous avons mis ces items en parallèle avec toutes les données et concepts issus de la littérature, ce qui nous a permis d'affiner nos hypothèses et de les organiser sous la forme d'un processus type. Dans cette partie, nous tenterons d'approcher la crise identitaire, de voir ce à quoi la sortie de cette crise peut mener, et comment elle peut, ou non, amener à la reconversion professionnelle.

4.1. Crise identitaire

4.1.1. Introduction

Comme nous l'avons vu dans la partie théorique, l'identité professionnelle est constitutive de l'identité globale. Nous avons identifié que, lorsque nos répondantes ont remis en question leur identité au travail, c'est, en réalité, leur identité globale qu'elles ont remis en question. De fait, Dubar (2010) écrit que les crises qui perturbent l'image de soi et l'estime de soi, sont des crises identitaires. La crise de l'identité professionnelle peut être due à plusieurs facteurs. Nous allons les approcher dans les points suivants.

4.1.2. Envie de changement latente

L'envie de changement latente était présente chez les personnes que nous avons interrogées. En effet, elles nous ont toutes dit qu'elles avaient cette envie de changer de travail depuis plusieurs mois ou années en elles, sans pour autant que le changement ne s'opère. L'envie était présente, en latence, avant la crise identitaire. D'ailleurs nous avons pu lire dans la littérature que dans les reconversions professionnelles, l'envie de changer d'activité est généralement déjà présente chez les individus (Négroni, 2005 ; Rakoto-Raharimanana & Monin, 2019). Notons que chez certaines, cette envie de changement n'a été identifiée et reconnue que rétrospectivement. Il arrive qu'elle soit ignorée, jusqu'à la crise identitaire, et c'est à ce moment-là que la répondante en prend conscience. L'envie latente de changement va concourir à la crise identitaire et à la reconversion professionnelle volontaire.

Pour Aurore, l'envie s'était traduite par le fait de commencer à suivre des formations, mais il lui aura fallu plusieurs années pour qu'elle prenne vraiment conscience de cette envie, avant, elle se disait juste qu'elle les suivait par curiosité et envie d'apprendre.

« Bah y a 10 ans, je me suis dit : « *Est-ce que je ferai ça toute ma vie ?* » Et je vais dire qu'il y a cinq ans quand j'ai commencé à regarder la réflexologie, les massages énergétiques, les huiles essentielles, bah là euh oui, plus on avançait dans les formations, plus je me dis, bah oui, tout compte fait, ma, ma vie n'est plus dans le, le fonctionnel, et le pratique. J'ai, j'ai envie de plus de concret que tout ça. » (Aurore, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

Amélie nous a expliqué qu'après un an dans son activité professionnelle, elle avait déjà une envie de changement, et c'est pourquoi elle a commencé à suivre des formations. La motivation était là, mais elle ne savait pas encore vers où aller. Elle a alors suivi plusieurs types de formations afin de pouvoir identifier ce qui lui plaisait ou pas.

« Ah oui, alors ça, oui, parce que comme j'étais déjà très, très mal, j'allais dire, j'étais pas mal au niveau mental, mais j'aimais pas le travail que je faisais. Déjà au service crédit, j'ai fait, donc je suis entrée dans cette entreprise là en 2015, et j'ai fait ma formation de coaching en 2016. Donc déjà un an après je cherchais un truc à développer sur le côté. » (Amélie, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal).

Certaines femmes de notre panel, dans leur envie de changement, avaient une idée déjà relativement précise du secteur vers lequel elles voulaient aller, sans pour autant oser franchir le pas de quitter leur activité de travail. C'est le cas de Maud, qui a toujours su qu'elle voulait se reconvertir dans l'accompagnement mais sans vraiment oser se lancer.

« Mais j'avais déjà le projet de, de coaching en tête depuis oh 2010, je crois, oui ? Enfin, je savais que je voulais absolument faire de l'accompagnement. Je n'avais pas encore mis le mot « coaching », mais c'était accompagnement oui, depuis 2010, mais je n'osais pas. » (Maud, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

Marie, elle, avait l'envie de changer d'activité professionnelle depuis plusieurs années, mais c'était plutôt la peur de l'inconnu et du manque financier qui la retenait de se jeter à l'eau.

« Ben ça faisait deux ans et demi que je cogitais. Mais non, je, je n'arrivais pas à prendre cette responsabilité de dire : « *Ben, je m'en vais* ». Parce que, par peur financier tu vois ? Par peur de ne pas trouver, par peur, peut-être un manque de confiance donc. » (Marie, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal).

L'envie de faire autre chose était aussi présente chez Sandrine qui, en 2017, s'était lancée comme indépendante complémentaire dans le secteur de la mode, une autre passion ancrée en elle. Mais la faillite de son partenaire avait fait qu'elle avait dû arrêter son activité. Cependant, elle n'avait pas remis son registre de commerce, car quelque chose en elle savait qu'elle voulait se relancer dans une activité bien spécifique, mais elle ne pensait pas qu'elle passerait le cap si rapidement.

« [...] et donc là j'avais plus d'activité complémentaire mais j'avais gardé mon registre de commerce donc je pouvais recommencer quand je voulais. Et donc je m'étais dit « *Oh oui, un jour j'aimerais bien faire ça : Home Organizer, comme Marie Kondo, ça me parle tellement que je ferais bien ça un jour.* » Mais je me suis pas dit je vais faire ça là maintenant. » (Sandrine, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal).

4.1.3. Inconfort au travail

Des situations d'inconfort au travail sont à chaque fois ressorties dans les entretiens que nous avons menés. Toutes les répondantes nous ont expliqué qu'elles ne se sentaient plus bien dans leur travail. Les situations dont elles nous ont fait part étaient différentes pour chacune, mais elles ont en commun le fait d'avoir été des facteurs dans le déclenchement de la crise identitaire. La situation d'inconfort peut également amener à ce que l'individu se trouve à la marge dans son travail (Rakoto-Raharimanana & Monin, 2019). Pour Marie, l'inconfort se situait dans le fait qu'elle ne se sentait plus à sa place dans le milieu bancaire.

« Ça faisait deux ans et demi que je me disais : « *Je me sens plus à ma place, qu'est-ce que je vais prendre comme décision ?* ». Mais bon, quand tu as un très beau salaire... L'agence est à cinq minutes de chez moi, deux minutes de l'école. Donc mon quotidien et tout était parfait, sauf le fait que je me sentais plus à ma place. » (Marie, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal).

Justine nous a expliqué qu'elle avait beaucoup de pression dans son ancienne activité. De fait, nous avons vu que la situation d'inconfort est également amenée par une intensification du rythme ou encore une forte pression mise sur le travailleur (Négroni, 2011 ; Rakoto-Raharimanana & Monin, 2019).

« Je pense que c'étaient plusieurs choses au niveau professionnel. C'était vraiment la surcharge de travail, du coup, la pression qui en découlait. Parce que moi, je travaille en

comptabilité fournisseurs, donc je suis en contact avec l'extérieur et quand les factures ne sont pas payées, les gens ne sont pas contents tu vois ? Et alors, ouais, une très mauvaise communication avec la hiérarchie. [...] avant l'année qui a précédé mon burn-out, je vais dire, énormément d'inconfort. » (Justine, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

Les raisons de l'inconfort peuvent aussi être dues à des relations au travail difficiles à vivre. C'est l'exemple d'Aurore, qui travaille comme cariste dans une entreprise et qui a dû user de son caractère pour se faire une place dans l'univers masculin de son entreprise. Malgré son intégration, les remarques continuent et elle nous a dit que c'est une situation de plus en plus difficile à vivre.

« J'ai besoin d'être un peu plus tranquille psychologiquement et d'arrêter de tout temps de chichiter, donc je préfère m'arrêter parce que ça va rentrer dans des conflits. Parce qu'ils m'énervent, parce qu'à longueur de temps, on me dira quand même que je suis qu'une femme et que je peux retourner dans ma cuisine. Et puis que les agressions physiques que j'ai pu avoir m'ont choquée psychologiquement [...]. » (Aurore, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

Gaétane évoluait également dans un univers masculin et elle nous a relaté ce même type de relations difficiles avec ses collègues. Dans son cas, s'y ajoutait une compétition entre collègues incessante et des passe-droits. Dans ces deux situations, les rapports aux autres étaient compliqués ou le sont devenus avec le temps. Or, nous avons vu dans la première partie, que l'identité professionnelle se construit notamment dans les rapports aux autres et aux groupes dans lesquels l'individu est inscrit (Fray & Picouneau, 2010). Nous pouvons donc comprendre en quoi ces situations d'inconfort avec la hiérarchie et les collègues peuvent mener à une crise de l'identité professionnelle.

L'inconfort au travail peut également venir du fait de conditions de travail difficiles, comme Séverine nous l'explique ; elle est infirmière et nous raconte combien les circonstances de travail ont changées et sont devenues difficiles à vivre pour elle. À tel point qu'elle a déjà changé plusieurs fois de service afin d'essayer d'en trouver un où les conditions sont plus acceptables. Depuis quelques semaines, elle en a trouvé un qui lui correspond un peu plus, sans pour autant combler ses attentes, mais retourner dans les autres services lui paraît impossible.

« J'aurais pas pu continuer. D'ailleurs, j'ai déjà dit à mon compagnon, je crois que je devrais retourner à temps plein dans une salle, retravailler de la même manière, je crois que je me fais déclarer folle et je me fais mettre sur la mutuelle. Je ne saurais pas re-accepter de retravailler dans ces conditions-là quoi. » (Séverine, projet de reconversion professionnelle se construit, en complémentaire).

Cet inconfort était tel que Alice, Sandrine, Justine, Sylvie, Caroline et Fabienne nous ont toutes relaté avoir été, ou être, en burn-out. Elles ont expliqué que du jour au lendemain, elles n'ont plus réussi à se lever et aller travailler, cela leur était trop dur. Rakoto-Raharimanana et Monin (2019) écrivent que l'inconfort au travail peut mener jusqu'au burn-out. Ce dernier, dans leurs cas bien spécifiques, a été un

facteur déclenchant. Toutes les six ont constaté que ce syndrome les a aidées à se lancer et a été un facteur menant à la crise identitaire. Cependant, comme ça n'a pas été le cas pour toutes les personnes dans notre panel, nous avons préféré ne pas le compter comme étant un facteur clé menant à la crise identitaire.

4.1.4. Manque de reconnaissance

Dans les entretiens que nous avons menés, certaines femmes nous ont fait état d'un manque de reconnaissance de la part d'autrui. Alice, Sandrine, Aurore et Séverine nous en ont parlé lorsque nous leur demandions ce qui, selon elles, les avait amenées à la reconversion professionnelle. C'est donc un autre facteur qui peut concourir à la crise identitaire et à la reconversion professionnelle volontaire, l'identité professionnelle dépendant également de la reconnaissance que l'individu reçoit au travail (Fray & Picouveau, 2010 ; Perez-Roux, 2016). Sandrine nous a fait part du fait qu'elle avait l'impression de ne jamais faire assez et de ne recevoir aucun retour positif.

« Et puis aussi un énorme problème de reconnaissance parce que je me donnais de plus en plus, je donnais de plus en plus de mon énergie, mais à fond perdu parce que les clients disaient jamais « *Je suis content*. ». Au contraire, j'entendais beaucoup plus souvent « *Je ne suis pas content* » et j'estimais que j'étais pas responsable de ça. » (Sandrine, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal).

Joséphine, quant à elle, nous a dit que face à ce manque de reconnaissance, elle a mis en place certaines stratégies afin de pouvoir y palier et trouver cette reconnaissance autre part :

« Moi, je me suis jamais inscrite par rapport à la reconnaissance extérieure. J'ai ma propre reconnaissance moi-même et je pense que, c'est vrai, que ça m'a, ça m'a permis de me maintenir en vie. Parce qu'effectivement, quand je vois les collègues autour de moi, il y en a pas mal qui ont fait des burn-out et qui ne trouvaient plus de sens dans leur travail. Parce qu'effectivement, ils appliquent ce qu'on leur demande et que, moi, je voilà, moi, je me suis toujours mise un petit peu en porte-à-faux, et essayé de suivre ce que bon me, enfin voilà ce qui me semble juste et correcte quoi. Bah du coup, ça m'a permis aussi de, de voilà, maintenir la tête hors de l'eau quoi. Mais effectivement, un peu plus de reconnaissance, bah on cracherait pas dessus quand même hein. » (Joséphine, en cours de reconversion professionnelle, en complémentaire).

Quant aux autres femmes que nous avons interviewées, certaines n'ont pas pris ce manque de reconnaissance de la part d'autrui comme étant un facteur clé. En revanche, elles ont parlé d'un manque de reconnaissance d'elle-même comme ayant mené à la crise identitaire. Elles ne se reconnaissaient plus et n'arrivaient plus à trouver cette reconnaissance d'elle-même dans leur activité. Ce manque a d'ailleurs été exprimé par toutes nos répondantes. Justine nous a dit qu'elle ne se reconnaissait plus avant de tomber en burn-out, mais que c'est seulement à la relecture de son parcours qu'elle s'en était rendu compte.

« Bah je pense bien évidemment avant de tomber en burn-out, je pense que, vers la fin, je me reconnaissais plus, mais est-ce que je me le suis dit sur le moment même, ou est-ce que c'est après coup, en réfléchissant au chemin parcouru que je me suis dit : « *Bah tiens, en fait là, à ce moment-là, je me reconnaissais plus.* ». » (Justine, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

Caroline nous a dit ne plus se reconnaître dans les demandes qu'elles devaient émettre à ses employées :

« Oui, il y a eu ça aussi. Il y a eu ça aussi parce que, donc quand on commence avec huit aides ménagères et qu'on se retrouve avec 80, et qu'on est de plus en plus pressés et bien parfois, je devais leur demander de faire des choses que moi, j'étais pas d'accord avec ça. » (Caroline, projet de reconversion professionnelle se construit, à titre principal).

