



UNIVERSITE DE LA REUNION
ECOLE DOCTORALE INTERDISCIPLINAIRE

Lettres et Sciences Humaines

THESE DE DOCTORAT

Présentée par

Madame Véronique HOAREAU

Pour l'obtention du grade de

DOCTEUR DE L'UNIVERSITE DE LA REUNION

Discipline : Sciences de l'Education

*LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE VOLONTAIRE
A LA REUNION :
DE LA FORMATION A LA CONSTRUCTION IDENTITAIRE*

Sous la direction du Professeur Michel LATCHOUMANIN

Thèse présentée et soutenue à l'Université de La Réunion le 26 mai 2014

Jury :

Monsieur Philippe CARRE, Professeur, Université Paris Ouest Nanterre

Monsieur Jean-François HAMON, Professeur, Université de La Réunion

Monsieur Michel LATCHOUMANIN, Professeur, Université de La Réunion

Monsieur Allain RAPANOEL, Professeur, Université de Tananarive

Centre Interdisciplinaire de Recherche sur la Construction Identitaire

Campus Universitaire du Moufia – 15 avenue René Cassin- BP 7151 – 97715

Saint-Denis Cedex 9

REMERCIEMENTS

J'adresse mes remerciements au FONGECIF Réunion qui a permis la réalisation de l'enquête.

Je remercie également mon directeur de thèse, le Professeur Michel LATCHOUMANIN, pour son accompagnement.

INTRODUCTION

L'émergence du sujet social apprenant suppose que son rapport au monde se définit par une appropriation de toutes les possibilités d'évolution. Cette prise de pouvoir sur le projet de vie prend toute son importance et sa valeur dans le projet de reconversion professionnelle volontaire par la formation. En effet, se former pour atteindre une nouvelle forme, un nouveau statut est une opportunité offerte par la société moderne qui fait de la réalisation de soi un dogme.

A La Réunion, l'enjeu est capital. Comment en effet imaginer se réaliser dans un contexte où les perspectives sont par essence restreintes ? La départementalisation de 1946 a certes induit des évolutions dans l'application des lois sur le plan local, il n'en demeure pas moins que des obstacles structurels subsistent. Un taux de chômage supérieur à la moyenne nationale, des secteurs d'activité réduits, sont des éléments environnementaux qui exigent une certaine débrouillardise de la population. Ce constat amène à penser que la recherche puis le maintien de la sécurité professionnelle seraient les principaux moteurs de motivation des salariés réunionnais, ne laissant ainsi qu'une place restreinte à l'innovation et au changement.

Cependant, le rêve est aussi une revendication de la liberté. Une liberté d'imaginer une réalité autre, dans laquelle l'épanouissement personnel serait à son apogée. Il est possible de repenser sa réalité et de rêver d'être quelqu'un d'autre que celui né de circonstances contraignantes et donc subies. Le refus de sa situation actuelle porté par la volonté d'accéder à un nouveau statut peut avoir pour objectif un bien-être financier ou social. Néanmoins le rêve le plus attrayant pour un adulte en âge de travailler reste celui d'exercer un métier qui correspond à ses aspirations personnelles, à ses convictions.

A l'origine, le besoin d'affirmer son indépendance trouve sa satisfaction dans l'opportunité d'un premier emploi et occulte la réflexion du choix de son avenir. Par la suite, la stabilisation d'une situation professionnelle en partie contrainte va raviver le problème du choix et favorise l'émergence de l'idée latente de la réalisation de soi. Ce nouveau besoin qui consiste à se réaliser dans un autre métier, cette fois choisi, va se traduire dans une démarche de reconversion professionnelle volontaire.

Rappelons-le, dans la société pré-industrielle la place de chaque individu était déterminée dès sa naissance. A l'inverse, la société moderne offrant un panel de choix plus importants, conduit l'individu à choisir sa place. Le choix du métier se fait alors en adéquation avec ses valeurs et son projet professionnel.

Les difficultés économiques qui ont suivi les Trente Glorieuses ont réduit les possibilités de choix et imposent à l'individu de saisir toute opportunité d'insertion professionnelle lui permettant de subvenir à ses besoins. Il ne s'agit plus d'égalité des chances mais de « compétition pour l'emploi » se traduisant dans une véritable « *lutte des places* » (LUSSAULT, 2009). Ainsi, l'accès à l'emploi est plutôt considéré comme une opportunité, et les individus ne sont pas égaux face à celle-ci : le marché de l'emploi ne peut plus absorber tous les demandeurs d'emploi.

Dans ce contexte, la « mobilité professionnelle » a elle aussi évolué. Elle prend naissance à l'époque de l'industrialisation et impose un changement d'activité devant la nécessité de reclassement engendrée par la disparition de nombreux corps de métiers. Ces reconversions-reclassement étaient alors vécues négativement et nécessitaient une période d'adaptation plus ou moins longue au nouveau métier. Il n'était pas rare que les individus reclassés aient des difficultés à s'accommoder à leur nouvelle situation, regrettant parfois leur métier initial. Ils traversaient ainsi une phase de perturbations internes non sans effet sur leur identité.

De nos jours, la donne a légèrement changé, c'est en tout cas ce que s'efforcent de mettre en œuvre les politiques sociales en matière de formation. La formation professionnelle depuis 1970, encourage l'individu à accéder au statut qu'il souhaite. En effet, selon le principe actuel de « formation tout au long de la vie », l'approche de la vie professionnelle se fait par la formation, l'individu étant au cœur du système. La formation devient le moyen de rester compétitif sur le marché de l'emploi. Le concept est d'autant plus ambitieux qu'il s'affiche comme un moyen pour l'individu d'accéder à l'emploi dont il a toujours rêvé. Dans « *l'art de piloter sa vie* » (DORTIER, 2009), il est le seul maître de sa réalisation.

C'est ainsi que les différentes lois sur la formation professionnelle dont la plus récente remonte à 2014, affirment le pouvoir qu'exerce un individu sur sa vie et ce à

travers entre autres, le Congé Individuel de Formation. La compétition pour l'emploi reste en toile de fond mais l'individu est accompagné dans son projet de vie.

Ils sont nombreux à tenter l'aventure de la reconversion chaque année mais proportionnellement peu à concrétiser leur projet immédiatement. Décider de changer de vie est un moyen de développement personnel, encore faut-il s'en saisir. Pour les besoins de notre investigation, nous choisissons volontairement le cadre du Congé Individuel de Formation ¹ pour plusieurs raisons. Il s'agit :

- d'une formation qui permet une appropriation technique du métier visé ou l'acquisition d'une qualification supérieure
- de la possibilité de revenir à son métier initial

Le CIF est donc un moyen, mesuré, de changer de parcours professionnel. Nous proposons de nous arrêter au cadre historique et juridique du droit que constitue le CIF qui sera la base de notre recherche. Ainsi, nous posons les jalons pour une meilleure compréhension du dispositif et de son rôle prépondérant dans l'ère de la « formation tout au long de la vie ».

