

Les reconversions professionnelles involontaires : entre chocs de carrière, travail identitaire et rapports à la formation (Subside FNS no 100019_192429)

Résumé

Contexte. En Suisse comme dans les autres pays occidentaux, les parcours professionnels sont de moins en moins linéaires et prévisibles (Bühlmann, 2012 ; Peake & McDowall, 2012). L'augmentation de la fréquence et de la complexité des transitions que les personnes traversent durant leur carrière est emblématique de ces changements (Gomensoro et al., 2017 ; Olry-Louis, Vonthron, Vayre, & Soidet, 2017). La reconversion professionnelle involontaire est une forme particulière de transition qui touche autant les travailleurs·ses victimes d'accidents ou de maladies que les chômeurs·ses forcé·e·s à changer de secteur d'emploi et les personnes migrantes dont le diplôme n'est pas reconnu en Suisse (Carless & Arnup, 2011 ; Zacher, 2017). Souvent imprévisibles, rarement désirées, ces reconversions contraignent les personnes à renoncer à leur métier et à construire un nouveau projet professionnel (Bernhard-Oettel & Näswall, 2015). Dès lors, elles sont insidieuses pour la construction d'une identité professionnelle et peuvent entraîner une précarisation des parcours (Fournier, Gauthier, Perron, Masdonati, Zimmermann, & Lachance, 2017).

Raison d'être. Les travaux sur les reconversions professionnelles sont récents, et rares sont les études portant sur les reconversions involontaires. On peut néanmoins supposer que ces dernières présentent des caractéristiques et des enjeux singuliers qui méritent d'être étudiés, et ce, tant pour l'avancement des connaissances sur les parcours contemporains que pour la mise en place d'accompagnements adaptés.

Objectifs. S'appuyant sur une approche psychosociale et éducative des transitions (Masdonati & Zittoun, 2012 ; Merriam, 2005), ce projet vise à comprendre ce qui caractérise les processus de reconversion professionnelle involontaire. Cet objectif général se décline en trois objectifs spécifiques : (1) comprendre ce qui marque globalement l'expérience subjective d'une reconversion ; (2) étudier et comparer les vécus de reconversions occasionnées par un problème de santé, par un manque d'emploi ou par la migration ; (3) cerner la manière dont ces expériences et vécus évoluent tout au long du processus de reconversion. Les caractéristiques générales et spécifiques et les processus de reconversion sont étudiés à travers les concepts de choc de carrière (Akkermans, Seibert, & Mol, 2018), de travail identitaire (Conroy & O'Leary-Kelly, 2014 ; Ibarra & Barbulescu, 2010) et de rapport à la formation (Kaddouri, 2011).

Méthodes. Nous prévoyons de recruter 45 personnes en reconversion professionnelle involontaire et inscrites dans les offices d'assurance invalidité ($N = 15$), d'assurance chômage ($N = 15$) et auprès d'organismes d'accueil des migrant·e·s ($N = 15$). Ces personnes seront invitées à participer à des entretiens semi-structurés au moment de la mise en place d'un projet de reconversion, ainsi qu'après une, puis deux années d'engagement dans ce projet. En cohérence avec les objectifs de l'étude, des analyses thématiques (Braun & Clarke, 2006) seront menées sur l'ensemble du matériel (objectif spécifique 1), des analyses qualitatives consensuelles (Hill, 2012) seront conduites sur les données de chacun des trois groupes (objectif spécifique 2) et des analyses qualitatives longitudinales (Hermanowicz, 2016 ; Saldana, 2003) combineront les trois temps de l'étude (objectif spécifique 3).

Résultats escomptés. Les résultats offriront une vision d'ensemble de la spécificité de l'expérience, du vécu et des enjeux d'une reconversion professionnelle involontaire et de ses déclinaisons. Ils permettront aussi de mieux comprendre le travail identitaire de « séparation » de l'ancien emploi et de « récupération » d'un nouveau projet, en plus de mettre en relief l'évolution du rapport à la formation des personnes engagées dans une reconversion.

Impact des résultats. Sur le plan scientifique, la recherche contribuera à combler le manque de connaissances sur les personnes en reconversion professionnelle en Suisse. Elle alimentera aussi les réflexions sur les conditions d'accès à des carrières durables et sur le rôle de la formation des adultes dans ce processus. De plus, cette étude propose une articulation innovante de plusieurs stratégies d'analyse des données. Sur le plan social, par son caractère appliqué, la recherche donnera lieu à des recommandations pour la prévention de parcours précaires et pour des accompagnements d'orientation et des formations adaptés aux personnes aux prises avec une reconversion professionnelle qu'elles n'ont pas choisie.