4.1.5. Sens et valeurs

Dans la continuité de cette perte de la reconnaissance de soi-même, Alice, Sandrine, Sylvie, Caroline, Fabienne, Amélie, Carole, Marie et Christelle nous ont expliqué qu'elles ne trouvaient plus de sens dans leur ancienne activité. La perte de sens est à comprendre comme un désaccord éthique auquel le travailleur fait face dans son activité de travail (Rakoto-Raharimanana & Monin, 2019). Or, la signification et le sens que l'individu accorde à son activité de travail est une composante de l'identité professionnelle. Si l'individu ne retrouve plus le sens au travail qu'il avait trouvé en le commençant, alors la réalité quotidienne ne correspond plus à ce qu'il avait choisi. Dans ces cas-là, il ne trouve plus de sens entre l'identité qu'il arbore au travail et son identité personnelle et donc cela mène à une crise identitaire (Perez-Roux, 2016). Sylvie nous a expliqué que le sens qu'elle trouvait à son travail a disparu petit à petit, dû à des nouvelles demandes de la part de sa hiérarchie, qui ne correspondaient plus à ses valeurs ni à sa façon de voir les choses :

« [...] donc enfin, voilà plein de trucs qui au fur et à mesure me correspondaient plus et voilà avec une structure administrative qui était un peu plus cadrée qu'avant. Puis en soi, ça c'était pas plus mal, mais du coup, qui te laisse moins de marge de liberté aussi. Et puis on nous dit bah on prime la, la qualité à la quantité mais tous les mois il faut qu'on rende nos statistiques avec t'as eu combien de personnes, combien de personnes différentes. [...] Ouais ça me correspondait pas. » (Sylvie, projet de reconversion professionnelle se construit, à titre principal).

C'est aussi ce qu'Amélie nous a relaté ; elle avait commencé son ancienne activité en pensant réaliser un travail qui lui apporterait du sens et qui correspondrait à ce qu'elle désire apporter aux autres. Mais elle a rapidement été mise face à la réalité du terrain et au fait que les valeurs prônées par l'entreprise n'étaient pas toujours celles qui étaient appliquées.

« Et bon au départ, pour moi c'était, enfin, de permettre à des familles précarisées d'acheter un logement, c'était euh, c'était un objectif noble, quoi. [...] sauf que c'était plus du chiffre que des familles à aider, c'était, c'était enfin, tellement incohérent avec l'objectif final. On demandait à des familles au CPAS, de trouver 15000€ pour payer les frais de notaire. » (Amélie, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal).

Maud nous a expliqué que, pour elle, le plus important, c'est de trouver une activité qui la passionne, qui rassemble ses valeurs et que c'est ainsi qu'elle trouvera du sens à son activité. Pour elle, le sens viendra par après et n'est pas un facteur clé comme les valeurs peuvent l'être.

« Ben c'est différent, donc l'ambiance au travail est très bonne, c'est ce qui me tient. Mais le travail en lui-même ne me passionne pas et j'ai besoin d'être passionnée, oui. Enfin, il me passionne, d'être intéressée par ce que je fais, oui. [...] si je dois vraiment mettre du sens dans mon travail, c'est peut-être pas cette valeur-là que je vais activer, que je vais rechercher en premier lieu et c'est peut-être pas dans ce sens-là que je vais aller, voilà. » (Maud, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

En effet, Dubar (2010) écrit que la crise identitaire arrive quand les croyances et les valeurs d'un individu sont remises en cause. La question des valeurs au travail est aussi à prendre en compte pour comprendre la crise que cela peut amener s'il n'y a plus d'adéquation entre les valeurs propres à l'individu et les valeurs qui sont prônées par l'entreprise, ou celles rattachées à l'activité de travail. Cette non-concordance dans les valeurs est un facteur dont toutes les répondantes nous ont parlé lors des entretiens. Marie nous a parlé du fait qu'au fur et à mesure, elle ne retrouvait plus les valeurs pour lesquelles elle avait commencé son travail.

« Ben évidemment aussi au sein de la banque, il y avait quand même une, une forte demande de toujours atteindre des objectifs et toujours vendre et vendre et vendre et, et, donc je ne répondais plus à l'objectif de la banque. Je me suis rendu compte que leurs valeurs ne correspondaient pas aux miennes en fait. Donc, je pouvais pas rester dans un truc où il y avait une incohérence au niveau de nos valeurs tu vois ? Il n'y avait pas de valeurs communes donc euh, je trouve que la banque prêchait beaucoup le côté humain mais qu'ils n'y répondaient pas, par exemple à ce côté-là et à d'autres choses. Par contre, j'avais un patron qui prenait pour lui tout ce, comment, tout ce stress. Tu vois toute cette pression, mais, qui nous la remettait pas. Donc j'avais pas une pression de mon patron réelle mais, mais ça m'a dérangée de ne pas être en accord avec les valeurs. Parce que c'est quelque chose d'important pour moi de bah, d'être face à des personnes qui voilà, qui sont dans les mêmes valeurs que moi et voilà. » (Marie, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal).

Alice nous a également expliqué que son travail dans le secteur bancaire a évolué à tel point qu'elle ne pouvait plus appliquer les valeurs qui lui sont chères. Elle ne pouvait plus aider les clients et sa direction contrôlait tous ses faits et gestes pour s'assurer qu'elle ne passe pas trop de temps à aider les autres et, au bout du compte, elle ne l'a plus supporté.

4.1.6. Conclusion de la crise identitaire

La crise identitaire peut être amenée par divers facteurs. Dans la plupart des cas, c'est une addition de plusieurs éléments, propres à chacune, qui mis bout à bout déclenche la crise identitaire. Les facteurs possibles étant ; l'envie latente de changement, l'inconfort au travail, le fait qu'identité professionnelle et identité globale ne coïncident plus, la perte de sens au travail et l'inadéquation des valeurs. « Je faisais des choses pour lesquelles j'étais pas, j'étais pas en accord quoi. J'aimais pas la façon dont on traitait les gens. » (Amélie, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal).

4.2. Transformation de soi

4.2.1. Introduction

Cette deuxième phase du processus qu'est la transformation de soi, nous est apparue dans tous les profils, avec des récits de changements profonds et de remise en question accompagnés de doutes et peurs. Dans cette crise identitaire, le soi est touché dans ce qu'il est de plus profond ; ce que l'individu pense de lui-même, l'image de lui qu'il reçoit des autres et celle qu'il donne aux autres sont remises en question. L'identité est en crise car la stabilité qu'elle avait est ébranlée (Dubar, 2010). Une sortie de cette crise identitaire est envisageable si l'individu accepte de faire un certain travail sur lui-même et de « *devenir un autre* » (Dubar, 2010, p.171). Cette étape de travail sur soi est une phase de latence identitaire (Négroni, 2005, 2011), où l'individu remet en cause son identité sans en avoir une nouvelle à laquelle se rattacher. Nous allons voir dans les points suivants ce que recouvre cette phase de latence identitaire et de transformation de soi.

4.2.2. Deuils et ruptures

La question du deuil a été abordée par plusieurs répondantes lors de notre recherche. Nous avons alors recherché dans la littérature ce qu'il en était dit, et nous y avons trouvé que l'étape de latence identitaire nécessite un processus de deuil. L'individu doit lâcher son passé, son ancienne identité professionnelle pour pouvoir en construire une nouvelle qui sera plus en phase avec ce qu'il est (Négroni, 2011 ; Perez-Roux, 2016). Certaines répondantes ont conscience du deuil qu'elles ont dû faire, comme Marie nous en a fait part :

« En fait euh ben j'ai dû faire un deuil en fait, c'est un deuil, parce que c'est 22 ans quand même d'un job enfin d'une histoire, c'est 22 ans d'une histoire, donc c'était de faire le deuil de cette page que je tournais. » (Marie, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal).

Certains deuils prennent plus de temps et demandent à la répondante un travail de lâcher-prise plus important. Sandrine nous a dit avoir pleinement fait le deuil de son ancienne activité, mais elle sait qu'elle a d'autres points à travailler qui sont liés aux avantages que le fait d'être salariée offre. Cela lui demande un travail de remise en question, de réflexion sur elle et du temps.

« Oui, ben, des fois, je dois encore faire le deuil. Ça m'arrive encore parce que je sais que voilà, on est en décembre, mes collègues, ils reçoivent leur prime de fin d'année et voilà. Pour le moment, dans la structure où je travaille comme indépendante, ben c'est que des salariés et ce mois-ci, ils ont eu des éco chèques. Voilà, j'ai fait la distribution, moi j'en ai pas. Et donc tu vois, c'est chaque fois des petites choses qui me rappellent qu'avant, j'avais et que maintenant, je n'ai plus. Et c'est à chaque fois une réflexion que, un petit dialogue intérieur que j'ai avec moi-même : « *Bah oui, Sandrine, et quoi, tu aimerais bien retourner là où tu étais ? Bah non, je m'en fous, j'en ai rien à faire en fait, je préfère ma situation que l'argent.* ». » (Sandrine, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal).

Au début de notre recherche, nous pensions que ces deuils étaient en lien avec le fait de laisser partir l'ancienne activité professionnelle pour pouvoir en construire une nouvelle. Nous nous attendions donc à rencontrer des personnes qui avaient toutes arrêté leur ancienne activité professionnelle. Cependant, en avançant dans les entretiens, nous avons constaté que la crise identitaire ne menait pas toujours à un arrêt total de l'activité, et que le deuil de l'ancienne activité professionnelle n'était pas toujours directement réalisé.

Séverine, Aurore, Gaétane, Maud, Joséphine et Justine n'ont pas quitté leur ancienne activité professionnelle. Elles construisent, ou ont construit, leur activité de reconversion professionnelle en parallèle à leur travail. La crise identitaire qu'elles ont vécu, ou vivent, n'a pas eu pour conséquence l'arrêt total de leur activité qui, pourtant, avait déclenché la crise identitaire. Elles ont développé, ou développent, leur projet de reconversion professionnelle sur le côté, c'est ce nouveau projet qui les aide à continuer et à tenir bon. Souvent, elles nous ont expliqué que leur nouvelle activité professionnelle est une véritable bouffée d'air. « [...] et pouvoir avoir une petite bouffée d'air par rapport à ce boulot là on va dire. » (Aurore, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

« Je suis vraiment... Voilà, en désir de construction de quelque chose qui me correspond. Donc c'est vraiment mes outils, ma manière de fonctionner que, que j'ai envie de enfin, je pense que, arrivée à un certain âge, j'aurais peut-être plus trop envie d'être dans quelque chose de fermé, de rigide et de voilà. Donc maintenant, ça m'empêche pas que dans mon job actuel, je suis aussi en train de passer des échelons, *et cetera*. Mais voilà, je pense que j'ai besoin en tout cas, voilà, j'ai besoin de me développer d'autres manières quoi, qu'au sein de l'administration elle-même. » (Joséphine, en cours de reconversion professionnelle, en complémentaire).

Justine et Gaétane ont une particularité supplémentaire ; elles ont quitté leur ancien travail pour recommencer la même activité mais dans une autre entreprise. Elles ont voulu garder une activité de travail salariée afin d'avoir une sécurité financière pour pouvoir lancer leur nouveau projet professionnel sur le côté. Elles nous ont dit, cependant, que continuer à travailler dans la même entreprise n'aurait pas été possible pour elles.

« Oui, oui je pense que foncièrement parlant, je pense pas, j'ai pas l'impression que, qu'en faisant un burn-out, on puisse recommencer dans la même société, oui. J'ai pas cette sensation,

je pense qu'à un moment donné, mais même si j'ai repris en comptabilité un boulot de salarié, je ne pense pas sincèrement qu'une autre personne, qui que ce soit, qui fait un burn-out puisse recommencer dans la même société. Alors, reprendre le même travail oui pourquoi pas, mais ailleurs. Je pense qu'une fois qu'il y a eu cette cassure, c'est compliqué de recommencer dans la même société. » (Justine, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

Le deuil de l'ancienne activité professionnelle n'est, dans le cas de Joséphine et Séverine, pas encore totalement fait. Tandis qu'Aurore, Gaétane, Maud et Justine disent, quant à elles, avoir fait leur deuil.

4.2.3. Doutes et peurs

Toutes les femmes composant notre panel, peu importe qu'elles aient lâché ou non leur ancien travail, nous ont fait état de ces moments de questionnements, de doutes et de peurs. Ils ne sont pas les mêmes pour toutes. « J'ai quand même, j'ai beaucoup douté. J'ai beaucoup eu des insomnies parce que bah je ne dormais pas, je me tracassais pour mon financier. » (Marie, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal). La phase de latence identitaire et de transformation de soi charrie avec elle son lot de doutes et de peurs (Négroni, 2011 ; Perez-Roux, 2016).

Les peurs peuvent avoir des sources différentes. Par exemple, la peur de Justine était de quitter son ancien travail, dans lequel les conditions salariales étaient bonnes, pour aller vers quelque chose qui n'était pas encore assuré de sa réussite. « En plus, c'était une entreprise où au niveau financier et avantages, on va dire, oui financier, j'avais le cul dans le beurre, mais vraiment énormément, donc ça fait peur ça un changement de vie. » (Justine, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire). Elle a d'ailleurs décidé de reprendre une autre activité salariée à trois quarts temps pour s'assurer un filet financier.

Fabienne nous a également fait part de son incertitude quant à la réussite du nouveau projet : « Bah ça me fait un peu peur, c'est sûr. On ne sait pas ce que ça va donner au niveau patient quoi. Je ne sais pas si je vais avoir suffisamment de patients pour dire de gagner ma vie, [...] » (Fabienne, projet de reconversion professionnelle se construit, à titre principal).

Dans certains cas, il y a une addition de plusieurs peurs et doutes. Par exemple, Caroline nous a parlé de ses différentes peurs ; savoir si son activité fonctionnera ou non, si c'est le bon choix ou si une autre orientation du projet est meilleure, si c'est vraiment ce qu'elle veut faire, ou encore si elle en est capable : « J'ai peur, évidemment, j'ai peur. Je te dis, j'ai ce marteau, je suis entre le marteau et l'enclume. » (Caroline, projet de reconversion professionnelle se construit, à titre principal). C'est également le cas pour Christelle, elle nous a dit qu'elle avait plusieurs doutes et peurs, qu'elle a fini par surmonter.