Il faut savoir qu'en 2011, 33 300 dossiers de CIF concernant les salariés en CDI ont été pris en charge par l'ensemble des OPACIF.

A ce titre, le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels décide en 2010 de lancer des enquêtes annuelles sur le devenir des personnes qui s'engagent dans un CIF. Les enjeux sont : « *l'harmonisation de la mesure de l'évaluation des FONGECIF, mettre en place une communication externe sur l'impact du CIF sur les bénéficiaires, alimenter la démarche de progrès des OPACIF* ».

L'enquête est lancée auprès des bénéficiaires par l'intermédiaire des 27 FONGECIF de la France métropolitaine et des DOM-TOM.

La méthode utilisée est le questionnaire qui vise à interroger sur les items suivants :

¹ Nous utiliserons le sigle « CIF » pour désigner le Congé Individuel de Formation

- Situation 12 mois après la fin du CIF et comparaison avec la situation avant le CIF
- Attentes et objectifs du CIF
- Satisfaction en matière d'accueil et d'information du FONGECIF
- Satisfaction en matière de conseil et de suivi
- Satisfaction en matière de gestion administrative et financière du FONGECIF
- Satisfaction globale des services rendus
- Situation personnelle

L'analyse des réponses des bénéficiaires fait ressortir des données qui méritent une attention particulière.

Nous pouvons constater qu'à l'échelle nationale, sur 14 060 répondants, la part des salariés faiblement qualifiés (niveau IV et infra) est de 64%. Cet élément est capital dans notre recherche et il s'agira de déterminer, le sens donné à cet investissement formation, intrinsèque au parcours professionnel.

Nous remarquons que 12 mois après le CIF, le niveau de satisfaction et les éléments de changements sont relativement probants par rapport à l'objectif initial, à savoir changer d'orientation professionnelle ou acquérir une situation professionnelle plus satisfaisante. En effet, 75% des personnes interrogées déclarent être satisfaites de leur situation professionnelle. Néanmoins, notons que la part des personnes occupant une fonction en lien avec la formation suivie est de 69% et que 70% change réellement de profession. Ce qui interroge à juste titre puisque le CIF est censé apporter le terrain propice à une évolution professionnelle qui semble inopérante pour une partie des bénéficiaires.

A La Réunion, les résultats corroborent le constat précédent : un certain nombre de bénéficiaires restent insatisfaits de leur démarche, 37 % estiment ne pas avoir changé d'orientation professionnelle. Nous rattachons ces résultats à ceux obtenus à la variable « cherche toujours à atteindre ses objectifs » : 60 % déclarent être encore à la recherche

d'une reconnaissance sociale, 36 % sont toujours dans la recherche de changement d'orientation professionnelle.

Cette étude initiée par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels constitue véritablement le point de départ de notre démarche. Les principaux résultats exposés supra ne constituent qu'une vision parcellaire de la notion de parcours professionnel et de reconversion professionnelle par le biais du CIF. C'est pourquoi, nous recourons à l'approche qualitative pour disposer d'une grille de lecture plus affinée des résultats.

Au-delà de ce constat reste posée la question relative aux modalités de mise en œuvre de la reconversion professionnelle par la formation. La question subsidiaire consiste à savoir ce que signifie se réaliser dans un contexte où l'emploi et a fortiori le choix d'une activité professionnelle expose à un véritable parcours du combattant.

En soulevant ces questions nous nous plaçons dans la continuité des travaux réalisés sur les transitions professionnelles et plus récemment sur la reconversion professionnelle volontaire.

De nombreux travaux ont été consacrés à la question des cheminements professionnels et à déterminer des schémas types de mobilité. Au-delà de ces taxonomies, certains auteurs contemporains ont observé des étapes clés du parcours de reconversion professionnelle.

Ainsi, les individus cherchant aujourd'hui à changer de métier ne peuvent être comparés à ceux du début du XX^{ème} siècle. La reconversion par la formation n'est plus exclusivement contrainte par le contexte économique et social, c'est une prise de pouvoir sur son parcours dans une autodirectionnalité. Cette autodirectionnalité suppose d'une part une autodétermination où l'individu exerce un contrôle sur ses buts, et d'autre part une autorégulation, soit la capacité de piloter son apprentissage.

C'est cette dernière conception de la reconversion professionnelle qui nous intéresse dans le cadre de ce travail. Nous voulons mettre au jour les facteurs personnels favorisant la reconversion professionnelle.

Dans un premier temps nous nous attacherons à définir les concepts de **socialisation** et d'**orientation**, en nous attachant au sens donné aux choix opérés ; puis d'**autoformation** comme « *un processus d'appropriation par le vivant de son pouvoir de formation* » (PINEAU, 1983). En effet, nous considérons la reconversion professionnelle par la formation comme une démarche autoformatrice dans le sens d'un autodéveloppement, l'individu décidant un jour de se donner une nouvelle forme.

Nous montrerons ensuite que la dynamique sous tendant une reconversion est d'ordre **motivationnel**. Les chercheurs dans ce domaine ont mis en évidence les motifs d'engagement et les processus motivationnels en jeu dans un processus de formation. Nous ne pouvons donc faire l'économie de ce concept pour mieux comprendre ce qui fonde le choix d'un individu en reconversion et découvrir s'il déterminera la suite de son parcours.

Dans ce sens, la **construction identitaire** représente un autre préalable à explorer dans notre projet de mieux comprendre et expliquer une reconversion nécessairement associée à une redéfinition de soi, c'est-à-dire de l'« *identité pour soi* » et de l'« *identité pour autrui* ».

Notre revue de questions qui constituera notre cadre théorique tentera de proposer des angles de réflexion en ce qui concerne les aspects cognitifs et conatifs de l'organisation mentale d'un individu en reconversion. En effet, pris entre « l'impératif d'être soi-même » et le devoir implicite de se réaliser, imposés par la société comme une « violence symbolique »; l'individu prend possession de son parcours et décide de se former pour exercer un métier rêvé, idéalisé, construisant ainsi sa « trajectoire professionnelle ». Afin de déterminer le parcours des individus en reconversion, nous nous appuierons sur les recherches de MERTON en ce qui concerne la socialisation anticipatrice.

La mobilité professionnelle a longtemps été associée à la « promotion sociale » telle que l'a mise en exergue DUBAR. La formation allant de pair avec l'accès à un statut social plus important. Dans le cadre d'une reconversion, la formation semble, de prime abord, être instrumentalisée au service d'un statut social différent mais pas nécessairement plus élevé. L'individu qui décide de changer de métier va donc passer

par plusieurs étapes. Nous passerons celles-ci en revue pour comprendre ce qui fonde la réalisation effective ou l'abandon de la reconversion. NEGRONI (2007) nous éclairera sur la typologie et les étapes clés du parcours de reconversion.

Nous nous baserons également sur CARRE (2006) qui évoque des pistes de recherche qui permettrait d'évoluer dans l'analyse des « *mécanismes d'adhésion, d'engagement et de participation des adultes à la formation* » et le « *déclenchement de la volonté d'apprendre* » (p. 144). Ce qui nous semble incontournable dans l'analyse d'un projet de reconversion professionnelle volontaire qui se fait après un investissement formation consenti. En effet il s'agit aussi de comprendre pourquoi choisir de se former avant de se reconvertir.

