



© Craig Ren (Unsplash)

# Reconversions professionnelles: le travail comme vecteur d'identité individuelle?

On connaît tou·tes quelqu'un·e qui a changé de métier ou qui songe à le faire. Pour être bien aligné·es, le travail doit correspondre à nos envies, nos valeurs et nos compétences. Des services pour accompagner la reconversion professionnelle se développent, et rendent ces projets de moins en moins atypiques. Cette analyse de l'APMC s'appuie sur des recherches académiques qui permettent d'amorcer une réflexion au sujet des ressources, des politiques et des émotions mobilisées par les reconversions professionnelles volontaires.

Il y a dix ans, Éric était employé en tant que retoucheur photo dans une société de vente en ligne en banlieue parisienne. Aujourd'hui il est maraîcher bio dans l'est de la France et, pour ce changement d'orientation professionnelle, il a bénéficié d'une formation spécifique financée par un dispositif public dédié. Alice a travaillé près de dix ans dans le secteur du cinéma, dans la production de documentaires et dans la diffusion de films d'art et essai, puis elle a décidé de changer de métier et a suivi une formation subventionnée pour devenir coiffeuse.

De la médiation culturelle à la réparation de vélos, du secteur des éoliennes à la menuiserie ou encore de la production événementielle à la pratique professionnelle de la fermentation d'aliments, nous entendons parler de plus en plus de **changements de métier volontaires** et plus ou moins radicaux. La presse s'est faite écho de ce phénomène et plusieurs travaux de recherche académique lui ont été récemment consacrés.

Bien que ces trajectoires professionnelles restent atypiques, elles se normalisent progressivement. Elles interrogent notre **rapport au travail** sur fond de transformations profondes des conditions d'exercice de différents métiers liées, entre autres, à la libéralisation de l'économie, à la globalisation et aux développements technologiques. L'idée d'occuper le même emploi toute sa vie apparaît de plus en plus anachronique, mais l'injonction à la flexibilité prend ici une tournure paradoxale.

Ces changements d'orientation professionnelle ne répondent pas forcément aux besoins du marché de l'emploi, mais obéissent à des aspirations individuelles d'**épanouissement au travail**. Nous allons aborder ici ce phénomène en tentant de cerner ce que l'on désigne sous le terme générique de « bifurcation (ou reconversion) professionnelle » et en cherchant à mesurer son ampleur actuelle. Il sera également question de citer quelques risques auxquels les personnes s'exposent par la reconversion professionnelle.



© [Ian Schneider](#) (Unsplash)

## DE QUOI LA « RECONVERSION » EST-ELLE LE NOM ?

Le mot « reconversion » fait référence au processus d'adaptation suivi par une personne en vue de répondre à des demandes différentes. Le sujet de la reconversion professionnelle était, jusqu'à récemment, plus communément abordé suite à la perte d'un emploi, notamment dans le cas d'un licenciement. L'évolution des conditions économiques et des structures d'emploi des trois dernières décennies ont en effet été à l'origine de plans sociaux, et donc de **reconversions professionnelles** souvent involontaires, impréparées et plus ou moins brutales.

Pour la période 2021-2027, la Commission européenne a ainsi créé le *Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés* (FEM) qui vise à renforcer le dynamisme et la compétitivité de l'économie de l'Union européenne en améliorant les compétences et l'employabilité des travailleurs salariés et indépendants confrontés à une restructuration, et à les aider à retrouver un emploi<sup>1</sup>.

Les premières recherches sur les reconversions professionnelles sont ainsi d'abord issues du monde industriel et du soutien public-privé à l'employabilité via, par exemple, des allocations de formation pour le reclassement.

Se détachant d'une logique d'adéquation aux besoins du marché de l'emploi et des évolutions de l'économie sous la globalisation, le **droit à la formation s'est ensuite progressivement individualisé et déconnecté du statut d'emploi**. En témoignent la promotion de la formation tout le long de la vie par les institutions internationales et européennes telles l'OCDE ou la Commission européenne, notamment à travers le Fonds social européen. Dans ce cadre, la délocalisation de la production industrielle vers des pays du Sud Global implique des projets de formation et d'accompagnement vers de nouvelles carrières pour un grand nombre de travailleurs.

### Helping Slovak workers transition from mining to new careers

As lignite mining ends in Slovakia's Upper Nitra region, many workers face job loss and uncertainty. EU-backed initiatives are now helping these workers transition to new careers, offering support and training for a sustainable future.