« Oui, j'ai énormément réfléchi parce que voilà, je te dis au point de vue financier, on a beau se dire bon ; on va réduire ceci, on va réduire cela, il y a plein de choses qui sont faciles à réduire. J'avais fait des petites réserves, parce que t'as pu constater, j'ai pas fait ça du jour au lendemain. J'avais fait des petites réserves en me disant « *ben voilà* ». Mais oui, j'ai eu peur de, j'ai eu peur que la finance me manque premièrement. [...] Et puis je me suis dit « *Est ce que*

moi je serai crédible à mon âge ? ». Débarquer dans une profession ou voilà, ça, c'était aussi une grosse interrogation. » (Christelle, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal).

Pour Séverine et Amélie, les doutes et peurs n'ont pas été très présents, elles nous ont dit se laisser porter par la vie tout en avançant dans le projet qu'elles ont construit, ou construisent.

« Oui, non, je me suis dit : « *J'avance, je verrai bien* ». Je dirais que j'ai eu une phase, où j'aurais voulu que les choses changent du jour au lendemain, mais, mais après, j'ai laissé aller les choses et elles se sont mises elles-mêmes, oui. » (Séverine, projet de reconversion professionnelle se construit, en complémentaire).

4.2.4. Temps de réflexion

Face à ces doutes et peurs, certaines répondantes nous ont dit avoir eu besoin de temps pour y réfléchir, pour oser aller outre et pour commencer à construire leurs projets. Temps de réflexion dont elles ont toutes eu besoin avant que le projet professionnel final ne soit défini, avant de faire un choix et d'en poser les bases. Il faut du temps pour que le nouveau projet et la nouvelle identité prennent forme, et dans ce temps, la réflexion est de mise (Négroni, 2011 ; Perez-Roux, 2016). Cela est constitutif de la phase de latence identitaire et de transformation de soi. Toutes se sont posé, ou se posent, la question de l'orientation à donner à leur projet. Sylvie avait suivi plusieurs formations, même avant son burn-out. Pendant ces formations, elle prenait toujours un temps de réflexion afin de savoir si c'était bien vers cela qu'elle voulait aller ou non.

« Alors c'est vrai que j'adore le maquillage, mais je me suis rendu compte assez vite que effectivement c'était pas le côté artistique, voilà, la deuxième année de, de formation par exemple, je l'ai, je l'ai pas faite parce que c'était beaucoup plus orienté. [...] C'est pas ce qui m'attire le plus, donc ça m'a, je me suis rendu compte que c'était pas le maquillage en soi qui me plaisait donc [...] oui, il y a eu quand même une réflexion avec cette première formation là. » (Sylvie, projet de reconversion professionnelle se construit, à titre principal).

Carole nous a expliqué qu'elle aussi avait testé une première formation, mais elle n'était pas très à l'aise avec les outils proposés. Dès lors, elle avait réfléchi à ce qu'elle pourrait faire d'autre et avait décidé de se lancer dans la formation en massage, toujours à l'IFAPME de Liège. C'est grâce à cette formation qu'elle a trouvé ce qu'elle aime vraiment. Son travail de réflexion quant à l'orientation de son activité s'est fait tout en suivant les diverses formations.

« Après le coach de bien-être là que j'ai essayé, mais comme je ne sais pas, je suis pas à l'aise encore pour guérir des gens [...] Je coache un peu des copines comme ça, [...]. Mais voilà, je, je ne me vois pas faire ça vraiment. Je me trouve pas à l'aise avec ça. Mais alors suite à ça, j'ai fait le truc de massage, un an de massage et là, vraiment, j'ai découvert que, que j'ai adoré, je ne savais pas. J'ai toujours eu ce besoin de toucher. Et là j'ai découvert vraiment que j'adore masser et que donner du plaisir de, les gens sont très contents et voilà avec ça, j'aimerais bien faire ça. » (Carole, projet de reconversion professionnelle se construit, à titre principal).

Cela peut également être une réflexion sur le nouveau projet professionnel en lui-même, afin de préciser son objet et ce qu'il sera concrètement. Joséphine est dans la phase de construction de son projet, après avoir essayé les coachings individuels, elle s'est rendu compte qu'elle préférerait les activités de groupe. À partir de ce constat, elle a alors pu orienter sa réflexion différemment et continuer à avancer dans son projet. Ce sont les réflexions quant aux activités qu'elle aime faire qui l'ont aidée à franchir cette étape supplémentaire.

« Hier, je regardais l'agenda pour pouvoir justement cibler les moments pour l'activité et pouvoir... Enfin voilà, je suis toujours en phase de la construction, donc effectivement je construis. Maintenant par exemple, voilà hier je me suis dit oui, je ne veux pas lancer du, des suivis individuels parce que pour l'instant j'ai pas, j'ai pas un local et je veux pas un local, parce que je veux faire du groupe, donc du coup je veux pas un local petit, je veux un grand local et je peux pas avoir un grand local tous les jours donc voilà donc c'est aussi : « *Ah bah oui tu veux un local, mais où, quand ?* » Enfin voilà ce genre de questions et de pouvoir... et oui, c'est ça, oui, des, des moments particuliers aussi et voilà donc, c'est ce type de réflexion là, quoi, c'est vraiment asseoir, asseoir la manière dont je veux réaliser cette nouvelle activité là aussi quoi. » (Joséphine, en cours de reconversion professionnelle, en complémentaire).

C'est également le cas de Caroline, qui n'était pas bien dans son travail. Elle avait commencé à suivre des formations de développement personnel sur le côté ; d'abord pour elle personnellement, puis c'est en suivant ces formations et en réfléchissant à ce que ça lui apportait, que l'envie de se reconverter vers ce secteur a commencé à naître en elle.

« Non, ce c'est le boulot, c'est le stress qui m'a, euh, comment est-ce que j'ai commencé la sophrologie au départ ? C'est une copine qui m'a dit : « *Ecoute, j'avais une collègue qui ne savait pas du tout gérer le stress, elle a commencé la sophrologie et je vois un changement radical dans son attitude.* » Et j'ai commencé, moi, à suivre, à aller au cours de sophrologie et effectivement ça m'a transformée complètement. [...] Et puis alors après j'ai fait les cours de sophrologie et je me suis dit : « *Je n'arrête pas ça, je n'arrête pas.* ». Et je, et donc là maintenant, moi je veux aller beaucoup plus loin et je veux vivre de ça. Je veux vivre là-dedans. Et c'est là que j'ai commencé à prendre des cours pour devenir sophrologue alors. » (Caroline, projet de reconversion professionnelle se construit, à titre principal).

Parfois, la réflexion dans ce moment de latence identitaire n'a été que très brève, comme l'extrait de l'entretien de Séverine dans le point précédent nous le laisse entendre.

4.2.5. Aide extérieure

Pour nos répondantes, l'aide extérieure et autrui interviennent tout au long du processus de reconversion professionnelle volontaire. Dans la phase de transformation de soi, autrui peut avoir plusieurs rôles (Négroni, 2005). Un premier rôle consiste à, par exemple, amener ou soutenir la décision de l'arrêt de l'ancienne activité de travail. Cet appui extérieur dans la décision d'arrêt peut être apporté, par exemple, par l'employeur comme Amélie nous l'a expliqué :

« La direction m'a dit : « *Voilà, prends tout ton congé jusqu'à l'accouchement. Après l'accouchement prends ton congé maternité et on verra pour mettre fin à ton contrat à ce moment-là [...].* ». [...] C'était en tout cas, c'était soit comme ça, soit rien : « *On n'a rien de mieux à te proposer, donc soit tu fais ce qu'il faut pour euh enfin tu passes au-dessus de tes, de tes valeurs de conduites et tu fais ce qu'on te demande soit ben tu mets fin à ton contrat.* ». Mais c'est moi qui devais démissionner alors. » (Amélie, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal).

Cette aide extérieure peut également être amenée par des collègues. Caroline ne voulait pas voir que ça n'allait pas ; ce sont ses collègues, appuyés ensuite par son médecin, qui lui ont permis d'en prendre conscience.

« Alors là, moi, je me sentais bien, moi, je croyais que j'étais bien. Dans ma tête, j'étais bien. Mais alors, au boulot, il y a eu des témoignages de ma collègue et de mon directeur qui m'ont dit : « *Ecoute, tu, tu n'arrêtais pas de faire des bêtises, tu ne faisais plus attention et tu ne, on te disait quelque chose et deux minutes après tu l'oubliais.* ». Et je me suis dit « *Mais enfin ça ne va pas ?!* ». Et donc, du coup, ils ont dû me mettre des preuves sous le nez pour que je le comprenne vraiment. » (Caroline, projet de reconversion professionnelle se construit, à titre principal).

Autrui peut également avoir un rôle à jouer quant au choix de l'orientation du nouveau projet professionnel. Il peut, par exemple, apporter l'idée du secteur de la reconversion, de l'activité précise ou valider l'idée en train de germer chez la répondante. Sandrine nous a relaté que c'est un documentaire qui lui avait donné l'envie et l'impulsion pour orienter son nouveau projet. Pour Alice, c'est sa maman qui lui avait dit qu'elle la verrait bien dans une activité de massages et de soins aux autres. Au début, elle avait rejeté cette idée, et c'est après avoir suivi une formation en massages qu'elle s'était dit que, de fait, c'était ce qu'il lui fallait.

« Oui, c'est ça. Oui, ouais, tout à fait. Donc je me suis dit : « *Bah oui.* ». Et c'est vrai que voilà, après le premier cours c'était bon. [...] Oui, je me suis rendu compte que ma mère avait raison. On n'écoute jamais assez ses parents. » (Alice, va lancer son projet de reconversion professionnelle, à titre principal).

Pour Gaétane, l'idée de l'orientation de son projet a été amenée directement par un collègue lors d'une discussion :

« Et il y a une un collègue qui m'a dit : « *Oh ma nièce,* », ou ma filleule je ne sais plus, « *est maître reiki* ». Je lui dis : « *Oh du reiki, c'est quoi ?* ». Et donc il m'a expliqué et je suis assez intuitive, et voilà quand j'ai une idée, je fonce. Et donc, j'ai appelé, j'ai eu les coordonnées d'une formatrice en reiki et j'ai commencé comme ça en fait. » (Gaétane, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

Quant à Maud, c'est son expérience en tant que coachée, lors d'une séance de coaching professionnel, qui lui a donné l'idée de l'orientation de son projet. Elle savait qu'elle voulait aller dans l'accompagnement, mais ne savait pas spécifiquement quoi faire. C'est grâce à cette séance qu'elle a su qu'elle voulait s'orienter vers le coaching et que ce serait de cette manière qu'elle aiderait les autres, comme elle en avait l'envie depuis des années.

« Là, j'ai l'occasion moi-même de suivre un coaching professionnel, oui. Et je me suis dit bah voilà, en réalité c'est ça, cette forme d'accompagnement-là, oui. Et donc à partir de là, j'ai enfin, je me suis arrangée pour suivre les formations. » (Maud, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

L'aide extérieure a eu, ici, deux rôles distincts qui peuvent parfois se cumuler : d'un côté, cette aide vient comme facteur déclenchant la crise identitaire, d'un autre côté, l'aide extérieure peut venir aider à trouver l'orientation finale du projet. Nous verrons que cette différenciation dans le type d'aide est importante dans la suite du travail.

4.2.6. Transformation de soi

Une chose dont les répondantes nous ont toutes fait part, c'est le fait d'avoir changé. Elles se sentent différentes par rapport à avant, avant qu'elles ne se questionnent et qu'elles décident de répondre à leur envie de changement. La sortie de la latence identitaire, et de la crise identitaire, appelle au changement, à devenir une autre. Lorsqu'il y a transformation de soi, une nouvelle identité doit être créée pour remplacer celle qui était en crise, et c'est la création de cette nouvelle identité qui permet la sortie de cette phase de crise (Dubar, 2010 ; Négroni, 2005). Sandrine a vu ces changements en elle ; elle se connaît mieux et est, maintenant, en phase avec son identité pour soi.

« Elle [une amie] a fini par me convaincre, et en fait, de très frileuse et de très précautionneuse, ou je sais pas comment il faut dire, je suis devenue beaucoup plus aventurière. Et que j'ai accepté qu'il y ait une part de risque et maintenant, je me sens changée profondément à ce niveau-là. Je, j'ai appris à vivre avec moi, j'ai appris à prendre des risques, à les accepter, à vivre avec et j'ai aussi appris en fait qu'on se fait des films dans sa tête des risques qu'on prend. » (Sandrine, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal).

Caroline a expliqué que tout ce qu'elle avait traversé lui avait permis de mieux se connaître, de se pencher sur elle-même et de découvrir qui elle est vraiment. Elle a fait une introspection qui lui permet maintenant de vivre différemment.

« À l'intérieur de moi, je me sens changée radicalement, c'est-à-dire qu'avant, j'étais pressée tout le temps. Oh, je courais tout le temps, je n'avais le temps de rien, je ne savais rien organiser. Et j'étais pas dans le moment présent. Jamais, jamais, jamais, jamais. Maintenant, dès que je me sens un petit peu plus stressée *et cetera*, et qu'il y a quelque chose qui se passe mal, je

veux, je, j'ai cette possibilité de me recentrer tout le temps. » (Caroline, projet de reconversion professionnelle se construit, à titre principal)

Ce changement dans l'identité des répondantes a aussi été constaté par leur entourage. Face à ce constat, l'entourage a pu, et peut, avoir des réactions diverses. Certains proches ont accepté ce changement alors que d'autres ont été déstabilisés. Fabienne nous a raconté que son fils a constaté le changement, même s'il ne comprend pas spécialement vers quoi elle désire se réorienter.

« Ah ben écoute, mon, mon fils ne comprend pas très bien parce que lui, les huiles essentielles, ça le dépasse, la méditation ; il me demande : « *Qu'est ce que tu fumes pour croire en ces choses-là ?* ». [...] Il a l'air de pas très bien comprendre, mais par contre, il se rend compte que mon état a très fortement changé. » (Fabienne, projet de reconversion professionnelle se construit, à titre principal).