Equipe de recherche. La recherche sera menée par Jonas Masdonati (chercheur responsable), Caroline Frésard (doctorante) et Anouk Jasmine Albien (postdoctorante). Cinq partenaires sont également impliqué·e·s dans le projet : Prof Isabelle Caprani (Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle), Prof Geneviève Fournier (Université Laval), Prof Mokhtar Kaddouri (Université de Lille), Prof Nathalie Muller-Mirza (Université de Genève) et Prof Isabelle Olry-Louis (Université Paris Nanterre).

Vue d'ensemble du calendrier, des étapes et des responsabilités

	Période	Etapes	Type de tâche ^a	Doc.	Post doc.	Réq.
Phase préparatoire (6 mois)	09.20	▪ Demande au comité d'éthique SSP UNIL	A			X
	09.20	▪ Engagement des membres de l'équipe	A			X
	10.20-12.20	▪ Préparation pratique et théorique	A	X	X	<u>X</u> ^b
	11.20-12.20	▪ Contact avec les institutions (OAI, ORP, EVAM)	A			X
	11.20-01.21	▪ Formation de l'équipe à la recherche qualitative	A	X	X	<u>X</u>
	01.21-02.21	▪ Rencontres avec les personnes-contact	A	X	X	X
	02.21	▪ 1 ^{ère} rencontre du comité scientifique	A	X	X	X
Temps 1 (12 mois)	03.21-04.21	▪ Validation du guide d'entretien Temps 1 (T1)	A	X	X	X
	04.21-07.21	▪ Recrutement, réalisation et transcription de 45 entretiens	B	<u>X</u> ^c	X	
	05.21-09.21	▪ Analyses thématiques de l'ensemble des données T1	B	<u>X</u>	X	
	06.21-10.21	▪ Analyses qualitatives consensuelles par sous-groupe T1	B	<u>X</u>	<u>X</u>	X
	08.21-09.21	▪ Participation à deux congrès (IAEVG, SSRE)	D		X	X
	09.21	▪ Participation à un colloque de praticien·ne·s (NICE)	C		X	
	10.21-11.21	▪ Rédaction et diffusion du 1 ^{er} rapport intermédiaire	C	X	X	X
	12.21-02.22	▪ Rédaction d'un article scientifique sur les données T1	D		X	
	02.22	▪ 2 ^{ème} rencontre du comité scientifique	A	X	X	X
Temps 2 (12 mois)	03.22-04.22	▪ Validation du guide d'entretien Temps 2 (T2)	A	X	X	X
	04.22-06.22	▪ Recrutement, réalisation et transcription de 30 entretiens	B	<u>X</u> ^c	X	
	05.22-08.22	▪ Analyses thématiques de l'ensemble des données T2	B	<u>X</u>	X	
	06.22-09.22	▪ Analyses qualitatives consensuelles par sous-groupe T2	B	<u>X</u>	<u>X</u>	X
	07.22-10.22	▪ Analyses longitudinales T1-T2	B	<u>X</u>	X	
	08.22-09.22	▪ Participation à deux congrès (IAAP, SSRE)	D	X	X	
	10.22-11.22	▪ Rédaction d'un article scientifique sur les données T2	D	X		
	10.22-11.22	▪ Rédaction et diffusion du 2 ^e rapport intermédiaire	C	X	X	X
	01.23-02.23	▪ Rédaction d'un article scientifique longitudinal (T1-T2)	D		X	
	02.23	▪ 3 ^{ème} rencontre du comité scientifique	A	X	X	X
Temps 3 (12 mois)	03.23-04.23	▪ Validation du guide d'entretien Temps 3 (T3)	A	X	X	X
	04.23-05.23	▪ Recrutement, réalisation et transcription de 20 entretiens	B	<u>X</u> ^c	X	
	05.23-08.23	▪ Analyses thématiques de l'ensemble des données T3	B	<u>X</u>	X	
	06.23-09.23	▪ Analyses qualitatives consensuelles par sous-groupe T3	B	<u>X</u>	<u>X</u>	X
	07.23-10.23	▪ Analyses longitudinales T1-T2-T3	B	<u>X</u>	X	
	08.23-09.23	▪ Participation à deux congrès (REF, VET)	D	X	X	
	10.23-11.23	▪ Rédaction d'un article scientifique sur les données T3	D	X		
	10.23	▪ Participation à un colloque de praticien·ne·s (NICE)	C	X		
	10.23-11.23	▪ Rédaction et diffusion du rapport final	C	X	X	X
	11.23-02.24	▪ Coordination d'un numéro thématique	D			X
	01.24-02.24	▪ Rédaction d'un article scientifique longitudinal (T1-T3)	D		X	
Transfert (6 mois)	03.24-04.24	▪ Policy briefs et articles de vulgarisation (Panorama, EP)	C	X	X	X
	03.24-07.24	▪ Interventions pour institutions et intervenant·e·s	C	<u>X</u>	X	X
	03.24-08.24	▪ Conception de formations continues (CSFO)	C	<u>X</u>	X	X
	03.24-08.24	▪ Colloque et soutenance de thèse	D	<u>X</u>		X