1 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326&langId=fr>

### [Aider les travailleurs slovaques à passer de l'exploitation minière à de nouvelles carrières

*Avec la fin de l'exploitation du lignite (combustible fossile) dans la région slovaque de la Haute-Nitra, de nombreux travailleurs sont confrontés à la perte de leur emploi et à l'incertitude. Des initiatives soutenues par l'Union européenne aident désormais ces travailleurs à se réorienter vers de nouvelles carrières, en leur offrant soutien et formation pour un avenir durable.]<sup>2</sup>*

Les reconversions volontaires médiatisées plus récemment montrent quant à elles la **quête de sens dans le travail et la volonté de travailler autrement**. Elles traduisent aussi, souvent, d'une envie de le faire ailleurs, loin des grandes villes où les loyers sont chers et les temps de déplacement pour se rendre au boulot sont longs. Elles sont en lien avec les appels à « déserteur » des diplômé·es en ingénierie qui ne veulent pas participer à la destruction de la planète, mais aussi au phénomène de la « Grande démission » qui ont pris de l'ampleur suite à la crise du COVID-19. Elles posent ainsi des questions éthiques, écologiques, économiques et philosophiques.

Suivant cette **idée du changement d'échelle et du renoncement**, plusieurs études se sont intéressées aux reconversions des cadres et des professionnel·les « intellectuel·les » vers l'artisanat et au transfert de compétences qui s'opère d'un métier à l'autre. Par leur caractère paradoxal et prétendument radical (on le verra plus tard), elles questionnent le rapport au travail dans nos sociétés.

La reconversion professionnelle est une **phase de transition** qui peut « se penser comme un changement de voie, et parfois de vie, car les modifications qui s'y opèrent s'accompagnent d'une décentration non seulement professionnelle mais aussi personnelle »<sup>3</sup>. Elle fait généralement suite aux épreuves objectives du premier choix de carrière, qui s'expriment dans les termes plus divers : exposition à l'incertitude de l'emploi ou des revenus (orientation vers des métiers qui semblent plus stables), insatisfaction liée à l'environnement de travail (y compris social, et donc la recherche de changement de public à côtoyer), conditions d'exercice du métier choisi (autonomie, aménagement de l'espace, capacité à décider, mobilisation et développement de compétences, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle...) et valeurs (esprit de communauté, respect de l'environnement naturel...).

La reconversion représente tant la sortie d'une carrière que l'entrée dans une autre, que l'on a choisi après une période de réflexion plus ou moins longue et qu'on prépare d'une manière plus ou moins conséquente.

2 <https://european-social-fund-plus.ec.europa.eu/en/projects/helping-slovak-workers-transition-mining-new-careers>

3 Noëlle Monin et Herilalaina Rakoto-Raharimanana en introduction du numéro 90 de la revue *Recherche & Formation* (2019) : <https://journals.openedition.org/rechercheformation/4882>.

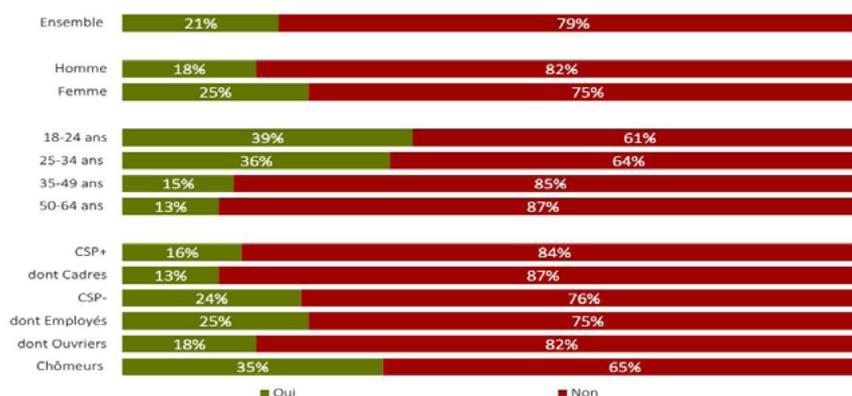
# LA QUÊTE DE SENS À L'ORIGINE DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE VOLONTAIRE

En 2024, le baromètre de la formation et de l'emploi du Centre Inffo/CSA chiffre à 21% les actif-ves en France<sup>4</sup> qui préparent une reconversion professionnelle<sup>5</sup>.