La formation, sur laquelle nous nous arrêterons, constitue une sorte de rite initiatique où le sujet acquiert les compétences nécessaires à l'exercice de son futur métier : il apprend à devenir autre. Nous nous référerons également aux résultats de la recherche menée par MEGEMONT et BAUBION (2001) concernant l'impact de la formation sur le processus de transformation de l'individu.

Dans une perspective autoformatrice le candidat à une reconversion professionnelle décide de prendre entièrement possession de son projet de vie dans une « autodétermination » de son comportement qui va conditionner également son projet de reconversion. Les recherches menées par PINEAU, DUMAZEDIER, GALVANI poseront les courants de l'autoformation et son enjeu dans le processus de reconversion.

Enfin, entre opportunité et rupture, nous tenterons de cerner dans le processus de reconversion l'éventuel lien biographique entre ce dernier et la manifestation d'un « trouble identitaire ». Nous nous tournerons vers des recherches récentes de KAUFMANN (2008) et LAHIRE (2002) sur les notions d'identité et de continuité. Nous nous pencherons aussi sur la double transaction identitaire et la notion de crise identitaire mises en avant par DUBAR (1998).

L'intitulé de notre travail « **de la formation à la construction identitaire** » annonce implicitement ce que devrait être le cheminement d'un individu en reconversion et le sens qu'il attribue à celle-ci.

Dès lors, nous nous posons la question de savoir si le contexte économique et social de La Réunion contribue à favoriser la reconversion professionnelle volontaire.

Puis en nous penchant sur le devenir des personnes ayant entamé une reconversion professionnelle, nous avons pu constater que certains individus abandonnent leur projet malgré l'investissement intellectuel, social et financier consenti pour le réaliser, comme l'ont montré les récentes enquêtes menées par le FPSPP. Notre question de départ consiste à savoir : **quelles sont les conditions et quels sont les facteurs de réalisation d'une reconversion professionnelle volontaire ?**

En effet, nous nous demandons si la réalisation de la reconversion est en corrélation avec la notion de vocation professionnelle, excluant ainsi toute reconversion en lien avec l'opportunité du moment. L'authenticité du projet serait en ce sens une condition incontournable de la réalisation de la reconversion.

Par ailleurs, nous nous interrogeons sur la reconversion en tant que rupture avec un système, en nous posant la question de savoir si celle-ci est suffisamment solide pour assurer les bases d'une redéfinition de soi. Une reconversion en compensation d'une situation vécue négativement peut-elle se réaliser, offre-t-elle les meilleures garanties ?

La temporalité pourrait aussi être un facteur à explorer. Le moment du choix de la reconversion a-t-il une incidence sur le projet de reconversion ?

En d'autres termes, l'originalité de notre travail réside dans une approche complexe du sens donné à la reconversion professionnelle par les réunionnais, en prenant en considération l'individu dans sa globalité. Nous tenterons ainsi de mettre en avant les dimensions cognitives et conatives de la reconversion professionnelle.

Le cadre de notre étude fera référence à des éléments de contexte dans un premier temps. Dans un contexte économique particulièrement difficile où la formation initiale ne garantit plus de « place », l'insertion professionnelle correspond plus à l'aboutissement d'un processus qu'à une étape d'un parcours. Cependant, comme nous l'avons développé supra, le CIF donne cette opportunité de « changer d'emploi » par le biais d'une formation.

Après avoir passé en revue l'état des recherches sur les différents concepts qui sont au cœur de notre étude, nous déterminerons plus précisément notre problématique en veillant à poser nos hypothèses de recherche. Notre méthodologie constituera le chapitre suivant, et exposera une synthèse de notre enquête exploratoire ainsi que la procédure d'échantillonnage de notre population d'enquête. Nous poserons également le protocole d'analyse de nos données. Enfin, dans une dernière partie nous exposerons les résultats, l'analyse et l'interprétation de nos données.

I- CONTEXTE DE L'ETUDE

La reconversion professionnelle est encouragée et facilitée par un système de formation professionnelle contemporain qui érige « la formation tout au long de la vie » en principe. Le CIF, à ce titre, fait partie des dispositifs à travers lesquels l'individu suit une formation de son choix, en le pilotant lui-même ; c'est en tout cas l'objectif poursuivi.

Si la formation professionnelle donne un cadre légal à la reconversion par la formation, il n'en demeure pas moins que la conception de la reconversion a évolué au fil du temps.

Le contexte insulaire qui constitue le cadre de notre recherche donne par ailleurs une valeur particulière à la reconversion et plus largement à la formation professionnelle, nous y reviendrons.

1.1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE : CADRE JURIDIQUE

La formation professionnelle continue est appréhendée par le droit à travers son organisation juridique et plus particulièrement ses dispositifs de financement. Le Code du Travail détermine ainsi les actions de formation qui « *entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue.* » (L.900-2.Livre IX du code du Travail).

Le système de formation professionnelle est aujourd'hui régi par des dispositions législatives qui trouvent leur fondement dans des évolutions successives.

En 1970, un Accord National Interprofessionnel introduit pour la première fois le principe de la formation professionnelle prise sur le temps de travail.

La loi du 04 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, qui reprend l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003 définit son objectif qui consiste à : « *favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, [à] favoriser le développement des compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, [à] contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale* ».

La réforme de 2009 introduit un Accord National Interprofessionnel: « *Accord National Interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.* ». L'accord vise dans un premier temps à consolider les dispositifs déjà existants en vue d'une sécurisation des parcours professionnels des salariés. Le projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie est définitivement adopté le 14 octobre 2009 par le Parlement et la loi est promulguée le 24 novembre 2009. Cette nouvelle loi vise une meilleure lisibilité du système de formation professionnelle souvent considéré comme « opaque ». Ainsi, la réforme préconise une simplification des modalités de mise en œuvre des dispositifs, un renforcement du dialogue social, un renforcement de la coordination des politiques de formation et d'emploi et enfin une intégration d'une logique de projets et de parcours professionnels. Plus précisément, elle vise la « sécurisation des parcours professionnels », analysé comme un oxymore par les analystes comme LUTTRINGER et WILLEMS (2008). En effet, par nature, un parcours professionnel serait davantage marqué par de l'incertitude et du risque.

1.1.1. LA NOTION DE PARCOURS PROFESSIONNEL

Le parcours professionnel est présent dans le droit civil, le droit du travail et le droit de la formation, c'est une réalité juridique. Dans le droit civil, celui-ci est abordé dans le cadre du divorce, où l'épouse ou l'époux est considéré(e) comme ayant un parcours professionnel chaotique fait de périodes de travail en CDD et de chômage. Ce déficit peut permettre au juge de fixer des modalités d'une indemnité compensatoire à la charge de l'époux et réciproquement. Ce n'est pas un objectif de construction de parcours mais bien un droit de réparation par rapport à ce parcours déficitaire et à celui qui en est tenu responsable.