Chez plusieurs répondantes, ce changement dans l'identité n'a pas été bien reçu par l'entourage, jusqu'à parfois être complètement rejeté. Cette réaction de refus face à la nouvelle identité de la répondante peut expliquer le fait que l'entourage évolue, change en même temps que la transition se met en place.

« [...] Au début, c'était même très difficile pour eux d'accepter ce changement de « *Marie qui n'était plus Marie, Marie qui s'affirmait, Marie, qui devenait enfin elle-même hein* ». Donc ils ont, ils l'ont très mal vécu, autant le papa de ma fille à l'époque, même maman n'acceptait pas ce, ce changement, ouais. » (Marie, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal).

Maud nous a dit que, pour elle, son entourage était resté le même tout en s'agrandissant. Les nouvelles personnes rencontrées lors des formations qu'elle a suivies viennent le compléter.

« Alors oui, y'a quand même des changements. Il y en a qui se méfient je pense. Et d'autres qui sont très attirés. Voilà, oui. Et puis d'autres qui n'ont pas changé du tout [...] et inévitablement, on rencontre des gens aussi quand on va en formation. Et, et donc ben on a des, des motivations communes et des façons de se comprendre aussi, hein, qui sont différentes, qui sont qui sont communes justement, et c'est vrai que l'entourage change, oui. » (Maud, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

Pour Caroline, Fabienne, Carole et Aurore, l'ancien entourage s'est dissout pour qu'un nouveau puisse se créer, plus en phase avec la nouvelle identité. « Autour de moi, ils me disent que je n'ai pas changé, mais ils ont tous pris leurs distances. [...] moi j'ai plus de famille proche hein, donc c'est vraiment mes amis proches, mes amis de 20 ans. » (Caroline, projet de reconversion professionnelle se construit, à titre principal).

Gaétane nous a parlé du fait que, parfois, elle ne se sentait plus en phase avec les personnes qu'elle côtoyait auparavant : « Je pense que le fait d'aller vers autre chose, ben quelque part, tu dénotes par

rapport aux autres qui suivent, eux, toujours la même voie, donc... [...]. ». (Gaétane, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

4.2.7. Conclusion

En conclusion de cette partie sur la phase de sortie de crise et sur la latence identitaire, nous pouvons noter qu'elle est composée d'un recentrage sur soi ; sur son *Je* profond, de doutes et de peurs, de deuils ainsi que de réflexions sur le nouveau projet professionnel. Nous pouvons constater qu'une transformation de soi a bien lieu chez les répondantes. Cette métamorphose amène à une nouvelle identité qui est, totalement ou en partie, différente de l'ancienne. Et c'est sur base de cette nouvelle identité que le nouveau projet professionnel va pouvoir être construit.

4.3. Reconversion professionnelle

4.3.1. Introduction

Nous l'avons vu, la sortie de la crise identitaire amène une transformation de soi avec, dans ce processus, une phase de latence identitaire. Une fois que cette transformation est réalisée, commence alors la phase de reconstruction identitaire et la mise en place de la reconversion. Nous allons voir dans les points suivants ce qu'elle signifie, ce qu'elle comprend et ce qui est nécessaire pour qu'elle soit totalement réalisée.

4.3.2. Volonté de se réaliser

Créer leur propre projet de reconversion est un moyen pour nos répondantes de se reconstruire après la crise identitaire, d'acter la transformation qui commence à s'opérer en elles. Ce projet, elles le voient comme une autre façon de matérialiser et asseoir ce changement, mais également comme la possibilité d'enfin répondre à l'envie de réaliser des choses qui sont vraiment en adéquation avec elles-mêmes, qui les épanouit. Dans les reconversions professionnelles volontaires, il y a une forte envie de se réaliser, de trouver un projet qui permet à l'individu de s'épanouir, d'exercer une activité qui lui corresponde et qui soit en accord avec sa nouvelle personnalité et ses valeurs (Rakoto-Raharimanana & Monin, 2019). C'est ce que cet extrait de l'entretien avec Caroline nous laisse percevoir :

« Donc, ça a quand même duré, allez, j'ai commencé à, j'ai commencé à me remettre vraiment en question au mois de novembre, à me dire : « *Euh bon ben là je peux, je, j'ai envie, je ne suis pas faite pour, pour rester enfin, j'ai envie de faire, j'ai envie de faire des choses, j'ai envie de m'épanouir, alors, j'ai envie de, de prouver qui je suis vraiment.* ». Et, et là, j'ai commencé à prendre du recul. » (Caroline, projet de reconversion professionnelle se construit, à titre principal).

Les répondantes construisent leur nouveau projet professionnel en concordance avec ce qu'elles sont vraiment et ce qui les épanouit. Amélie a construit le sien à la lueur de ce qu'elle est et de ce en quoi elle croit. Son projet est encore plus porteur pour elle car il a été basé sur quelque chose qu'elle a elle-même vécu et qu'elle a adoré. Jeune maman, elle a eu l'occasion de tester des cours de bébés nageurs

et d'en reprendre l'animation par la suite. Convaincue par le fait que ça soit vraiment bénéfique pour l'enfant et la maman, elle a développé son projet dans cette lignée.

« Parce que je fais vraiment quelque chose qui me donne l'impression d'être à ma place et je sais que, même si pour l'instant c'est pas encore tout à fait lancé, je sais que ce que j'ai à proposer, c'est utile et ça va, ça va apporter quelque chose aux gens. J'en suis vraiment convaincue. [...] je sais que ce que je suis en train de construire, c'est quelque chose qui va, qui va apporter aux gens. Je suis sûre, ça peut que marcher parce que c'est, c'est utile en fait. » (Amélie, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal).

Nous pouvons constater que cela est également valable pour les répondantes qui continuent à exercer leur ancienne activité professionnelle. Elles ont alors un rapport plus instrumental avec l'ancienne activité de travail, qui est là pour assurer l'aspect financier et sécuritaire, tandis qu'elles voient le projet de reconversion professionnelle comme étant celui qui les épanouit et leur donne du sens. Séverine et Joséphine envisagent leur nouvelle activité comme étant celle qui leur permettra de s'épanouir, ce que l'ancienne activité ne leur permet plus.

« J'ai du mal à me détacher de ma structure, dans laquelle je suis depuis presque 15 ans, complètement. Mais en tout cas, ce serait de garder un mi-temps, alors oui. Comme je dirais ; mon épargne pension et mon épanouissement. » (Séverine, projet de reconversion professionnelle se construit, en complémentaire).

« Enfin, il y a tout ça quoi. Le but, c'est pas de me mettre une pression moi-même supplémentaire, le but c'est que ce soit agréable et que je m'épanouisse aussi dans, dans ce, dans ça. C'est, c'est pour m'épanouir plus, donc c'est pas pour me mettre des trucs négatifs en moi, voilà. » (Joséphine, en cours de reconversion professionnelle, en complémentaire).

Maud nous a expliqué que c'est son activité complémentaire qui lui permet de tenir dans son travail. Sans cela, elle nous a dit que cela ne serait pas possible de continuer et qu'elle pourrait alors tomber en burn-out. Son besoin d'épanouissement et d'adéquation avec ses valeurs est rempli grâce à son activité en tant qu'indépendante complémentaire dans le coaching : « L'activité, donc de coaching, me permet vraiment de, de tenir. On va dire ça ainsi, finalement, oui. » (Maud, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

4.3.3. Retour aux valeurs et à l'identité pour soi

Dans cet objectif de la réalisation de soi, la répondante crée son nouveau projet selon ses valeurs profondes et son identité pour soi.

« En fait, je suis juste, oui, je suis redevenue moi. Mais je suis, je suis une femme, je suis totalement une autre femme. Ouais, je dirais qu'aujourd'hui, je suis une femme, tu vois ? Une

femme confiante est une femme bah qui s'aime. » (Marie, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal)

Ce sont alors ces valeurs et cette identité pour soi, vers lesquelles les répondantes commencent à revenir dans l'étape précédente, qui orientent le nouveau projet professionnel ainsi que sa mise en place. Ce qui participe à la nouvelle identité professionnelle. La répondante adopte alors une « identité réflexive » au sens de Dubar (2010). En effet, c'est à la suite de la rupture dans son identité, qu'elle construit une nouvelle identification qui est faite sur la base de son *Je* profond, en étant moins influencée par les collectifs. Même si nous verrons qu'une validation par autrui est recherchée par la suite. « Mais je pense que, je pense que c'est, en fait, j'avais déjà ces valeurs-là. Mais je les avais enfouies, on va dire ça comme ça. » (Alice, va lancer son projet de reconversion professionnelle, à titre principal).

Nous avons pu identifier une valeur qui ressortait dans tous les projets de reconversion professionnelle des femmes que nous avons interrogées : celle de l'aide aux autres. Certaines femmes de notre panel diront avoir cette envie en elles depuis leur plus jeune âge, c'est le cas pour Alice, Sandrine, Joséphine, Fabienne, Amélie, Carole, Aurore, Séverine et Maud. D'ailleurs, elles avaient opté pour des études ou des professions en lien avec cette envie. Fabienne, Amélie, Carole et Maud ont fait des études pour devenir institutrices ou professeurs car c'était pour elles quelque chose de logique dans l'aide aux autres. Aurore et Séverine ont, quant à elles, suivi des études d'infirmières. Séverine exerce toujours en tant qu'infirmière mais trouve cela difficile car le métier s'éloigne de plus en plus de la raison pour laquelle elle l'a commencé : l'aide aux autres. Aurore a arrêté après quelques années, le manque du côté humain dans son travail étant ce qui l'avait poussée à arrêter. C'est souvent lorsqu'elles ont été confrontées à une réalité du monde professionnel différente de leurs aspirations qu'elles ont changé de cap, pour revenir finalement à l'aide aux autres via leur reconversion professionnelle. L'envie d'aider les autres est alors une constituante de leur identité pour soi. « Ça s'est confirmé, c'était déjà bien présent. C'était présent dans l'enseignement déjà, ça a toujours été présent. Même dans ma vie, même quand j'étais plus jeune, oui. » (Maud, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

L'identité pour soi est, dans l'enfance, créée sur base de l'identité pour autrui. L'envie d'aider les autres peut alors avoir été transmise à la répondante au travers de son identité pour autrui, et des valeurs, normes et autres reçues par sa famille et par les groupes sociaux dans lesquels elle était inscrite. C'est une partie d'identité de l'individu qu'on lui a attribuée et qu'il a assumée (Dubar, 2010). L'aide aux autres est une caractéristique qui est devenue centrale chez la répondante, dans son *Je* profond, vers laquelle elle va revenir dans les phases de latence identitaire et de reconstruction.

« Non, non, je pense que ça a toujours été là, mais je ne le comprenais pas. Parce que voilà, je viens d'une famille de fermiers donc j'ai toujours été dans la nature. J'ai toujours été dans le naturel. J'ai toujours été dans le, le don et ainsi de suite. On doit aider son prochain, famille catholique, et tout ce que tu veux. Donc bah au départ tu dis bah voilà, c'est une éducation, point. Tu ne creuses pas. Et on m'a dit « *Ben t'es une fille, tu feras infirmière.* » Voilà, j'ai fait, mais je n'en, je n'en avais pas le, enfin je, je savais que j'étais dans un secteur qui me plaisait, mais je n'étais pas satisfaite. » (Aurore, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

« Donc, donc oui, les gens et même mon époux m'ont déjà dit que c'est vrai que sur quelques temps j'avais changé. Mais je pense que le mot n'est pas bon. Je pense plutôt que j'ai évolué vers ce que je suis réellement et d'arriver à assumer qui je suis réellement quoi. » (Justine, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

Le fait que la répondante construise ce projet professionnel plus en phase avec ses valeurs lui apporte de la satisfaction, de la motivation et de la cohérence. Cet extrait de l'entretien avec Maud nous le confirme. C'est une idée que nous avons pu identifier dans toutes les autres interviews.

« Justement, bah je sais pas si j'ai changé, enfin, je vais pas dire que je me suis retrouvée parce qu'on se retrouve jamais. Mais je suis plus en, comment, en, plus alignée, c'est le mot, voilà. Plus en adéquation avec mes, avec, mes valeurs, mes principes, avec mes envies, ma motivation, oui. Et [...] je le sais parce que je ressens intensément les choses. » (Maud, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

4.3.4. Doutes et peurs

Lancer le nouveau projet professionnel et asseoir la nouvelle identité comportent aussi leur lot de doutes et de peurs. Les doutes portent, par exemple, sur l'activité en elle-même comme Maud nous l'a expliqué.

« Et puis sur mes, sur l'évolution de l'activité : « *Est-ce que, est-ce que le, le comment, le coaching se passe bien ?* ». Enfin finalement, il y a toujours une remise en question, voilà : « *Est-ce que la séance est appropriée ? Est-ce que la personne se sent ...* ». Enfin, il y a toujours une multitude de questions qui se présentent, oui. » (Maud, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

Pour Aurore, c'est plutôt le fait de se lancer totalement dans sa nouvelle activité professionnelle, en laissant tomber l'ancienne, qui engendre des doutes et des peurs, surtout au niveau financier.

« Mais c'est ce qui fait le plus peur, c'est ça, ben parce que quand tu, quand t'es indépendant et que ben y a quand même 5 enfants, une baraque, ben tu, tu sais que y a une telle somme qui doit tomber tous les mois. Et ben voilà donc maintenant je n'ai pas cette certitude. » (Aurore, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

Cette question financière est revenue maintes fois durant nos entretiens, notamment chez Sylvie :

« Oui tout à fait. Donc c'est ça que, pour le moment je suis dans un truc de peurs financières. Mais je sais très bien où je veux aller et je sais très bien où je ne veux plus aller surtout donc. Et ça, c'est très clair avec mon mari aussi, c'est, oui, je n'ai pas envie d'aller chercher un autre boulot ou un truc de non, je ne saurais plus. » (Sylvie, projet de reconversion professionnelle se construit, à titre principal).

Pour Sandrine, les doutes étaient plus liés à l'investissement financier nécessaire à la mise en place de son projet professionnel. Une fois qu'elle a commencé à investir, cela l'a aidée à continuer à avancer malgré ses doutes.