Les plus jeunes (36% parmi les 25-34 ans) et les personnes sans emploi sont celles qui se montrent le plus attiré-es par la reconversion. Les femmes se montrent également plus intéressées par le changement de métier que les hommes (25% contre 18%) :

## LES PLUS JEUNES ET LES PERSONNES SANS EMPLOI RESTENT LES PROFILS LES PLUS ATTIRÉS PAR LA RECONVERSION

Q23. Etes-vous actuellement en train de préparer une reconversion professionnelle ?  
Base : Ensemble (N=1618) – Une seule réponse possible  
Evolutions par rapport à 2023



Source : baromètre de la formation et de l'emploi du Centre Inffo/CSA 2024

Parmi les personnes qui ne sont pas en train de préparer une reconversion professionnelle, 36% y songent ou l'envisagent (dans une perspective à 5 ans). Ces chiffres sont en croissance par rapport à 2021.

**Les reconversions volontaires semblent ainsi se normaliser, dans un contexte de fortes injonctions à la flexibilité dans le travail où la volonté d'occuper le même emploi toute la vie n'est plus si répandue.**

4 En Belgique, d'après le SPF Emploi, 7% des travailleur-ses belges envisagent un changement de carrière dans l'année à venir. 20% d'entre elles et eux prévoient un changement total d'horizon professionnel, tandis que 13% souhaitent simplement changer de secteur. Des chiffres en augmentation concernant les démarches de réorientation professionnelle depuis la crise de la COVID-19.

Cf. SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, *État des lieux de la mobilité professionnelle en Belgique* ; [https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/Mobilite%CC%81\\_Pro\\_Belgique.pdf](https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/Mobilite%CC%81_Pro_Belgique.pdf)

5 Centre Inffo, *Le baromètre de la formation et de l'emploi 2024, 2024* ; <https://www.res-sources-de-la-formation.fr/visionneuse.php?lvl=afficheur&explnum=27169#page/56/mode/1up>

En France, la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel encourage ces mobilités et les formations qui les rendent possibles<sup>6</sup>.

Les recherches dans ce domaine ont mis l'accent sur les étapes de la reconversion et ses conditions de possibilité. Les travaux de Catherine Négroni et Olivier Mazade montrent que les reconversions professionnelles volontaires trouvent souvent leur origine dans un sentiment d'**insatisfaction au travail marqué par le manque de reconnaissance ou par la lassitude**<sup>7</sup>.

La quête de sens, la poursuite d'une vocation et l'amélioration des conditions d'exercice sont également citées comme des facteurs déclencheurs de la reconversion professionnelle volontaire. A la différence des reconversions subies, la dimension subjective est ici prépondérante, comme si le travail devait nécessairement faire partie de l'identité individuelle. **Mettre en œuvre un processus de reconversion professionnelle représente donc une redéfinition plus générale de soi.**

Cette redéfinition se déroule en plusieurs étapes plus ou moins longues qui vont de l'idée initiale à l'accommodation identitaire dans le nouveau métier, en passant par la réflexion, la mise en place du projet de reconversion, le progressif désengagement vis-à-vis du métier d'origine, et l'éventuelle formation suivie pour acquérir les compétences nécessaires au métier choisi. **S'engager dans une réorientation professionnelle revient à faire le point sur sa vie et le sens que l'on veut donner au travail**, activité qui prend un temps et une place considérable dans notre configuration sociale.

L'accompagnement et la formation occupent alors une place centrale dans le processus de reconversion, spécialement quand la distance entre le métier d'origine et celui vers lequel on s'oriente est grande. Au-delà des compétences et savoirs que ces dispositifs permettent d'acquérir, ils servent aussi de laboratoires de **transformation identitaire**<sup>8</sup>.



© [Maggie Markel](#)

6 Damien BROCHIER, « Chapitre 2. Soutenir et accompagner les mobilités : en quête d'un nouveau paradigme ? » in Florence LEFRESNE et Éric VERDIER (éd.), *Le temps des mobilités et des reconversions professionnelles*, Céreq, 2024 ; <https://doi.org/10.4000/books.cereq.3601>.

7 Catherine NEGRONI et Olivier MAZADE, « Entre contrainte et choix, regards sur les reconversions professionnelles subies et les reconversions professionnelles volontaires », in *Recherche et formation*, 90, pp. 87-102, 2019 ; <http://journals.openedition.org/rechercheformation/5082>

Ces résultats sont en lien avec la *European Values Survey*, une enquête qui montre l'importance de l'intérêt au travail pour les européens, qui ont des attentes à l'égard du travail fondées sur la reconnaissance de leurs compétences.