Dans le droit du travail, le nouveau code du travail fait mention des « *plans locaux d'insertion* » (art.5131-2), et des groupements d'employeurs (art.5134-66). Il est question du parcours vers l'emploi durable. Cette notion est également visible dans les principes de mixité et d'égalité professionnelle, dans la gestion de l'emploi des seniors et la diversité ; selon le principe d'égalité dans l'appréciation des parcours professionnels.

Dans le champ de la formation professionnelle, c'est l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 qui introduit pour la première fois le terme de parcours. Notamment dans l'article 2-2, où l'individualisation des parcours de formation est mise en avant. La notion de parcours professionnel est reprise aujourd'hui et nous voyons son importance avec la création du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) qui remplace le Fonds Unique de Péréquation (FUP). Un droit de l'orientation est créé, avec l'émergence d'un service public de l'orientation garant de l'accès gratuit pour tous à une information complète et objective des métiers, des formations, des certifications, des débouchés, des niveaux de rémunération. Ce service permet ainsi à chaque citoyen de devenir acteur de son parcours professionnel confortant ainsi le grand principe contemporain : la formation tout au long de la vie.

Cette notion de parcours liée au pouvoir qu'exerce l'individu sur sa construction est possible notamment grâce à un dispositif où l'initiative individuelle est encouragée : le CIF.

Plus particulièrement et pour reprendre la conception de DUBAR (1999), le CIF est possible sur initiative individuelle et a été pensé dès la loi DELORS (1971) comme inscrit dans une logique de « promotion sociale ». En effet, par opposition au plan de formation, à l'initiative de l'employeur, et visant la compétitivité économique, le CIF est plutôt dans une logique de diplomation, de qualification et de promotion individuelle. DUBAR le formalise ainsi (p.41) :

FORMATION (plan) → COMPETENCES → COMPETITIVITE (économique)

FORMATION (congé) → DIPLOME-QUALIFICATION → PROMOTION INDIVIDUELLE (individuelle)

1.1.2. LE CIF : GENESE

C'est l'accord de 1970 qui fait émerger le CIF. Cet accord est suivi de la loi du 16 juillet 1971 alors considérée comme le socle du dispositif de formation professionnelle continue. Elle reprend le principe du droit au congé de formation pour les salariés et le

prolonge en insistant sur sa dimension individuelle par la création pour les salariés d'un « droit à un congé formation tout au long de la vie active ».

Le contexte de l'époque, faisait de l'apparition du CIF un évènement historique, véritable espace de liberté dans une situation de plein emploi. La loi du 17 juillet 1978, a introduit dans la définition du CIF l'expression « *de son choix* » riche de sens. GUILLOUX (1996), rappelle la liberté d'initiative que cela suppose car le patronat admettait enfin que « *les formations susceptibles d'ouvrir un droit à rémunération pouvaient présenter un intérêt reconnu non plus seulement pour la profession mais pour les « salariés » de la profession.* » (p.65). La formation n'est plus seulement l'outil au service de l'entreprise, elle devient une opportunité pour le salarié qui peut choisir librement sa formation en accord avec son souhait d'évolution.

La décentralisation des compétences liées à la formation professionnelle continue et l'apprentissage vers les Régions en 1982 va renforcer les dispositifs et les diversifier. C'est aussi le moment où va être instaurée une contribution obligatoire des entreprises pour la formation professionnelle continue. Elles devront désormais verser 1 % de leur masse salariale à des organismes paritaires agréés par l'État. Les Fonds de Gestion du CIF naissent ainsi en 1983.

Le crédit d'impôt formation instauré en 1988 par la loi des finances affiche la volonté de l'Etat d'encourager les dépenses liées à la formation professionnelle des salariés. En effet, le crédit d'impôt formation est un dispositif qui permet à une entreprise assujettie à l'impôt sur les sociétés (ou, dans certains cas, sur le revenu) de bénéficier d'une réduction d'impôt sur la base des dépenses de formation, au-delà de l'obligation légale.

Les années 1990 sont marquées par trois Accord Nationaux Interprofessionnels successifs (1990-1991-1995). Les lois qui en découlent vont consolider et enrichir le système de la formation professionnelle continue. La plus déterminante est la loi quinquennale de 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle.

Cette période fut une véritable révolution puisque les mesures sont essentiellement tournées vers l'emploi pour permettre à chacun de consolider son

employabilité. Il s'agit désormais de rester « *employable* », et l'idée de promotion par la formation est désormais désuète. Cette « *nouvelle logique* » est schématisée par DUBAR (1999, p.45) :

FORMATION (personnelle) → COMPÉTENCE → COMPÉTITIVITÉ → EMPLOI

C'est cette même logique qui va guider les réformes de la formation professionnelle qui vont venir ensuite : le maintien de l'employabilité par la formation.

1.1.3. LES DERNIÈRES RÉFORMES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les années 2000 vont consolider encore davantage le système de la formation professionnelle. Les dates marquantes sont les suivantes :

La loi du 04 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, et au dialogue social affirme le principe de la formation professionnelle tout au long de la vie, crée un droit individuel à la formation, rénove le dispositif de formation en alternance par l'instauration d'un contrat de professionnalisation. Elle laisse une large place à la négociation collective.

L'Accord National Interprofessionnel de janvier 2009 sera suivi de la loi du 24 novembre 2009. (Accord National Interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels). L'accord vise dans un premier temps à consolider les dispositifs existants en vue d'une sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Cette loi vise la lisibilité des dispositifs de formation, la simplification des modalités de mise en œuvre, le renforcement du dialogue social, le renforcement de la coordination des politiques de formation et d'emploi et l'intégration d'une logique de projets et de parcours professionnels. La nouveauté concernant le CIF consiste en la possibilité de le programmer en dehors du temps de travail. Le dispositif est désormais considéré comme une étape du parcours professionnel du salarié.

La création du FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) illustre cette volonté d'assurer les parcours professionnels, dans la perspective de renforcer la sécurité de l'emploi ainsi que nous l'évoquions supra.

Enfin la dernière réforme, insufflée par l'Accord National Interprofessionnel de décembre 2013 et la loi de 2014, vise trois avancées majeures : l'augmentation des actions en faveur des demandeurs d'emploi, la création du Compte Personnel de Formation et une diminution des contraintes pour les entreprises. De surcroît, l'augmentation du nombre de CIF fait partie intégrante des objectifs affichés.

1.1.4. LE CADRE REGLEMENTAIRE ACTUEL DU CIF

1.1.4.1. Ses objectifs

Le CIF a juridiquement évolué, le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé le décrit de la façon suivante : Le congé permet à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise. Sauf accord sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1 200 heures pour un stage à temps partiel. Ce congé permet également de préparer et de passer un examen.

1.1.4.2. Ses bénéficiaires

Tout salarié peut accéder à un CIF, quels que soient l'effectif de l'entreprise et la nature de son contrat de travail. Une condition d'ancienneté est nécessaire : 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise (36 mois dans les entreprises artisanales de moins de 10 salariés). Un délai de franchise entre deux CIF doit être respecté. Sa durée, qui dépend de celle du précédent CIF, ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 6 ans.