« Alors moi, c'était tout le temps : « *Bon, qu'est ce que tu fais ? Parce que là, il faut se décider, tu dois, si tu veux continuer, tu dois acheter un PC, alors qu'est-ce que tu fais ? Tu le fais ou tu le fais pas ? Tu arrêtes ou tu le fais ? Bon, non je continue.* ». J'achète donc un PC, puis après il fallait acheter autre chose et puis il fallait acheter autre chose, et puis autre chose, et c'est tout le temps cette question-là : « *Bon si tu veux continuer, faut acheter ça, alors tu fais quoi ?* ». » (Sandrine, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal).

Ces questionnements peuvent parfois rester bien présents même après le lancement du nouveau projet professionnel. Maud et Sandrine nous ont parlé d'une remise en question après chaque séance. Justine a parlé du fait que les doutes restent et ce même si elle a lancé son activité.

« Maintenant, je pense que même encore à l'heure actuelle, hein, je suis toujours effrayée de continuer à avancer, mais j'avance quoi. Quand on prend une décision, je pense que ce qu'il y a, c'est qu'on s'engage. En tout cas, moi personnellement, le fait de m'engager dans quelque chose bah c'était, je suis pas quelqu'un qui se lance dans quelque chose et puis qui arrête en cours de route donc je savais que voilà, que j'étais partie pour un an. Il y avait cet engagement derrière donc je pense que j'ai besoin de ça quoi. Plutôt que d'attendre, d'être dans ma tête à me dire : « *Je ferais bien ça, je ferais bien ça* » puis, finalement, je ne fais rien. » (Justine, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

Il se peut également, qu'une fois le projet lancé, les doutes et les peurs disparaissent, comme chez Joséphine par exemple : « C'est pas des peurs, mais des trucs chiants de l'administratif à faire [...], voilà, ça c'est énergivore au niveau du temps [...]. » (Joséphine, en cours de reconversion professionnelle, en complémentaire).

4.3.5. Construction du nouveau projet professionnel

Une fois que les répondantes ont défini l'orientation du nouveau projet professionnel et qu'elles ont réussi à dépasser les doutes et les peurs qui pouvaient encore les bloquer dans leur avancement, elles peuvent alors commencer à entreprendre la mise en place du projet. Ces étapes se font à des temps différents pour chacune de nos répondantes, le processus pouvant prendre entre plusieurs mois et plusieurs années (Négroni, 2005). Plusieurs raisons peuvent expliquer cette temporalité plus longue. D'abord, certaines reconversions nécessitent de suivre des formations donnant accès à l'activité visée.

« Alors, toujours dans cette nécessité entre guillemets de perfection, j'avais pas envie de me lancer comme ça juste sur mes connaissances personnelles, donc c'est ça que j'ai fait une formation d'un an. Oui, pour avoir une formation, je vais dire sportive, anatomique en termes de nutrition aussi, même si, *in fine*, le but n'est pas du tout au niveau performance. Mais au moins, ça me donnait une idée globale du corps humain. Et puis de là, alors, j'ai fait la formation de

méditation, relaxation, parce que ça venait vraiment compléter l'idée que j'avais de mon futur projet quoi. [...] Je réfléchis en termes de date, en fait, parce que je m'y perds. On est en 2022 là ok donc j'ai fait ouais donc j'ai commencé en septembre 2020 cette formation-là. » (Justine, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

Ensuite, certains projets demandent de passer par une phase de test, soit pour en préciser la forme finale, soit pour vérifier son efficacité. Sandrine a été dans une couveuse d'entreprise dans l'idée d'obtenir de l'aide et du soutien quant à l'idée de base de l'orientation qu'elle avait trouvée. En y allant, elle a identifié qu'elle mettait plus de temps que d'autres dans son groupe car elle avait encore besoin de tester son idée : « Ils passaient directement la 1^{ère}, la 2^{ème}, la 3^{ème}. Et moi, j'ai mis du temps parce qu'en fait, mon idée en allant là, c'était tester l'idée du projet [...]. » (Sandrine, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal). Il faut aussi du temps pour que le projet se mette complètement en place, comme pour Aurore qui continue à travailler à temps-plein comme salariée et qui a développé son projet en tant qu'indépendante complémentaire, en espérant pouvoir se mettre à temps plein un jour.

« Je vais dire que depuis quatre ans, j'ai un projet bien particulier dans ma tête. Et je vais dire de jour en jour, il se fortifie, il se construit et j'attends juste d'avoir ce déclic qui permet de passer entre le fonctionnel, enfin l'alimentaire, et puis mon métier passionnel. » (Aurore, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

La construction de ce nouveau projet lié à la reconversion professionnelle charrie aussi tout un tas d'autres réflexions qui demandent du temps ; comme des questionnements quant au nom de la nouvelle activité, aux horaires à définir ou au meilleur prix à demander aux clients. Alice a d'abord proposé son activité de façon gratuite, elle avait besoin de voir si cela plaisait aux autres et de gagner en confiance en elle et en sa pratique. Une fois que cela a été fait et validé, le temps fut venu de réfléchir aux prix à demander pour ses prestations. Cela n'a pas été facile pour elle, elle craignait de demander trop et de ne pas avoir de patients.

« Mais je ne voulais pas augmenter trop vite vu que les gens venaient parce que c'était gratuit. Oui, et donc je me dis, une fois que je vais lancer mes prix, bah il faut que les gens viennent. Et puis Patty m'a dit : « *Ecoute, si c'est trop cher pour eux, ils viendront pas et tant pis pour eux.* ». » (Alice, va lancer son projet de reconversion professionnelle, à titre principal).

Joséphine s'est posé des questions quant au fait de savoir si elle voulait travailler en individuel ou en groupe. Elle sait les outils qu'elle veut utiliser et ce qu'elle veut apporter aux autres, mais elle se questionne plus quant à la forme qu'elle voudrait y donner.

« Bah les questionnements, si, on se remet toujours en question. [...] mais, mais bon c'est, c'est réfléchi dans comment, comment s'y prendre. Donc c'est : « *Je commence par quoi ?* » Voilà par exemple : « *Est-ce que je vais faire de l'individuel ?* » bah voilà. » (Joséphine, en cours de reconversion professionnelle, en complémentaire).

Maud nous a expliqué qu'au début de la construction de son nouveau projet professionnel, elle avait dû faire un deuil qui va de pair avec les choix qu'elle avait dû poser quant à l'orientation qu'elle voulait y donner. Plusieurs techniques de coaching l'intéressaient, mais toutes n'étaient pas compatibles, alors, elle avait dû faire le choix d'abandonner les moins pertinentes dans son cas particulier.

« Oui, j'ai donc, j'ai, mais c'est peser le pour et le contre hein. Donc ben, enfin, finalement, j'avais enfin, j'ai pris une technique de coaching quoi. Et voilà. Donc j'ai fait mes, mes tableaux, mon « *pack aventure* » comme on dit. [...] Maintenant, c'est vrai que faut faire le deuil, y a rien à faire. » (Maud, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

Les orientations des différents projets de reconversion professionnelle de notre panel sont assez larges, bien qu'elles soient toutes orientées vers l'aide et les soins aux personnes. Ce que les projets ont également en commun, c'est que chacune des femmes interrogées nous fait part de sa volonté de se lancer comme indépendante. Cocandeau-Bellanger et al. (2019) écrivent d'ailleurs que les individus qui visent une reconversion vers la création de leur propre entreprise passent par une « [...] *transformation identitaire et professionnelle profonde*. » (p.3). Justine nous a expliqué que devenir indépendante a toujours été dans ses projets. « Mais j'ai toujours voulu, à la base, si je reviens à l'école, quand j'ai fait mon bac en compta, c'était pour devenir indépendante. Donc il y a toujours eu cette volonté-là d'être indépendante. » (Justine, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

C'est la construction du nouveau projet professionnel qui va aider à acter la reconversion professionnelle. Pour qu'elle soit totalement assise, l'intervention d'autrui est nécessaire pour reconnaître le nouveau projet construit.

4.3.6. Autrui

Nous avons vu dans l'une des sections précédentes qu'autrui a déjà eu des rôles à jouer dans le processus ; nous allons voir qu'il en a un autre dans cette phase de construction ; apporter de la reconnaissance. Les femmes composant notre panel ont, au cours du processus, toutes reçu de la reconnaissance d'autrui. Par exemple, pour Alice, elle a été amenée par des amies d'enfance. « Et finalement, je vais dire que les deux personnes, donc mes deux meilleures amies, ont dit : « *Mais oui, on, on te retrouve comme dans ta jeunesse, on te retrouve maintenant, c'est bien toi, t'es, t'es revenue*. ». » (Alice, va lancer son projet de reconversion professionnelle, à titre principal). Avec ce témoignage d'Alice, on retrouve bien la validation de la nouvelle identité par autrui qui vient asseoir l'identité.

Dans le cas de Sylvie, ça a été la reconnaissance des premiers clients qui lui a permis d'asseoir sa reconversion professionnelle et de reconnaître sa nouvelle identité. « Donc voilà, maintenant je sens bien quand je travaille et le retour des, de mes clientes et de mes clients, que je suis à ma place quand je, quand je travaille. » (Sylvie, projet de reconversion professionnelle se construit, à titre principal).

Pour certaines répondantes, leur nouvelle identité a été confirmée par les personnes qui leur sont les plus proches, c'est le cas pour Alice et Maud. « Bah quand je leur [l'entourage] expliquais que je voulais faire le coaching, ils étaient pas du tout étonnés. Ils ont dit : « *Bah voilà, c'est le genre de truc qui te va bien* », voilà. » (Maud, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

Ces divers exemples nous permettent de constater qu'après que la répondante ait reconstruit son identité selon ses valeurs et son identité pour soi, elle recherche des autrui en phase avec sa nouvelle identité pour la confirmer et l'implanter. Dubar (2010) écrit que la reconstruction identitaire doit être accompagnée par un « *Autrui généralisé* » (p.172). L'entourage permet de supporter la nouvelle identité. Les répondantes nous ont toutes parlé de cette reconnaissance d'autrui, et de son importance, et ce, même pour les profils qui n'ont pas encore entièrement finalisé leur reconversion. De plus, ce processus n'est pas toujours vécu consciemment comme tel, Alice nous a d'ailleurs dit ne pas avoir vraiment réfléchi à tout ça. « Euh j'ai peut-être pas tout à fait, fais le cheminement encore, je l'ai pas terminé en tout cas. Mais, en tout cas, je me sens beaucoup plus à l'aise avec ces personnes. » (Alice, va lancer son projet de reconversion professionnelle, à titre principal).

4.3.7. Conclusion

L'étape de la reconstruction identitaire, qui mène à la reconversion professionnelle volontaire, est basée sur un retour aux valeurs profondes de l'individu, aux compétences parfois oubliées ainsi que sur la volonté de se réaliser, d'être en adéquation avec ses aspirations et de retrouver un certain sens après la crise identitaire vécue. Cette phase comporte également des réflexions quant à la finalisation du projet et à sa mise en place, mais aussi des doutes et des peurs liés à tout ce processus, qu'il faudra dépasser pour pouvoir mettre en place le projet professionnel. Enfin, nous avons pu voir qu'autrui prend également une place dans cette dernière partie du processus ; autant les répondantes ont créé et pensé leur projet selon leur identité pour soi, autant il y a toujours cette nécessité qu'elle soit validée et soutenue par une identité pour autrui, qui elle aussi aura changé pour être plus en adéquation avec la nouvelle identité visée. « C'est vraiment une grosse remise en question personnelle en fait, hein ? » (Justine, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

5. Typologie

Dans cette partie, nous allons présenter une typologie de la reconversion professionnelle volontaire que nous avons pu identifier au travers des récits récoltés. Nous avons identifié deux grands types ; le premier est celui de la reconversion professionnelle volontaire accompagnée d'une rupture totale, sans continuité, que nous nommerons : modèle de la rupture totale. Le second est, quant à lui, celui de la reconversion professionnelle volontaire accompagnée d'une rupture avec continuité, nous le nommerons : modèle de la rupture avec continuité. Nous verrons qu'il peut y avoir dans ces modèles des sous-types qui varient selon les caractéristiques plus spécifiques des répondantes, selon leurs parcours et profils. Un tableau des caractéristiques des profils est repris dans l'annexe II.

Nous avons réfléchi et construit cette typologie dans l'idée que « [...] *la typologie est le fruit d'une méthodologie idéal-typique* [...] » (Coenen-Huther, 2007, p.33). Nous avons tenté de la réaliser sur l'idée de l'idéal-type de Weber qui nous a aidée à caractériser le réel, à le typifier afin de voir les grands types qui pouvaient en ressortir et d'en identifier les traits les plus saillants. Cette typologie, sur base de l'idéal type, est un concept théorique. De ce fait, il se peut qu'un profil présente des traits inhérents aux deux modèles car la réalité sort parfois des cases de la théorie.

Le modèle de la rupture totale est celui que nous avons rencontré au début de notre recherche, notamment lors des entretiens exploratoires avec Alice et Sandrine. Il est ensuite revenu à plusieurs reprises chez d'autres répondantes. Nous rattachons ce modèle aux profils de : Alice, Sandrine, Sylvie, Caroline, Fabienne, Amélie, Carole, Marie et Christelle. Nous l'avons nommé ainsi car toutes les répondantes ont arrêté leur ancienne activité professionnelle pour se lancer dans leur nouveau projet de reconversion ; il y a donc une rupture totale qui se fait avec l'ancienne situation. Il y a aussi une rupture totale avec leur ancienne identité, car elles ont coupé tous les liens qui pouvaient encore les y relier. Pour ces neuf répondantes, il est difficile d'imaginer reprendre la même activité salariée, comme nous pouvons le voir avec cet extrait de l'entretien de Caroline :

« Parce que là, c'est pas parce que je suis sur la mutuelle que je suis protégée. Donc, en clair, si le médecin contrôle, me dit : « *Ecoutez, vous retournez dans votre boulot* », le drame, le drame recommence, encore pire quoi. » (Caroline, projet de reconversion professionnelle se construit, à titre principal).