8 Anne JOURDAIN, « Les reconversions professionnelles dans l'artisanat d'art. Du désengagement au réengagement », in *Sociologies pratiques*, n° 28(1), pp. 21-30, 2014 ; <https://doi.org/10.3917/sopr.028.0021>

# RESSOURCES ET DISPOSITIFS POUR GÉRER LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE VOLONTAIRE

La reconversion professionnelle, souvent associée à un processus de changement plus large dans la vie d'un individu, implique donc une grande incertitude qu'il est nécessaire de gérer. Cette incertitude revêt plusieurs dimensions (économique, identitaire, de l'emploi ou encore du succès général de la reconversion) et est particulièrement liée aux irréversibilités qui accompagnent ce changement de métier.

Les études réalisées sur ce sujet montrent que beaucoup de reconverti·es disposaient, au début du processus de reconversion, de **filets de sécurité** qui leur ont permis de se lancer. Ces filets sont tissés de mailles d'ordre moral et affectif (comme le soutien des proches), économique (telles des prestations pour cause de chômage – suite à la rupture d'un contrat salarial, conventionnelle ou autre, par exemple – ou des revenus locatifs, ou encore de l'aide familiale et/ou du conjoint). Les aides à la reconversion, par la formation notamment et certaines formes d'accompagnement (comme le bilan de compétences) sont également très présentes.

Le baromètre de la formation et de l'emploi du Centre Inffo/CSA 2024 montre que parmi les actif·ves en reconversion ou envisageant d'en engager une, 4 sur 5 suivent ou vont suivre une formation spécifique. Un marché du coaching en reconversion professionnelle se développe, en outre, depuis quelques années.



© [Quino AI](#)

Anne Jourdain, sociologue qui a enquêté sur ce marché, montre comment les **coachs contribuent à l'individualisation des rapports au travail et à l'évolution professionnelle**, en proposant un accompagnement qui concurrence le marché de la formation continue. Très souvent eux·elles-mêmes reconverti·es, ces coachs fondent leur expertise sur leur propre expérience et se focalisent sur l'individu pour l'aider à trouver les « talents cachés » qui lui permettront de « créer le job de ses rêves »<sup>9</sup>, sans vraiment observer les réalités du marché du travail. Les coachs présentent leur accompagnement comme un préalable à la formation qui a pour but d'identifier les points forts et les faiblesses du/de la candidat·e à la reconversion.

9 Anne JOURDAIN, « Comment les coachs individualisent les maux du travail », in *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 25 | 2024, mis en ligne le 21 octobre 2024, consulté le 14 décembre 2024 ; <http://journals.openedition.org/nrt/17737>

La formation permet quant à elle d'acquérir les compétences nécessaires pour l'activité de reconversion. Elle sert aussi de socialisation au nouveau métier ou, dit autrement, de **transmission de la « culture de métier »**. Comme chez les coachs, des reconverti·es proposent des formations aussi dans leurs secteurs d'activité, de la boulangerie à la maçonnerie. Ces formations représentent un revenu supplémentaire pour celles et ceux qui les donnent, et participent à la transformation identitaire des personnes en voie de reconversion.

Le travail sociologique d'Antoine Dain, focalisé sur les diplômé·es du supérieur reconverti·es dans l'artisanat de bouche, montre que ces dernier·ères s'identifient peu au métier artisanal et adoptent un rapport esthétisant et singulier à celui-ci<sup>10</sup>. Ce rapport se caractérise justement par une mise à distance de la « culture de métier » et par la remobilisation de références et compétences de l'ancien métier ou de leur environnement



© [Nathan Dumlao](#)

social. La formation particulière semble donc favoriser une identification tout aussi particulière au métier, marquée par la volonté de se distinguer (par l'utilisation de certains produits, par la façon de se présenter etc.) des artisan·nes traditionnel·les.

## DU SENS DU TRAVAIL AUX PARADOXES DE L'AUTONOMIE

La quête de sens au travail par la reconversion professionnelle n'est pas sans risque.

A l'instar de nombreux dispositifs d'accompagnement des transitions professionnelles tels les services publics d'emploi, les coachs orientent principalement vers le travail indépendant et la création d'entreprise.