1.1.4.3. La formation en dehors du temps de travail

Dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du CIF (OPACIF) peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais (c'est-à-dire les coûts pédagogiques de la formation) liés à la réalisation d'une formation se déroulant en dehors du temps de travail (donc sans obligation de congé), selon les mêmes modalités que celles prévues dans le cadre du CIF. Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

1.1.4.4. Un dispositif accessible aux contrats à durée déterminée

Le salarié sous contrat à durée déterminée doit avoir travaillé : 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années ; dont 4 mois consécutifs ou non, sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois. Le CIF se déroule en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. L'action de formation doit débuter au plus tard 12 mois après le terme du contrat. Cependant, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie, avant le terme du CDD.

Les dépenses liées à la réalisation de cette formation sont prises en charge par l'organisme paritaire agréé au titre du CIF (FONGECIF ou OPACIF). L'organisme compétent est celui dont relève l'entreprise dans laquelle a été exécuté le contrat de travail à durée déterminée. La prise en charge financière accordée porte sur la rémunération et sur tout ou partie des frais de formation.

1.1.4.5. Les démarches à effectuer

Le salarié présente à son employeur dans un délai de 60 jours (ou 120 jours pour des stages d'une durée continue de plus de 6 mois) une demande écrite d'autorisation d'absence qui indique avec précision l'intitulé, la date d'ouverture, la durée de la formation, ainsi que l'organisme qui la réalise. Si le salarié remplit les conditions d'ouverture du droit au CIF (ancienneté, délai de franchise) et respecte la procédure de

demande d'autorisation d'absence, l'employeur ne peut pas s'opposer au départ en formation du salarié. Il peut cependant en reporter la date pour l'un des deux motifs suivants :

Lorsque l'employeur estime que le départ du salarié en congé de formation est préjudiciable à la production et à la bonne marche de l'entreprise, il peut reporter la date de départ en congé de formation qui lui a été présentée.

Lorsque, dans une entreprise ou un établissement, toutes les demandes de congé ne peuvent être satisfaites simultanément (en fonction de l'effectif de l'entreprise).

1.1.4.6. Les dispositifs de financement

Le financement du CIF est assuré par des organismes paritaires agréés par l'État. Il s'agit principalement des FONGECIF (Fonds de gestion du CIF) présents dans chaque région. Cependant, dans quelques secteurs professionnels (spectacle, agriculture, économie sociale...), ce sont les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) de branche qui sont chargés du financement du CIF. Ces organismes paritaires (FONGECIF ou OPCA) reçoivent à cette fin des contributions versées par les entreprises de 10 salariés ou plus. Ils peuvent par ailleurs bénéficier d'un financement complémentaire de l'État et de la Région. Tout salarié qui veut recourir au CIF doit s'adresser, pour bénéficier d'une prise en charge financière, à l'organisme auprès duquel l'entreprise verse sa contribution. Chaque organisme définit ses propres procédures de demande de financement et de prise en charge du CIF. Le salarié a donc intérêt à s'adresser le plus tôt possible au FONGECIF ou à l'OPCA pour disposer des renseignements nécessaires à la constitution de son dossier.

Le FONGECIF ou l'OPCA sont susceptibles de prendre en charge, dans l'ordre de priorité :

- la rémunération ;
- le coût de la formation ;
- les frais de transport ;
- les frais d'hébergement.

Comme nous le précisent GHAFARI et RIOT (2008) : « [...] *Si au plan national, le CIF, conçu comme un droit individuel (chacun y a accès) et collectif (car négocié par et pour le collectif de salariés), se veut égal pour tous, au plan régional des modalités d'accès différenciées à ce congé se font jour dans les FONGECIF* ». (p.67). En effet, des réalités territoriales obligent parfois les FONGECIF à adapter leurs décisions en termes de prise en charge. C'est ainsi que selon les régions, les représentants des structures vont traiter des dossiers de typologie variable : des flux de dossiers faibles vont favoriser la prise en charge de dossiers dans la catégorie ouvrière ; dans certaines régions où les grandes entreprises sont majoritaires, les FONGECIF auront à traiter des dossiers émanant de catégories sociales plus élevées.

1.2. LES ACTEURS EN PRESENCE

1.2.1. LES ENTREPRISES

En ce qui concerne les entreprises, elles n'ont pas d'autres obligations financières, en matière de CIF, que de verser leur cotisation annuelle à l'organisme collecteur dont elles relèvent. Cependant, tous les employeurs ont la possibilité de participer directement au financement du congé indépendamment du versement de cette cotisation. Un salarié peut donc s'adresser à son employeur pour obtenir, soit un financement complémentaire à la prise en charge décidée par l'organisme financeur, soit le financement total ou partiel d'un CIF qui ne pourrait être pris en charge par le FONGECIF ou l'OPCA.

Les dispositions attachées au CIF garantissent une « sécurité » pour tous les salariés qui s'engagent dans un changement professionnel. Pendant le congé de formation, le bénéficiaire reste salarié de son entreprise : seuls certains effets liés au contrat de travail sont suspendus (travail effectif, maintien automatique de la rémunération). Le temps passé en formation est pris en compte pour le calcul des droits aux congés payés. Cette règle est applicable quelle que soit la durée du congé, quel que soit son mode de rémunération, que ce congé soit rémunéré ou non par l'employeur. Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise : par exemple les primes (13e mois, vacances, bilan ou gratifications) liées à l'ancienneté dans l'emploi. À son retour, l'employeur doit le

réintégrer dans son emploi antérieur mais n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation. Sous réserve du cas particulier mentionné ci-dessous, les actions de formation du CIF s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

1.2.2. LES OPACIF

Un réseau national paritaire est créé dès 1983 pour la gestion du CIF : ce sont les organismes paritaires agréés pour la gestion du CIF, comme susmentionnés, les FONGECIF. Ces organismes sont agréés par l'Etat et gérés paritairement. La loi du 24 novembre 2009 a fait émerger la notion de « Convention d'Objectifs et de Moyens », visant à consolider les missions attribuées aux FONGECIF et à mener une évaluation des réalisations. Ainsi, au-delà de la collecte des contributions obligatoires des entreprises, la mission de conseil est réaffirmée. L'accès aux informations, l'élaboration et la clarification d'un projet professionnel, l'aide à la décision, la prise de recul, l'accompagnement au projet, sont au cœur des missions des FONGECIF. Selon l'Accord National Interprofessionnel du 05 octobre 2009, les FONGECIF ont pour rôle et missions :

- de mener une politique territoriale et partenariale pour le développement de l'orientation et de la formation tout au long de la vie, de la professionnalisation des individus dans une perspective de sécurisation de leurs parcours.