Certaines gardent tout de même à l'esprit que si leur activité ne se lance pas comme elles le voudraient, elles devront envisager d'en reprendre une en tant que salariées pour soutenir l'aspect financier. Cela est valable tant pour les profils n'ayant pas d'aide financière que celles qui sont soutenues financièrement par leur mari ou conjoint. Alice a 18 mois pour tester la viabilité de son projet, s'il ne se développe pas suffisamment, elle devra aller vers un travail salarié à mi-temps. Elle n'accepte cette idée que dans l'optique de pouvoir continuer son projet sur le côté, en attendant qu'il « prenne ».

« Non, j'ai pas envie de revenir en arrière, absolument pas. Et comme j'ai dit, si je dois trouver vraiment dans 18 mois un boulot à temps partiel pour pouvoir garder mon, mon complémentaire en indépendant, je choisirai, je choisirai, je ne m'imposerai pas pour avoir des rentrées financières, je choisirai pour combiner le tout pour ma famille et le projet d'indépendant que je veux absolument réaliser. » (Alice, va lancer son projet de reconversion professionnelle, à titre principal).

C'est également le cas pour Caroline qui élève seule sa fille et devra reprendre un travail en tant que salariée si elle n'obtient pas son certificat médical. Même si elle peut compter sur l'aide financière de son compagnon, elle sait que c'est une possibilité qu'elle doit garder en tête, quand bien même cette optique ne l'enchant guère. De plus, c'est grâce à ce certificat qu'elle pourra suivre la formation qu'elle espère dans une couveuse d'entreprise et qu'elle pourra alors monter son projet professionnel de la façon dont elle le désire.

« La prochaine étape, c'est demander un rendez-vous avec le médecin contrôle de la mutuelle et lui expliquer que si je retourne dans mon travail, encore une fois, ça n'ira pas et je vais lui demander l'autorisation pour suivre cette, cette formation. Et je n'ai absolument aucune garantie et donc je dois monter mon projet convenablement. [...] Je me sens entre la vie et la mort là. Si, si il me dit non, et bien, oh, il va falloir que je retrouve un autre job. Et il va falloir que je repostule ailleurs, à 46 ans. Pour quelque part, ré-avoir les mêmes problèmes parce que je ne suis pas naïve, les problèmes dans les sociétés, il y en a partout. Et être pressés comme des citrons, c'est absolument partout. » (Caroline, projet de reconversion professionnelle se construit, à titre principal).

Le modèle de la rupture avec continuité correspond, quant à lui, aux profils de Joséphine, Gaétane, Aurore, Séverine et Maud ; des répondantes qui ont réalisé, ou réalisent, une reconversion professionnelle volontaire tout en gardant leur travail en tant que salariées sur le côté. Elles vivent une rupture dans leur identité, comme pour l'autre type, mais continuent à exercer la même activité. La crise identitaire n'a donc pas amené à l'arrêt total de l'activité professionnelle. Nous allons voir qu'outre cette différence à la base de notre typologie, il y a également d'autres différences, et sous-types, qui permettent de comprendre et d'expliquer le fait d'une rupture totale ou d'une rupture avec continuité. Nous allons les exposer et voir en quoi ils permettent de soutenir l'un ou l'autre modèle.

5.1. Type d'impulsion

Ce que nous avons remarqué de commun à toutes les répondantes qui présentent une rupture totale, c'est que la rupture, et ainsi la reconversion professionnelle, est souvent réalisée à l'aide d'une impulsion extérieure. Cela signifie que sans cette impulsion, les répondantes n'auraient pas spécialement remis leur identité en question ni effectué une reconversion professionnelle. Pour Alice, Sandrine, Sylvie, Caroline et Fabienne, c'est le diagnostic du burn-out par leur médecin qui a amené cette impulsion.

« Et bon, je me suis dit : *« Ouh là, il faut qu'on fasse quelque chose. »* et comme ma cheffe m'avait dit : *« Va chez le médecin. »*, ben j'y suis allée et en fait, quand je me suis retrouvée devant lui, je, j'ai commencé à pleurer en disant : *« Ça va pas du tout »* et après cinq minutes, il m'a dit : *« Ok, bah, tu fais un burn-out, je te mets trois mois »*. Moi j'ai dit : *« Mais non c'est pas possible trois mois c'est énorme, je peux pas.... Ouais, j'ai des dossiers en cours, il faudrait que je les clôture et cetera. »*. Il m'a dit : *« Non, non, il faut t'éloigner de la source de problème et la source de problème c'est le travail, donc tu n'iras plus. Je te mets trois mois et je ne veux pas t'inquiéter mais ce sera prolongé. »*. » (Sandrine, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal).

Pour Fabienne, en plus de son burn-out, ce sont les inondations dont elle a été victime qui ont également été un facteur dans l'impulsion extérieure.

« Mais par contre, ça ne correspondait pas à mes vraies valeurs. Tu vois donc à chaque fois que je me retrouvais avec des, des gens sans valeur, des requins avides d'argent, je me disais : *« Mais je suis pas à ma place ici. »* quoi. Et donc, bah mon hospitalisation plus mon inondation m'ont permis de, de me reconverter quoi. » (Fabienne, projet de reconversion professionnelle se construit, à titre principal).

Chez Amélie, l'impulsion extérieure est venue de l'écartement de son travail dû à sa grossesse ; c'est à ce moment-là que sa hiérarchie lui a proposé de mettre fin à son contrat. Elle n'a pas accepté d'y mettre fin elle-même et a obtenu son C4 médical par la suite. « En fait, si j'avais pas eu la grossesse, je pense que je n'aurais pas arrêté. » (Amélie, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal). Quant à Marie, c'est la fermeture de son agence et le transfert proposé vers une autre agence qui a donné l'impulsion au processus. Elle nous a d'ailleurs dit que c'était le signe qu'elle attendait depuis toujours et que sans cela, elle n'aurait pas osé partir, à cause de ses peurs. Carole et Christelle ont vécu des événements différents, qui ont toutefois eu le même effet sur elles.

Pour les répondantes dans le deuxième modèle, l'impulsion ne vient pas de l'extérieur, mais plutôt d'elles-mêmes ; elles se sont elles-mêmes remises en question face aux différents facteurs de la crise identitaire sans avoir besoin d'une impulsion extérieure quelconque pour les mettre en mouvement et acter le processus. Elles nous ont dit avoir ressenti le besoin de développer quelque chose sur le côté avant de ne plus pouvoir tenir dans leur activité professionnelle. Cela peut expliquer le fait qu'elles continuent à exercer leur ancienne activité professionnelle.

Pour le cas de Justine, en réalisant notre typologie, nous nous sommes rendu compte qu'elle présentait tant des caractéristiques du premier modèle que du deuxième modèle. Bien sûr, tous les profils ont certainement une caractéristique qui peut se rapprocher du modèle dans lequel ils ne sont pas, car face à ce cadre théorique, la pratique déborde un peu des cases, mais pour Justine, nous n'avons cessé de nous demander dans quel modèle elle appartenait tant son profil jongle entre les deux. C'est pourquoi, nous avons finalement décidé de l'inscrire au milieu. Dans son cas, c'est une impulsion extérieure qui a motivé sa reconversion professionnelle. En effet, elle nous raconte avoir été déclarée en burn-out par son médecin, elle aussi, dû aux facteurs cités dans les points précédents mêlés à certains problèmes personnels. Cependant, Justine a décidé de reprendre une activité professionnelle en tant que salariée tout en montant son projet de reconversion, par volonté d'être active nous a-t-elle dit.

5.2. Sens et valeurs

Dans le modèle de la rupture totale, les répondantes font toutes état d'une perte de sens dans leur activité ainsi que d'une inadéquation entre leurs valeurs et celles appliquées par leur entreprise. Elles ont toutes parlé de ces deux facteurs clés dans leur parcours, plus ou moins marqués selon les profils certes, mais toujours présents. Amélie nous a raconté d'ailleurs que dans le premier service où elle a travaillé, elle n'y trouvait plus de sens et que le travail n'était pas en adéquation avec ses valeurs. Face à cela, elle a demandé à changer de service afin de tester si cela pouvait lui apporter ce qui lui manquait. Une fois le changement de service opéré, son nouveau poste lui a amené un peu plus de sens mais

cela n'était pas suffisant pour qu'elle s'y sente bien, d'autant plus qu'elle n'y trouvait toujours pas les valeurs qu'elle recherchait. C'est pourquoi retourner travailler après sa grossesse et le congé de maternité était impensable pour elle.

« À un moment donné, quand l'approche de la fin de mon contrat, euh enfin, de la fin de mon congé de maternité est arrivé, je me suis dit : « *Je peux pas perdre mes revenus, je viens d'avoir un bébé, c'est pas possible.* », et du coup j'ai envisagé la possibilité de, d'y retourner... Là, j'avais envie de vomir carrément. J'étais vraiment prise de bouffées de chaleur, rien qu'à l'idée de devoir y retourner. C'est ça que je suis allée voir un médecin qui m'a accompagnée vers un C4 médical. » (Amélie, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal).

Marie, quant à elle, nous a dit qu'avec le temps et les changements dans son entreprise, elle n'a plus retrouvé ni les valeurs qui lui sont importantes ni ce qui faisait sens pour elle lorsqu'elle a commencé à y travailler.

« Je me rendais compte que j'étais plus du tout à ma place, que des clients m'énervaient, et ça, ça ne pouvait pas aller tu vois ? De, de bah, de voir comment j'étais alors que, que moi, c'est important l'accueil pour moi, d'accueillir les gens, d'être sociable et je n'arrivais plus à ça. Donc je ne répondais plus à ma, à mes propres valeurs. [...] Et ce qui était super là au départ. » (Marie, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal).

Alice, Sandrine, Sylvie, Caroline, Fabienne, Carole et Christelle nous ont fait part de ce même fait. Le sens et les valeurs qu'elles avaient réussi à trouver à leurs débuts, elles ne les retrouvaient plus. Cela a pu être dû à plusieurs causes, comme des changements dans l'entreprise ou des changements individuels. Sandrine nous a raconté avoir, quelques années auparavant sa reconversion, déjà développé une petite activité d'indépendante complémentaire dans le secteur du textile. Mais elle avait dû arrêter cette activité comme nous l'avons vu dans le point sur l'envie de changement latente. Elle nous a également fait part du fait que cette activité complémentaire l'avait déjà aidée à tenir toutes ces années dans son travail ; cela lui avait permis de trouver du sens dans son activité complémentaire et d'être plus en phase avec ses valeurs, ce qu'elle a perdu lorsqu'elle a dû la cesser.

« [...] parce que j'avais déjà un registre de commerce, j'avais déjà une activité complémentaire depuis 10 ans. Je ne faisais plus depuis 2017 mais avant, j'ai fait de la vente de vêtements [...] j'ai travaillé pour une créatrice liégeoise qui diffusait ses vêtements par démos privées. Et puis elle a arrêté et j'ai alors, j'ai travaillé quelques mois chez *Rhinocéros*, je sais pas si tu vois le magasin outlet là ? Et il a fait faillite en 2017 et donc là j'avais plus d'activité complémentaire, mais j'avais gardé mon registre de commerce donc je pouvais recommencer quand je voulais. » (Sandrine, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal).

À l'inverse, dans le modèle de la rupture avec continuité, ce qui ressort de ces entretiens, c'est l'inadéquation entre les valeurs des répondantes et celles de leur lieu de travail. La perte de sens au travail n'a pas été évoquée par ces répondantes. Le fait qu'elles ne l'aient pas citée comme facteur

pourrait être expliqué par le fait qu'elles développent, ou ont développé, leur « passion » sur le côté. En effet, cela leur permet d'avoir du sens via un autre moyen et ce manque se fait ainsi moins ressentir pour elles. Cela est plus marqué pour Joséphine, Gaétane et Séverine, tandis qu'Aurore et Maud nous ont quand même fait part de ce besoin de sens au travail sans pour autant noter que ce manque ait joué dans leur reconversion.

- « Oui, oui, c'est pas le sens que tu cherches ? ».
- Maud : « C'est pas, si je dois vraiment mettre du sens dans mon travail, c'est peut-être pas cette valeur là que je vais activer, que je vais rechercher en premier lieu et c'est peut-être pas dans ce sens-là que je vais aller, voilà. » (reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

Nous l'avons vu supra, Aurore a parlé des formations qu'elle avait suivies et de son projet professionnel comme étant des bouffées d'air sans lesquelles elle n'aurait pas su tenir. Or, étant une maman célibataire avec cinq enfants, elle savait qu'elle devait tenir pour le côté financier et pouvoir répondre aux besoins de sa famille.

Joséphine a commencé à suivre des formations parce qu'elle sentait que certaines de ses valeurs n'étaient pas en adéquation avec son activité salariée et qu'à terme, cela allait poser un problème. C'est ce que les autres répondantes nous ont également expliqué. Joséphine a également dit avoir mis cela en place en voyant ses collègues tomber en burn-out, chose qu'elle voulait éviter. « Une envie d'être en phase avec ce que j'aime et ce que je suis. Oui donc, donc pour éviter justement d'arriver au stade de la frustration totale et intense, j'ai décidé de mettre des paliers et des phases intermédiaires. » (Joséphine, en cours de reconversion professionnelle, en complémentaire).

Justine s'inscrit pour ce critère-ci dans le second modèle, car elle nous a dit qu'elle ne se retrouvait plus dans les valeurs prônées par son entreprise mais qu'elle trouvait toujours du sens dans son activité de comptable.

5.3. Identité pour autrui

Une différenciation qui s'est également marquée repose dans le fait que dans le modèle de la rupture totale, toutes ont parlé d'une identité pour autrui au travail en difficulté, c'est-à-dire qu'elles ont expliqué ne plus être en accord avec leurs collègues et avec les groupes dans lesquels elles étaient inscrites. Elles nous ont décrit un décalage et un sentiment de ne plus être à leur place. Cela rejoint ce que Rakoto-Raharimanana et Monin (2019) postulent avec le sentiment d'être à la marge dans l'activité de travail avant une reconversion professionnelle. Ce sentiment peut également s'exprimer, comme nous l'avons vu, au travers de situations d'inconfort, de manque de reconnaissance, de problèmes avec les valeurs et de perte de sens. Sylvie a parlé du fait qu'elle était la porte-parole de ses collègues auprès de la hiérarchie, un rôle qu'elle avait accepté et qui lui plaisait, mais avec les changements d'ambiance et de management, elle ne voulait finalement plus de ce rôle et ne se sentait plus soutenue par ses collègues. Elle ne se sentait plus en phase ni avec eux, ni avec sa hiérarchie qui ne l'entendait pas.