**Dans ce cadre, l'entrepreneuriat serait non seulement la solution au chômage, mais aussi la voie pour redonner du sens à son travail.**

Or, espérer que le travail fasse écho à nos valeurs, soit en accord avec notre style de vie et nous procure une rémunération suffisante pour ne pas nous faire tomber dans la précarité pose un défi de taille.

10 Antoine DAIN, « Une "quête de sens" ? Construction du sens par des reconverti·es dans l'artisanat », in *Formation emploi*, n° 165(1), pp. 85-108, 2024 ; <https://doi.org/10.4000/formationemploi.12404>

En effet, **se lancer dans l'entrepreneuriat implique plus que l'apprentissage du nouveau métier** : il faut trouver des clients, gérer les aspects administratifs et comptables et, selon l'activité, chercher des financements, des autorisations etc. Si les récits sur les reconversions volontaires focalisent souvent sur les tâches épanouissantes pour soi, en exaltant le travail manuel et la maîtrise du processus (de fabrication) de A à Z, ils tendent aussi à cacher ces autres aspects pourtant nécessaires au développement d'une activité entrepreneuriale.

Le **phénomène des « mompreneurs »** est éclairant à ce sujet. Il s'agit de femmes qui créent une entreprise à l'arrivée d'un enfant, et refusent de renoncer tant à leur vie de famille comme à leurs ambitions professionnelles, se regroupant généralement via Internet dans des collectifs plus ou moins organisés<sup>11</sup>. L'enquête sociologique menée par Julie Landour auprès des « mompreneurs » en France montre que ces femmes conduisent à la fois des entreprises économiques et des entreprises parentales, dans lesquelles elles s'investissent de manière intensive. Elles exercent leurs activités principalement à domicile et, de ce fait, il n'est pas toujours facile de séparer ce qui relève du professionnel et ce qui est privé. En outre, par la reconversion en « mompreneurs », leur vie est progressivement réassignée à la sphère domestique, ce qui contribue à les enfermer dans certains stéréotypes de genre.

**Considérer le travail comme un vecteur identitaire fort constitue un risque pour des formes d'entrepreneuriat en reconversion** autres que celles des « mompreneurs ». Des recherches effectuées auprès des membres de coopératives d'activité et d'emploi se sont intéressées aux paradoxes de l'autonomie au travail, focalisant sur les **risques psycho-sociaux** auxquels s'exposent les entrepreneur-ses, y compris celles et ceux qui bénéficient du statut de salarié-e. Souvent en reconversion professionnelle, ces personnes cherchent à travailler autrement, à redonner du sens à leur activité aussi par une organisation qui équilibre investissement professionnel et vie privée. Cependant, le transfert de dispositions de l'ancien métier vers le nouveau, bien que facilitant le lancement et le développement de la nouvelle activité professionnelle, peut favoriser la répétition de schémas qui ont pu mener préalablement à l'épuisement, la frustration et la difficulté à gérer son travail.

Et si, plus que la nature des tâches qui constituent notre travail, ainsi que les conditions de son exercice, le problème de la perte de sens du travail était lié à la considération du travail comme un vecteur de notre identité ?

Gloria Guirao Soro

Janvier 2025

11 Julie LANDOUR, «Les Mompreneurs Entre entreprise économique, identitaire et parentale», in Travail et emploi, n° 150(2), pp. 79-100, 2017

## SOURCES ET RESSOURCES

Antoine DAIN, « [Une "quête de sens" ? Construction du sens par des reconvertis dans l'artisanat](#) », in *Formation emploi*, n° 165(1), pp. 85-108, 2024

Anne JOURDAIN, « [Les reconversions professionnelles dans l'artisanat d'art. Du désengagement au réengagement](#) », in *Sociologies pratiques*, n° 28(1), pp. 21-30, 2014

Anne JOURDAIN, « [Comment les coachs individualisent les maux du travail](#) », in *La nouvelle revue du travail* [En ligne], 25 | 2024, mis en ligne le 21 octobre 2024, consulté le 14 décembre 2024

Julie LANDOUR, « [Les Mompreneurs Entre entreprise économique, identitaire et parentale](#) », in *Travail et emploi*, n° 150(2), pp. 79-100, 2017

Florence LEFRESNE et Éric VERDIER (éditeurs), [Le temps des mobilités et des reconversions professionnelles](#), Céreq, 2024

Catherine NEGRONI et Olivier MAZADE, « [Entre contrainte et choix, regards sur les reconversions professionnelles subies et les reconversions professionnelles volontaires](#) », in *Recherche et formation*, 90, pp. 87-102, 2019