- d'accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi (ex-CDD) dans la construction, la mise en œuvre de leur projet de développement professionnel nécessitant la réalisation d'une action de formation, d'accompagnement, de bilans ou de VAE, si besoin en liaison avec toutes les instances qui exercent des responsabilités dans le domaine de la formation continue,

- de sensibiliser, informer et accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi éligibles sur l'analyse et la définition de leurs besoins et les voies et moyens permettant de réaliser leur projet professionnel, incluant notamment : l'information sur les métiers, les qualifications et leur évolution au regard de l'emploi ; l'information sur les

dispositifs des bilans de compétences et de la validation des acquis de l'expérience ; l'information sur l'offre de formation susceptible de permettre la réalisation d'une action de formation pertinente au regard de leur projet professionnel ; l'information sur les dispositifs permettant d'accéder à cette formation ; une information systématique sur le passeport formation à tout salarié souhaitant réaliser ou ayant réalisé une action financée au titre du CIF.

- d'établir la liste des prestataires du Bilan de Compétences et veiller à la qualité de cette prestation

- de collecter directement ou indirectement, dans des conditions définies par le FPSPP, les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels il examinera les demandes de prises en charge.

- de prendre en charge, tout ou partie des dépenses afférentes aux Congés Individuels de Formation, aux Congés Bilans de Compétences, aux Congés pour validation des acquis et de l'expérience, aux formations se déroulant en dehors du temps de travail.

- de mobiliser si nécessaire des financements complémentaires (Région, Fonds Social Européen, Pôle Emploi).

1.3. LA SITUATION REUNIONNAISE : ENTRE LE DROIT COMMUN ET LES SPECIFICITES D'UNE SOCIETE A PART ENTIERE

Comprendre l'individu et sa trajectoire biographique nécessite de bien s'imprégner du contexte économique et social dans lequel il évolue. A un niveau macro psychologique, nous tentons d'apporter les éléments de compréhension de la société réunionnaise.

L'île de La Réunion offre un contexte particulier qui mérite en effet que l'on s'y attarde pour mieux repérer les éléments indispensables à la compréhension de la reconversion professionnelle. L'histoire de l'île est surtout marquée par le passage d'un régime colonial à un régime départemental. Le rattrapage par rapport à la métropole sur le plan socio-économique et sanitaire va se réaliser en quatre décennies.

Ci-après, les principaux évènements qui ont ponctué l'émergence d'une société moderne.

1.3.1. LE CONTEXTE SOCIAL DE LA REUNION

Pour mieux comprendre l'émergence de cette société moderne, il est important de passer en revue l'évolution du contexte social et économique de La Réunion de 1946 à nos jours. Nous verrons que la Réunion est un véritable « *laboratoire social* » (MARTINEZ, 2002) de par son évolution fulgurante.

Avant la départementalisation en 1946, l'île manque de moyens au niveau sanitaire et social. L'Education, même si elle est présente sous le régime colonial, est un privilège réservé aux classes favorisées. Les classes déshéritées ne pouvaient bénéficier du système éducatif. Ces classes peinaient à exister dans une colonie où la couleur de la peau ou le statut social étaient des facteurs discriminatoires. Plusieurs années seront donc nécessaires pour faire évoluer les mentalités et faire de l'école un tremplin et un espoir pour les jeunes Réunionnais.

La date de la départementalisation (1946) est officielle mais ne sera pas suivie dans l'immédiat d'actes avérés. C'est en 1948, deux ans après la départementalisation, que la Caisse Générale de Sécurité Sociale va être créée. Suivront d'autres mesures qui vont ouvrir la voie et permettre la mise en place de dispositifs de plus en plus complets afin que La Réunion rattrape son retard par rapport à la Métropole. La situation sanitaire et sociale après la départementalisation est alarmante. L'urgence a surtout rythmé la mise en place des différents dispositifs sociaux, même si on a pu constater une certaine lenteur dans leur réalisation et leur effectivité sur le terrain. Au niveau économique, La Réunion est véritablement ruinée, elle essuie les plâtres de la seconde guerre mondiale, qui l'a isolée pendant plusieurs années de la Métropole. Plusieurs décrets vont ordonner l'application des lois sociales dans l'île. En 1955, le système de Sécurité Sociale est désormais bien organisé et complet, assurant ainsi la protection sociale de la population réunionnaise.

En ce qui concerne les politiques sociales, elles ont permis l'amélioration des conditions de vie surtout au niveau de l'hygiène. La création de logements sociaux,

grâce à la Société Immobilière du Département de La Réunion (SIDR) ou la Société d'Aide Technique et de Coopération, destinés aux classes défavorisées, va nettement permettre à la population de faire un pas vers une vie meilleure. La consolidation du service social a pu se réaliser sous l'égide de Michel DEBRE qui durant son mandat de premier ministre a instauré des mesures comme le Fonds d'Action Sanitaire et Social Obligatoire, spécifique aux DOM, pour améliorer les conditions de vie sur l'île. Ses actions ont été l'amorce d'efforts importants en termes économiques et agricoles. Le logement par ailleurs reste une priorité, comme en témoigne la loi anti-bidonville de 1964.

En 1964, c'est aussi la mise en place de la Direction de l'Action Sanitaire et Sociale (DASS) qui regroupe plusieurs services, qui participe à une réorganisation de l'administration des différents dispositifs déjà en place comme les Directions de la santé, de la population et de l'hygiène scolaire et tout ce qui concerne l'aide sociale et les hôpitaux.

La Caisse des Allocations Familiales, qui a apporté une aide considérable aux familles grâce aux prestations familiales entre autres, est quant à elle créée en 1971. L'administration des services sociaux n'est pas seule pour coordonner les actions sociales, elle est entourée de multiples associations qui voient alors le jour (Association Réunionnaise d'Orientation Familiale, (AROF), Association Réunionnaise d'Education Sanitaire et Sociale, (ARESS)...). Celles-ci vont œuvrer dans les domaines sanitaires, sociaux, et même de la formation professionnelle, en ayant pour mission première l'insertion des Réunionnais dans la vie active pour leur permettre de toujours améliorer leurs conditions de vie.

Dans les années 1980, c'est l'apparition d'un contexte social plus complexe, avec un taux de chômage revu à la hausse et un taux de natalité très élevé. Ce qui équivaut à des dépenses considérables pour l'Etat. La complexité se fait sentir aussi au niveau des dispositifs sociaux. La décentralisation a entraîné de nombreux effets sur l'organisation en place. L'Etat jusqu'ici « développeur » devient un Etat « animateur ». L'action sociale se réalise désormais au niveau du territoire, mais reste toujours pilotée par les différentes institutions : Etat, Conseil Régional, Collectivités Locales. Cette transition a

permis un processus de développement territorial considérable, et une adéquation des projets sociaux aux territoires, ce qui jusqu'ici faisait défaut. L'application d'une loi sociale n'est plus déconnectée de la réalité du terrain.

1.3.2. LE CONTEXTE ECONOMIQUE

L'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques de La Réunion expose les éléments qui fondent aujourd'hui les spécificités de la société réunionnaise.