Note. ^a A = conception/organisation ; B = collecte de données et analyse ; C = valorisation pour la pratique ; D = valorisation scientifique. ^b X = responsabilité principale. ^c Appui d'un·e assistant·e étudiant·e pour les transcriptions.

Références

- Akkermans, J., Seibert, S. E., & Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology, 44*, 1-10. doi:10.4102/sajip.v44i0.1503
- Bernhard-Oettel, C., & Näswall, K. (2015). Career continuance and transfer of competencies after job transitions: insights from a Swedish study. In A. De Vos & B. I. J. M. van der Heijden (Eds.), *Handbook of research on sustainable careers* (pp. 381-397). Cheltenham, UK, Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*, 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Bühlmann, F. (2012). Configurations of atypical and precarious employment in Switzerland. *LIVES Working Papers, 15*, 1-35. doi:10.12682/lives.2296-1658.2012.15
- Carless, S. A., & Arnup, J. L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior, 78*, 80-91. doi:10.1016/j.jvb.2010.09.002
- Conroy, S. A., & O'Leary-Kelly, A. M. (2014). Letting go and moving on: Work-related identity loss and recovery. *Academy of Management Review, 39*, 67-87. doi:10.5465/amr.2011.0396
- Fournier, G., Gauthier, C., Perron, F., Masdonati, J., Zimmermann, H., & Lachance, L. (2017). Processus de reconversion professionnelle de travailleur.euse.s inscrit.e.s dans des parcours professionnels marqués par la mobilité: entre le deuil du métier et le désir de réinvestir sa vie autrement. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 46*, 363-399. doi:10.4000/osp.5465
- Gomensoro, A., Meyer, T., Hupka-Brunner, S., Jann, B., Oesch, D., ... & Scharenberg, K. (2017). *Situation professionnelle à l'âge de 30 ans: Mise à jour des résultats de l'étude longitudinale TREE*. Berne : TREE.
- Hermanowicz, J. C. (2016). Longitudinal qualitative research. In M. Shanahan, J. Mortimer & M. Kirkpatrick Johnson (Eds.), *Handbook of the Life Course* (pp. 491-513). Cham : Springer. doi:10.1007/978-3-319-20880-0_22
- Hill, C. E. (Ed.) (2012). *Consensual qualitative research: A practical resource for investigating social science phenomena*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Ibarra, H., & Barbulescu, R. (2010). Identity as narrative : prevalence, effectiveness, and consequences of narrative identity work in macro role transitions. *Academy of Management Review, 35*, 135-154. doi:10.5465/AMR.2010.45577925
- Kaddouri, M. (2011). Motifs identitaires des formes d'engagement en formation. *Savoirs, 25*, 69-86. doi:10.3917/savo.025.0069
- Masdonati, J., & Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles: processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle, 41*, 229-253. doi:10.4000/osp.3764
- Merriam, S. B. (2005). How adult life transitions foster learning and development. *New Directions for Adult and Continuing Education, 108*, 3-13. doi: 10.1002/ace.193
- Olry-Louis, I., Vonthron, A.-M., Vayre, E., & Soidet, I. (2017). Introduction. In I. Olry-Louis, A.-M. Vonthron, E. Vayre & I. Soidet (Eds.), *Les transitions professionnelles : Nouvelles problématiques psychosociales* (pp. 17-27). Paris : Dunod.
- Peake, S. & McDowall, A. (2012). Chaotic careers: A narrative analysis of career transition themes and outcomes using chaos theory as a guiding metaphor. *British Journal of Guidance & Counselling, 40*, 395-410. doi:10.1080/03069885.2012.704350
- Saldana, J. (2003). *Longitudinal qualitative research: Analyzing change through time*. Walnut Creek, CA: AltaMira.
- Zacher, H. (2017). Berufliche Veränderungen: Wenn Erwerbstätige sich neu orientieren. In S. Kauffeld S. & D. Spurk (Eds), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (pp. 1-23). Berlin, Heidelberg: Springer. doi:10.1007/978-3-662-45855-614-1