« [...] bah alors oui comme je t'ai dit au niveau de la reconnaissance, ben en fait moi dans l'équipe, j'ai eu beaucoup le rôle de celle sur qui on s'appuie, celle qui va dire quand ça va pas et bah euh, sauf que quand, parce qu'on a plein de souci dans l'équipe, ben à chaque fois que je lai dit, [...] j'ai pas été suivie. Donc hum, ça, j'ai eu du mal. [...]. Et moi ici, ben ça me fait doucement rigoler parce que quand j'ai envoyé mon certificat pour dire que ça faisait, enfin que j'avais un certificat au moins d'un mois, j'ai une de mes chefs, j'ai une amie dans mon équipe, et une de mes cheffes lui a dit le lendemain qu'elle en avait pleuré toute la nuit, qu'elle s'était pas rendu compte que j'allais aussi mal. Et pourtant, je l'ai écrit. J'ai envoyé des mails, je l'ai dit en réunion plusieurs fois. J'ai dit, qu'il y avait des choses qui n'allaient pas, que voilà, on sentait quand même dans l'équipe que c'était pas évident que pour moi, c'était pas évident. » (Sylvie, projet de reconversion professionnelle se construit, à titre principal).

Sandrine a raconté qu'avec les années, la pression qui augmentait et l'arrivée d'une nouvelle cheffe, l'ambiance au travail avait changé ; il n'y avait plus de partage avec les collègues ni d'esprit d'équipe. Chacun travaillait de son côté et était stressé à cause des conditions de travail. Alors qu'elle nous a raconté être rentrée dans l'entreprise notamment pour l'aspect humain prôné et les conditions de travail et de bien-être au travail mises en avant.

« Ça a été sympa pendant des années, mais ça se dégradait, parce que comme on était tous en difficulté, tous dans le rouge, c'était devenu fort « chacun pour soi ». Et aussi pendant des années, on a eu une directrice qui a sapé en fait la bonne ambiance. [...] Il y avait beaucoup de gens qui pétaient des cases, ouais. Et des, des prises de bec, des, des collègues très nerveux qui s'emballaient et donc voilà, moi je, je déteste les conflits donc je me faisais de plus en plus discrète dans mon coin, fatiguée. » (Sandrine, reconversion professionnelle réalisée, à titre principal).

Amélie a raconté, quant à elle, que le fait d'avoir une méthodologie de travail différente de ses collègues et de voir les choses autrement avait parfois posé des problèmes et que cela avait contribué au fait qu'elle ne se sentait pas bien dans son travail. Christelle, elle, désirait au départ continuer dans son ancienne activité et monter son projet sur le côté pour assurer les rentrées financières étant donné qu'elle vit seule. Mais l'entente avec sa hiérarchie était devenue de plus en plus difficile, à tel point qu'elle n'a plus su envisager de continuer à travailler.

Les profils se rapportant au modèle de la rupture avec continuité sont plus mitigés sur ce point. C'est ici que nous aimerions poser une distinction, un sous-type à cette catégorie, car pour Joséphine et Maud, l'identité pour autrui n'est pas en crise. Elles ont dit bien s'entendre avec les collègues, être sur la même longueur d'onde que leurs pairs. Joséphine nous a même dit qu'elle avait trouvé d'autres sources de reconnaissance et que ce n'était plus un problème pour elle. Tandis qu'Aurore et Gaétane, comme nous l'avons vu dans la partie précédente, ont plus de difficultés avec leur identité pour autrui au travail. Elles sont, ou étaient, inscrites dans un environnement masculin dans lequel elles se reconnaissent peu et peuvent avoir du mal à trouver leur place. Séverine, de son côté, a émis une différenciation entre ses collègues et sa hiérarchie ; l'entente avec les collègues est bonne et elle s'inscrit dans ce collectif, alors

qu'elle dit ne pas être en accord avec les valeurs et les façons de fonctionner de sa hiérarchie qui demande toujours plus de rentabilité, ce qui rejoint l'idée d'inconfort au travail.

Justine ne nous a pas fait part du type de relation qu'elle entretenait avec ses collègues, mais elle a dit que son rapport à la hiérarchie était plus difficile, qu'elle n'était pas en accord avec eux, surtout au niveau de la communication interpersonnelle. De ce fait, elle pourrait être rapprochée tant du premier modèle que du sous-type de l'identité en crise du second, c'est pourquoi nous la situerons entre les deux pour ce point-ci.

5.4. Deuils

La question du deuil est une caractéristique importante dans le processus de reconversion professionnelle volontaire (Négroni, 2011). En réfléchissant et en construisant notre typologie, nous nous sommes rendu compte que les deux modèles se rapprochaient sur ce point, et qu'un sous-type émergeait dans les deux cas. Dans le modèle de la rupture totale, toutes les répondantes n'en sont pas à la même étape dans le processus de reconversion professionnelle, et cela va impacter le fait qu'elles aient finalisé ou non le deuil de leur ancienne activité. Alice, Sandrine, Amélie, Marie et Christelle ont toutes les cinq déjà lancé leur projet et ont pleinement terminé le processus. De ce fait, elles nous ont toutes dit avoir fait leur deuil, comme Alice nous l'a confirmé en expliquant que c'est lorsqu'elle avait obtenu son C4 médical qu'elle avait vraiment pu lâcher complètement son ancien travail :

« Mais c'est vrai que je me sens beaucoup mieux quand même depuis que j'ai eu mon C4 médical parce qu'il y a eu vraiment le cordon ombilical qui est coupé et donc jusqu'à peu encore, je ne savais pas mettre les pieds au centre ville. [...] Oui, oui, oui et maintenant je m'en fous complètement, ça ne m'ennuie plus de devoir les [ses collègues] croiser. » (Alice, va lancer son projet de reconversion professionnelle, à titre principal).

Quant à Sandrine, elle a dit avoir fait le deuil de son ancienne activité, mais qu'elle devait encore le faire pour certaines choses comme les primes de fin d'année, bonus et autres qu'elle ne recevra plus en tant qu'indépendante. Sylvie, Fabienne et Caroline sont, quant à elles, à des étapes différentes dans le processus de reconversion et n'ont pas encore tout à fait terminé le deuil de leur ancienne activité. Cela nous permet de constater que ce travail se fait bien en concordance avec les différentes étapes du processus de reconversion. Quant à Carole, même si elle n'a pas encore tout à fait finalisé sa reconversion, elle nous a dit avoir fait le deuil de son ancienne activité.

Pour ce qui est des répondantes se reliant au deuxième modèle, une division est également apparue dans les différents profils ; entre celles qui ont déjà fait le deuil de leur activité même si elles continuent d'y travailler, et celles qui ne l'ont pas encore fait. Aurore, Gaétane et Maud ont dit avoir déjà coupé un certain lien avec leur travail et être totalement prêtes à se lancer comme indépendantes à titre principal lorsque leur activité leur permettra d'en vivre totalement. Justine s'inscrit dans cette lignée.

« C'est ce qui me permet de faire le complémentaire, voilà. Mais j'avoue, pour l'instant, ça fait deux semaines, hum, que j'envisage une pause carrière. Parce que j'ai vraiment envie d'essayer de, de oui, de le vivre, de vivre l'activité à fond, oui. [...] Oui, c'est juste l'équipe qui va me manquer, voilà. Mais pas le travail en lui-même. » (Maud, reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire).

Joséphine et Séverine sont encore attachées à leur activité professionnelle, et ne sont pas prêtes à la laisser complètement tomber. Notons que ces deux répondantes, contrairement aux trois autres que nous venons de citer, n'ont pas encore finalisé leur reconversion professionnelle. Joséphine a trouvé l'idée et il ne lui reste plus qu'à tout mettre en place, ce qui est prévu dans les mois à venir. Séverine est encore dans la phase de réflexion quant à la création de son projet ; elle cherche l'idée spécifique. Elles en sont encore toutes deux à une étape plus théorique, ce qui pourrait expliquer pourquoi le deuil n'a pas encore été fait. Cela rejoint ce que nous avons pu identifier pour le premier modèle.

- « Oui et à terme tu voudrais te mettre totalement là-dedans et arrêter à l'hôpital ? »
- Séverine : « Ça, c'est très, très dur pour moi de l'envisager. C'est très dur. [...] hum j'ai du mal à me détacher de ma structure dans laquelle je suis depuis presque 15 ans complètement. Mais en tout cas, ce serait de garder un mi-temps, alors oui, comme je dirais mon épargne pension et mon épanouissement ben ça serait, mon, le reste quoi. » (projet de reconversion professionnelle se construit, en complémentaire).

5.5. Conclusion

Deux idéaux-types de la reconversion professionnelle volontaire ont été identifiés : la rupture totale et la rupture avec continuité. Nous avons pu identifier plusieurs critères permettant de les différencier : le type d'impulsion, le sens et les valeurs, l'identité pour autrui et le deuil. Nous avons vu qu'ils pouvaient parfois être divisés en sous-types scindant les répondantes en sous-catégories distinctes.

Typologie de la reconversion professionnelle volontaire	
Rupture totale	Rupture et continuité
Impulsion extérieure	Impulsion propre
Perte de sens et inadéquation des valeurs	Inadéquation des valeurs
Identité pour autrui en crise	Division du rapport à l'identité pour autrui
Deuils	Deuils

6. Discussion

Dans ce point, nous allons discuter des résultats. Pour ce faire, nous allons repartir de notre question de recherche : « Par quel processus identitaire les femmes en reconversion professionnelle passent-elles ? » et de nos hypothèses.

La première hypothèse postule qu'il y a une **crise identitaire en prélude du processus de reconversion professionnelle volontaire**. Grâce à la mise à plat et à l'analyse, nous pouvons confirmer cette hypothèse. En effet, toutes les personnes que nous avons interrogées nous ont fait état de cette période de crise identitaire, où leurs identités ne concordaient plus et où elles avaient perdu leurs repères. Cette crise identitaire peut être amenée par plusieurs facteurs ; l'inconfort au travail, une envie de changement latente, un manque de reconnaissance, une inadéquation dans les valeurs ou une perte de sens au travail (Négroni, 2005, 2011 ; Rakoto-Raharimanana & Monin, 2019). Tous ces facteurs menant à la crise identitaire sont ressortis dans les entretiens que nous avons menés. Ils ne sont pas à chaque fois réunis dans tous les profils, chaque cas étant plutôt le résultat d'un entremêlement de facteurs différents. Par exemple, le manque de reconnaissance d'autrui n'a pas été mentionné par toutes les femmes interrogées, même si nous verrons plus loin que la reconnaissance d'autrui joue un rôle certain dans la reconstruction identitaire et dans la mise en place et confirmation de la reconversion professionnelle. Cela n'empêche pas notre hypothèse de se vérifier.

L'inadéquation entre les valeurs personnelles et celles de l'activité de travail est un point que nous avons retrouvé dans tous les récits, ce qui confirme ce que nous avons vu dans la théorie (Rakoto-Raharimanana & Monin, 2019). Pour ce qui est de la perte de sens, nous avons vu que ce n'est pas un élément mentionné à chaque fois, il se rapporte plus aux répondantes se rattachant au modèle de la rupture totale. En plus de ces facteurs, l'envie latente de changement d'activité professionnelle est également à prendre en compte pour répondre à cette première hypothèse (Négroni, 2005). De fait, l'envie de changement latente est également un facteur pouvant amener à la crise identitaire ou, du moins, la faciliter. Nous l'avons vu, cette envie était présente pour chacun des profils. Notons qu'elle n'est pas toujours conscientisée sur le moment même, elle est parfois seulement mise en lumière rétrospectivement.

De cette crise identitaire, Dubar (2010) écrit qu'il y a deux issues possibles : soit un repli sur soi, soit une transformation de soi avec une conversion identitaire. Pour notre panel, nous avons identifié que la sortie de crise amenait à une transformation ; chacune nous a dit avoir changé. Cela confirme donc le fait que c'est une transformation de soi qui s'opère dans le processus de reconversion professionnelle volontaire (Négroni, 2005). Nous voulions également observer si cela pouvait s'apparenter à la deuxième phase du processus identitaire par lequel les femmes en reconversion professionnelle volontaire passent. C'est pourquoi nous avons émis cette deuxième hypothèse : **La sortie de cette crise identitaire entraîne une transformation de soi**. En effet, toutes les personnes de notre panel nous ont dit se trouver changées au sortir de leur remise en question, et que leur entourage avait également identifié ce changement. Cette transformation charrie ses moments de doutes, peurs, épreuves et réflexions que nos répondantes ont dû dépasser. Dans les récits que nous avons récoltés,

elles nous font part d'une information supplémentaire quant à cette transformation de soi : elles se disent changées par rapport à leur ancienne identité, mais elles disent surtout qu'elles sont devenues elles-mêmes. Comme nous pouvons le comprendre avec ce témoignage de Justine : « Les gens diront que j'ai changé. Moi, je dirais que je suis devenue qui j'étais réellement. » (reconversion professionnelle réalisée, en complémentaire). Dans ce changement vers ce qu'elles sont vraiment, nous pouvons percevoir un retour à leur *Je profond* et un retour à l'identité pour soi, qui ont permis la reconstruction identitaire, basée premièrement sur l'identité pour soi et ensuite validée par l'identité pour autrui. Cette transformation de soi va donc être aidée et supportée par autrui, par l'extérieur : on retrouve ici l'importance des autres et l'apport de l'identité pour autrui dans la transformation de soi qui mènera à la reconstruction identitaire. Notre deuxième hypothèse est confirmée.