Au cours des dix dernières années La Réunion a connu une croissance économique remarquable surtout portée par le secteur marchand. Cette croissance est ralentie depuis 2008, les effets de la crise en étant la cause principale. Malgré tout, La Réunion n'est pas parvenue à combler son retard en ce qui concerne le PIB (Produit Intérieur Brut) dont le montant par habitant reste inférieur à celui de la métropole. (17 520,00 € contre 29 571, 00 €).

L'économie dans les Départements d'outre-mer et à La Réunion en particulier est centrée sur le marché intérieur. Le PIB est impacté par le poids élevé de la consommation, une faiblesse des exportations et une importance des importations. Ce qui constitue surtout l'élément moteur de cette économie, c'est la consommation finale des ménages et les administrations.

La Réunion est un département comptant 833 000 habitants au 1^{er} janvier 2010². Au niveau du travail et de l'emploi, au 31 décembre de la même année, 233 200 emplois salariés sont recensés. La création d'emploi est très forte, deux fois plus soutenue que dans l'ensemble des Départements d'Outre-mer. Le taux de création d'emploi est de 3,1% en moyenne par an contre 2,3% dans l'ensemble des DOM. Ces créations concernent essentiellement le secteur marchand. Le secteur non marchand (administration, enseignement, action pour la santé et action sociale) détient une place importante à La Réunion. A contrario, l'emploi public connaît une baisse de 8 points en 10 ans, avec pour conséquence une situation désormais comparable à celle de la métropole, soit 11 emplois du secteur public pour 100 habitants.

² Dernières données diffusées par l'INSEE, un recensement est en cours (2014).

La forte croissance démographique de ces dernières décennies a eu pour effet la forte proportion de la population active observée actuellement. Le dynamisme de l'économie ne suffit pas à absorber l'ensemble de cette population active. La Réunion bat le triste record du chômage des 15 à 64 ans avec un taux avoisinant les 30 % soit une différence de 21 % par rapport à la métropole (9,3%). Les jeunes sont les plus touchés par ce chômage de masse : 59,8% en 2011. Ce qui fait passer le taux d'emploi des réunionnais à 42,8% contre 63,9% en France métropolitaine.

La catégorie « employés » émerge dans les années 90 et devient le premier groupe professionnel entre 1990 et 1999. 20% des personnes sont aujourd'hui dans cette catégorie. La part des cadres et les professions intellectuelles supérieures augmente respectivement de 5,1% et 3,8% dans cette même période. Les ouvriers et les agriculteurs sont moins nombreux depuis 1999. La société réunionnaise est de moins en moins ancrée dans le monde rural. La catégorie « ouvriers » représente 14,8%. L'activité des femmes est aussi en nette augmentation, une femme sur deux est active en 2008. Il est à noter que comparativement aux autres DOM, La Réunion compte la plus faible proportion d'emplois qualifiés. Le salaire moyen est d'ailleurs inférieur à celui de la moyenne des DOM.

Au 1^{er} janvier 2010, l'île compte 41 080 entreprises. 95% sont des TPE/PME employant moins de 10 salariés. Le taux de création d'entreprise est important à La Réunion. Il est supérieur à la moyenne nationale, 19,7 % contre 18,1% en 2010, ce qui représente 8 133 créations d'entreprises³. Ce dynamisme est à nuancer compte tenu du taux de survie des entreprises à trois ans. En effet, seulement une entreprise sur deux créée en 2006 est toujours active en 2009.

³ Source : INSEE Tableau de l'Economie de La Réunion 2011- Démographie des entreprises

TABLEAU 1 : COMPARATIF DES CREATIONS D'ENTREPRISES ENTRE LA REUNION ET LA METROPOLE

Secteur d'activité	Créations	Taux de création en %	
	2010	La Réunion	Métropole
Industrie	1 290	33.9	13.3
Construction	994	17.2	19.7
Commerce, réparation automobile	2 143	19.2	17.9
Services	3 706	18.0	18.4
Ensemble	8 133	19.7	18.1

Notons la part importante du tertiaire non marchand dans cette économie en développement. Les secteurs industriels sont peu implantés. La politique des grands travaux et le développement de l'urbanisation sont autant de facteurs de soutien de l'économie. L'agriculture, malgré son recul, reste un secteur d'activité important.

TABLEAU 2 : EVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES A LA REUNION ENTRE 2008 ET 2010

Secteur d'activité	2008	2009	2010
Industrie	3 227	3 446	3 799
Construction	5 497	5 871	5 764
Commerce, réparation automobile	10 158	10 658	11 071
Services	17 784	19 147	20 444
Ensemble	36 666	39 122	41 078

Les chiffres du tableau 2 nous donnent à voir que les perspectives d'évolution restent minimes. Ce qui interroge sur les perspectives de reconversion dans un contexte aux possibilités de plus en plus restreintes en termes de solutions d'insertion et d'évolution professionnelle. Dans le chapitre suivant nous présentons le dispositif de formation professionnelle. Jusqu'à aujourd'hui toutes les dispositions des différentes lois et décrets

ont été étendues à la Réunion sans réflexion préalable, faute de diagnostic fiable. Sur le plan sociologique, en effet, les chercheurs déplorent « *l'absence d'une véritable recherche en sociologie portant sur la société réunionnaise* » WOLFF, WATIN (2010, P.11). Cette étude reste donc à construire. A notre niveau, nous tenterons d'apporter un éclairage sur la déclinaison d'un dispositif particulier relatif à la trajectoire professionnelle d'un échantillon de salariés.

1.3.3. LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE A LA REUNION

MARTINEZ (2002) qui a travaillé sur la nature du lien entre la formation professionnelle et l'insertion professionnelle et/ou sociale des jeunes à l'île de La Réunion, met en exergue la construction d'un espace régional de la formation professionnelle en trois étapes :

« 1946-1982 : La Réunion découvre la départementalisation puis la déconcentration des services de l'Etat

1982-1993 : La décentralisation

1993-2012 : Emergence d'une identité régionale de la formation professionnelle. »
(2002, p.89)

Il précise : « *la régionalisation présente l'avantage de rapprocher localement les formations professionnelles des attentes des individus et des entreprises. Elle comporte l'inconvénient de focaliser les formations sur un marché régional du travail et par conséquent le risque de limiter la mobilité géographique des individus.* » (op.cit. p.89).

En effet, nous pouvons rejoindre son point de vue en mettant en avant les spécificités de la formation professionnelle à La Réunion. Nous pouvons conjecturer que le contexte particulier que constituent l'insularité et le tissu économique influence les choix des individus en termes de parcours et de formation professionnels.