Nous pouvons constater que la deuxième hypothèse appelle à passer à la troisième, qui est la suivante : **La transformation de soi mène à la reconstruction identitaire et à la reconversion professionnelle volontaire.** Les deux hypothèses sont assez liées et se font généralement de façon concomitante, tout en restant différentes. Comme Rakoto-Raharimanana et Monin (2019) l'écrivent ;

Questionner la reconversion professionnelle pose cependant préalablement la question de la conversion et fait apparaître une temporalité de transition témoignant du passage d'un état à un autre. La conversion qui précède la reconversion correspond en effet à une étape dont la durée varie selon les individus. [...] Cet entre-deux – conversion – s'accompagne de changements qui s'énoncent en termes d'abandon, voire de rupture marquant le point de départ d'un nouveau processus, d'une nouvelle étape biographique dans la représentation que l'individu se fait de son devenir. (p.77).

La « conversion », que nous pouvons apparenter à la transformation de soi dans notre recherche, est donc une étape bien distincte de la reconversion, comme nous le postulons, et elle en est préalable. La transformation de soi par laquelle les répondantes en reconversion professionnelle volontaire passent amène *in fine* à la reconstruction identitaire et à la reconversion professionnelle. Ce que Deltand (2019) confirme : lorsqu'un individu opère un tournant dans sa vie, vers un nouveau projet, il effectue « [...] *un double processus : accomplir un « changement d'orientation » et faire un « retour à soi » (Le Pape, 2009, p. 213).* » (p.54). C'est donc bien la troisième phase de ce processus identitaire qui se joue ici. Dans la reconstruction identitaire, nous voyons que l'identité pour soi a pris le dessus, et que les répondantes sont revenues à leur *Je profond* pour construire cette nouvelle identité. Faire cela et construire leur projet professionnel sur cette base est une façon pour elles de se réaliser, de s'accomplir dans quelque chose qui correspond à ce qui les motive pleinement. C'est d'ailleurs l'une des caractéristiques que Négroni (2011) donne pour qu'une reconversion professionnelle soit réussie. Cette construction de l'identité et du nouveau projet professionnel sera accompagnée de doutes, questionnements et peurs ; toutes des épreuves qu'il leur faudra dépasser pour mettre en place leur projet de reconversion professionnelle. Nous avons vu qu'elles pouvaient être de natures diverses et variées en fonction de chaque personne.

Enfin, dans cette dernière étape du processus, comme nous l'avons vu dans la théorie, c'est la reconnaissance par autrui de la nouvelle identité et du nouveau projet professionnel qui va asseoir ce que les répondantes ont construit. La nouvelle identité créée doit être testée auprès des autres et validée afin qu'elle soit supportée par l'identité pour autrui (Dubar, 2010). C'est une caractéristique principale que l'on voit apparaître dans les récits des femmes que nous avons interrogées. Elles ont toutes, d'une manière ou d'une autre, cherché à faire valider leur nouvelle identité et leur nouveau projet par autrui. Nous avons vu que cet autrui peut prendre plusieurs formes différentes, et que toutes apporteront cette reconnaissance, qui est recherchée dès les prémices de la mise en place du projet professionnel. Ainsi, même pour les profils n'ayant pas encore entièrement mis en place leur projet, nous avons pu identifier une recherche de reconnaissance extérieure. Cela montre que ce type de reconnaissance, et autrui, restent bien constitutifs de l'identité, même lorsque celle-ci est construite sur un *prima* de l'identité pour soi. La troisième hypothèse est également confirmée.

Toutes les hypothèses étant validées, nous pouvons dès lors identifier et confirmer le processus identitaire qui prend place durant les reconversions professionnelles volontaires ; il est composé de trois grandes phases, nos trois hypothèses, que nous avons à chaque fois identifiées dans les discours de nos répondantes. C'est en analysant tout cela que nous avons fait ressortir la typologie de la reconversion professionnelle volontaire. Elle est composée de deux modèles types ; la rupture totale et la rupture avec continuité. Ceux-ci sont à mettre en lien avec l'arrêt total, ou non, de l'ancienne activité professionnelle, ainsi que dans une rupture totale, ou non, avec l'ancienne identité professionnelle. Dans le premier modèle, les répondantes ont toutes arrêté leur ancienne activité et ont complètement lâché, ou sont en train de lâcher complètement, l'ancienne identité professionnelle. Tandis que pour le deuxième modèle, les répondantes gardent encore un lien avec les deux.

7. Conclusion

Au cours de ce travail, nous nous sommes penchée sur la question du processus identitaire vécu par les femmes en reconversion professionnelle volontaire. Afin de répondre à cette question, nous avons d'abord approché ce qui a été dit sur ces sujets dans la littérature, ce qui nous a permis de mettre en lumière plusieurs concepts que nous avons mobilisés afin de réaliser ce travail ; que ce soit le concept de reconversion professionnelle et la distinction entre le fait qu'elle puisse être volontaire ou subie, celui d'identité pour lequel nous nous sommes basée sur Mead (2006) et Dubar (2010), celui d'identité professionnelle ou encore celui de crise identitaire. Nous avons également explicité notre terrain de recherche, la façon dont nous avons choisi de le délimiter autour des femmes en reconversion professionnelle volontaire vers des métiers de l'aide et des soins aux personnes. Ensuite, sur base des entretiens réalisés, nous avons mis en évidence les idées et informations clés qui ressortaient de l'empirie, tout en les mettant en parallèle avec la littérature. Cela nous a permis de mettre en lumière que ce processus identitaire était composé de plusieurs grandes étapes, phases communes à tous les profils de nos répondantes. Tout d'abord, il y a une crise identitaire en prémices de ce processus ; cette crise est amenée par divers facteurs qui s'articuleront différemment selon les profils. Comme nous l'avons vu dans la typologie, cette crise peut être amenée par une impulsion extérieure ou une impulsion propre. Nous avons ensuite identifié que la crise amenait à une transformation de soi, dont chaque

répondante a conscience, et qui signe la sortie de la crise identitaire. Nous avons vu que cette étape comportait différents points tels que des doutes, des peurs, des deuils, de la réflexion et qu'elle nécessitait l'intervention d'autrui. Enfin, ce processus se termine par la reconstruction d'une nouvelle identité et la reconversion professionnelle. Cette étape est, elle aussi, accompagnée de doutes, de peurs, de retour aux valeurs et de l'intervention d'autrui. Cela s'étale sur un laps de temps d'une durée relativement longue, propre à chacune.

À la suite de cette analyse, nous avons conceptualisé une typologie à partir des différents profils étudiés. Celle-ci nous permet de distinguer deux modèles types ; celui de la rupture totale et celui de la rupture avec continuité. Dans les deux modèles, nous avons vu que des sous-types émergeaient en raison des caractéristiques plus spécifiques des profils que nous avons rencontrés. Les sous-systèmes portent sur l'identité pour autrui et sur la question du deuil.

En clôturant ce travail, nous avons conscience que nous avons dû poser des choix dans la recherche. Par exemple, au début, nous voulions nous intéresser au fait du public presque entièrement féminin et voir si la volonté de devenir indépendante était en lien avec une envie d'arranger les horaires selon la vie familiale. Or, ce n'est pas une question que nos répondantes ont soulevée durant les entretiens, nous avons dès lors choisi de laisser ce critère de côté, mais il constituerait une piste de recherche captivante pour un futur travail. Il serait également intéressant de rechercher si cette orientation vers les métiers de l'aide et des soins aux personnes est purement féminine, relevant du care, ou non. Et si les hommes se tourneraient, eux, vers des métiers vus comme étant plus « masculins ». Nous nous sommes également demandé ce qui expliquait le fait que toutes les répondantes avaient la volonté de devenir indépendantes ; cela pourrait faire l'objet d'une autre recherche. Voici autant de pistes que nous avons relevées en réalisant notre travail et qui, selon nous, seraient intéressantes à mener, car nous avons nous-mêmes été passionnée lors de notre recherche.

8. Bibliographie

Cefaï, D., Quéré, L., In Mead, G. H. (2006). *L'esprit, le soi et la société*. Paris : Presses Universitaires de France.

Cocandeau-Bellanger, L., Duperray-Lo Bartolo, P. & Margoux, M. (2019). Les figures temporelles de l'adulte en reconversion vers la création d'entreprise. *Pratiques Psychologiques, Volume 25, Issue 3*, 303-327.
<https://doi.org/10.1016/j.prps.2018.11.006>

Coenen-Huther, J. (2007). Classifications, typologies et rapport aux valeurs. *Revue européenne des sciences sociales, XLV-138*, 27-40. <https://doi.org/10.4000/ress.191>

Deltand, M. (2019). Projet de reconversion et modes résolutaires de tensions identitaires en formation : le cas de professionnels se préparant aux métiers du conseil. *Savoirs, 49*, 51-68. <https://doi.org/10.3917/savo.049.0051>

Dubar, C. (2010). *La crise des identités : L'interprétation d'une mutation*. Paris : Presses Universitaires de France.

Dubar, C. (2015). *La socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin.

Dumez. (2021). *Méthodologie de la recherche qualitative : les 10 questions clés de la démarche compréhensive* (3e édition.). Paris : Vuibert.

Fray, A. & Picouleau, S. (2010). Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail. *Management & Avenir, 38*, 72-88. <https://doi.org/10.3917/mav.038.0072>

Mead, G. H. (2006). *L'esprit, le soi et la société*. Paris : Presses Universitaires de France.

Négroni, C. (2005). La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique. *Cahiers internationaux de sociologie, 119(2)*, 311-331. <https://doi.org/10.3917/cis.119.031>

Négroni, C. (2011). Les parcours d'insertion à l'épreuve du travail sur soi. *Recherches sociologiques et anthropologiques, 42(2)*, 143-158.
<https://doi.org/10.4000/ras.734>

Orianne, J.F. (2019). *Petit précis de théorie sociologique*. Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur.

Perez-Roux, T. (2016). Transitions professionnelles et transactions identitaires : expériences, épreuves, ouvertures. *Pensée plurielle*, 41, 81 - 93. <https://doi.org/10.3917/pp.041.0081>

Perez-Roux, T. et Salane, F. (2013), Identités professionnelles en crise(s) ?. *Recherche et formation*, 74, 9-16. <https://doi.org/10.4000/rechercheformation.2113>

Rakoto-Raharimanana, H., & Monin, N. (2019). Reconversion, bifurcation ou réorientation professionnelle ? Le cas des professeurs des écoles. *Recherche & formation*, 90, 73-86. <https://doi.org/10.4000/rechercheformation.5012>

9. Annexe

9.1. Annexe I – Guide d'entretien

Profil	<p>Quel âge as-tu ?</p> <p>As-tu des enfants ?</p> <p>Tu travailles depuis combien d'années ?</p>
Parcours	<p>Quelles études as-tu faites ? Quelle envie derrière ce choix ?</p>
Travail	<p>Quel était ton dernier travail ? Quelle fonction ?</p> <p>Tu es restée combien de temps là ?</p> <p>Quel poste avais-tu ? Avec des responsabilités ?</p> <p>Quel était le fonctionnement de ton entreprise ?</p> <p>Quelle ambiance ? Comment tu t'y sentais ?</p> <p>Inconfort, épreuve au travail ?</p> <p>Reconnaissance ?</p> <p>Raison du départ ?</p> <p>Trop « masculin » ?</p>
Départ (si changement de travail)	<p>Faisait longtemps que tu pensais à partir ? L'envie était là depuis longtemps ?</p> <p>Qu'est-ce qui t'a décidée ? Déclencheur ? ou long terme ?</p> <p>Comment tu t'es sentie dans cet entre-deux ?</p> <p>Changement ou épreuve ?</p> <p>Comment ça s'est passé ?</p> <p>Comment tu t'es sentie ? Doutes ? Peurs ? Questionnements ?</p>
Crise identitaire	<p>Comment tu te sentais ? Tension ? Epreuve ?</p> <p>D'où vient cet inconfort ? Tu l'as vu toi-même ou autre ?</p> <p>Questionnement ? Peurs ? Doutes ?</p> <p>Vision différente entre ce que tu étais et voulais être ?</p> <p>Volonté de se réaliser & reconnaissance ?</p> <p>T'es-tu sentie différente/changée ?</p> <p>Est-ce qu'il y a des choses qui ont changées quand tu étais en réflexion ?</p>
Nouveau projet	<p>Quel cheminement ? Tension ? Epreuve ?</p> <p>Qu'est-ce qui t'a décidée ? Un projet en tête ?</p> <p>Comment tu t'y sentais ? Avant – pendant -après ?</p> <p>Qu'est ce que ça t'a apporté ? ça a changé selon les étapes d'avancement ?</p> <p>Pourquoi cette orientation ? Cela vient de toi ou de l'extérieur ?</p> <p>Quelles ont été les réactions de tes proches ? Reconnaissance ?</p> <p>Changement d'entourage ?</p>
Présent	<p>Aujourd'hui où en es-tu ? Que veux-tu en faire ?</p> <p>Comment te sens-tu ?</p> <p>Nouvel entourage – famille, amis,.. ?</p> <p>Te trouves-tu changée ?</p> <p>Quelle image as-tu de toi ? Niveau pro et perso ?</p>
Famille – entourage	<p>Comment ont-ils pris ta décision ?</p> <p>As-tu été soutenue tout du long ?</p> <p>Reconnaissent-ils ta décision ?</p>

9.2. Annexe II – Typologie

9.3. Tableau des caractéristiques

	Seule	En couple	Mariée	Burn out	Travaille toujours	Rapport à autrui ok	Rapport à autrui en crise	Inadéquation des valeurs	Perte de sens	Impulsion extérieure	Impulsion propre	Deuil fait	Deuil à faire
Alice			x	x			x	x	x	x		x	
Sandrine			x	x			x	x	x	x		x	
Justine			x	x	x	x	x	x		x		x	
Sylvie			x	x			x	x	x	x			x
Joséphine			x		x	x		x			x		x
Caroline	x	x		x			x	x	x	x			x
Fabienne		x		x			x	x	x	x			x
Amélie			x	x			x	x	x	x		x	
Carole				x		x		x	x	x		x	
Gaétane		x			x		x	x			x	x	
Marie		x				x		x	x	x		x	
Aurore	x				x		x	x			x	x	
Séverine		x			x	x		x			x		x
Christelle							x	x	x	x		x	
Maud			x		x	x		x			x	x	