En 1946, la Réunion compte 2 lycées, 101 écoles publiques, 45 écoles privées, la formation professionnelle est alors inexistante. Une seule école manuelle prépare les jeunes en apprentissage. L'enseignement supérieur s'organise dans les années 60. Ce

n'est qu'en 1967, soit il y a moins de cinquante ans, que les prémises d'une Université voient le jour à La Réunion, c'est la naissance du « Centre Universitaire ». Ce centre ne deviendra une Université à part entière qu'en 1982. En 1984, La Réunion devient une académie. Le premier institut Universitaire de Technologie ouvre en 1994. Les premières institutions qui vont œuvrer dans la formation professionnelle apparaissent elles aussi dans les années 60. L'AFPAR (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes de la Réunion) et les GRETA⁴ sont les piliers de la formation de l'époque. En 1970, c'est la création des CFA (Centre de Formation d'Apprentis). Ensuite, le mouvement associatif va prendre de l'ampleur, l'AREP⁵ et l'ARCA⁶ vont constituer les premiers centres de formation professionnelle pour adultes. LATCHOUMANIN (2010) nous donne à voir un historique des actions pionnières menées par ces associations qui ont été les précurseurs du système de formation professionnelle réunionnais.

En 1962, c'est en effet la création de l'Association Réunionnaise d'Education Populaire. La précarité sévit dans le milieu agricole et la création de l'AREP avait pour objectif d'accompagner les projets d'action. Il convenait alors « *de dépasser le paternalisme ambiant en aidant l'Homme à se découvrir avec ses richesses et son dynamisme* » (LATCHOUMANIN, 2010, p.27).

C'est cette association qui sera à l'origine de la création de l'Association Réunionnaise des Cours pour Adultes. Il s'agit en premier lieu d'une initiative d'alphabétisation des Réunionnais. Des cours pouvaient parfois se dérouler sur le lieu de l'entreprise, pendant le temps de travail grâce notamment au soutien de l'ARFOBAT⁷. L'ARCA deviendra au fil des années une référence en termes de formation d'adultes et sera à l'origine de la création de nombreux outils. Malheureusement, ayant connu des difficultés économiques, l'association est contrainte au dépôt de bilan en 1996.

L'Association pour la Promotion en milieu Rural (APR) œuvra elle dans le champ du développement local et de l'éducation populaire. Elle visait la conduite de

⁴ Structures de l'éducation nationale qui organisent des formations pour adultes dans la plupart des métiers.

⁵ Association Réunionnaise d'Education Populaire

⁶ Association Réunionnaise de Cours pour Adultes

⁷ OPCA du Bâtiment et des Travaux Publics, devenu CONSTRUCTYS.

projets qui s'appuyait sur la culture locale. Toujours avec une priorité donnée à la population agricole, son champ s'élargira par la suite aux demandeurs d'emploi.

Ayant pour base le tissu associatif dans un premier temps avec pour objectif le recul de l'illettrisme, la formation professionnelle pour adultes s'est ensuite développée pour devenir un véritable secteur d'activité à la Réunion.

Actuellement, les indicateurs emploi-formation sont sans équivoque, le nombre de places offertes en formation est en progression constante pour l'ensemble des publics. En 2010, 41 000 places ont été proposées, aussi bien dans la formation des demandeurs d'emploi que des salariés.

D'une manière générale, aujourd'hui le niveau de formation à la Réunion est plus faible que celui de la métropole. 73 % de la population ont un niveau V et infra contre 61 % en métropole selon le CARIF-OREF (Recensement de la population 2008, non scolarisée).

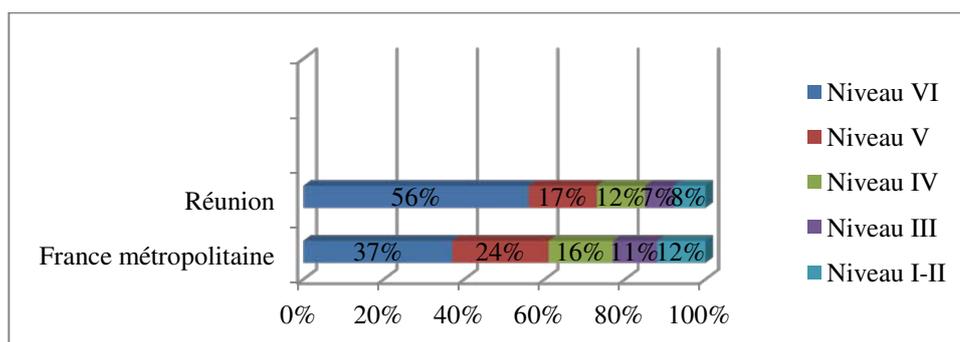


FIGURE 1 : COMPARAISON DU NIVEAU DE FORMATION A LA REUNION ET EN FRANCE METROPOLITAINE

L'île enregistre également un fort taux de personnes en difficulté de lecture et d'écriture. L'histoire singulière de l'île a en effet pour toile de fond une « *situation sociolinguistique [qui] relève de la diglossie. Le créole, seule langue en usage dans le cercle des relations privées, devient un obstacle à surmonter pour réussir dans une école intransigeante sur le recours au français comme unique vecteur de l'enseignement* » (LATCHOUMANIN, 2010, p.23). Cette histoire marque encore aujourd'hui la situation réunionnaise en ce qui concerne le niveau de formation.

Nous constatons donc que la formation, et plus largement le système de la formation professionnelle à La Réunion, ne se concrétisent en réalité qu'en trois décennies. C'est un système jeune, en pleine croissance et consolidation, qui constitue ainsi le cadre de notre recherche. C'est ainsi que des dispositifs pensés en Métropole sont déclinés à La Réunion, c'est le cas du CIF.

A La Réunion, un FONGECIF est représenté faisant partie du réseau national : le FONGECIF Réunion.

Le FONGECIF Réunion est habilité à traiter les dossiers des salariés relevant des branches interprofessionnelles. Les nouvelles réformes ont eu pour conséquence le traitement national des demandes de CIF émanant d'entreprises relevant des OPCA UNIFORMATION⁸ et AFDAS⁹, en application du nouveau périmètre ministériel des OPACIF de branche.

Pour notre part, notre recherche s'est réalisée en partenariat avec le FONGECIF Réunion qui comprend 3592 entreprises cotisantes au titre de l'exercice 2011. Le FONGECIF Réunion affiche un bilan qui fait état de 292 CIF en 2010, 240 en 2011. Il est à noter que le taux de satisfaction des demandes en 2010 n'était que de 67,4% pour les CIF CDI et de 54,77% en 2011.

1.4. LA DERNIERE ENQUETE NATIONALE SUR L'EVALUATION DU CIF ¹⁰

En 2011, le FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) lance une enquête nationale sur le devenir et l'évolution professionnelle des bénéficiaires du CIF ayant achevé leur parcours de formation en 2010. 14060 personnes ont répondu à un questionnaire dont 113 à La Réunion. Les résultats de l'enquête tendent à montrer que le CIF répond à une demande sociale de promotion, il atteint ses objectifs pour un certain nombre de salariés : mobilité professionnelle, employabilité, promotion sociale.

⁸ OPCA de l'Economie Sociale

⁹ OPCA de la Culture, de la Communication, des Médias et des Loisirs

¹⁰ Dossier de presse du 28 juin 2011

Les bénéficiaires du CIF sont équitablement des hommes et femmes (52% contre 48%) et s'adresse en premier lieu aux salariés faiblement qualifiés.

Les objectifs affichés par les bénéficiaires sont atteints à un certain niveau :

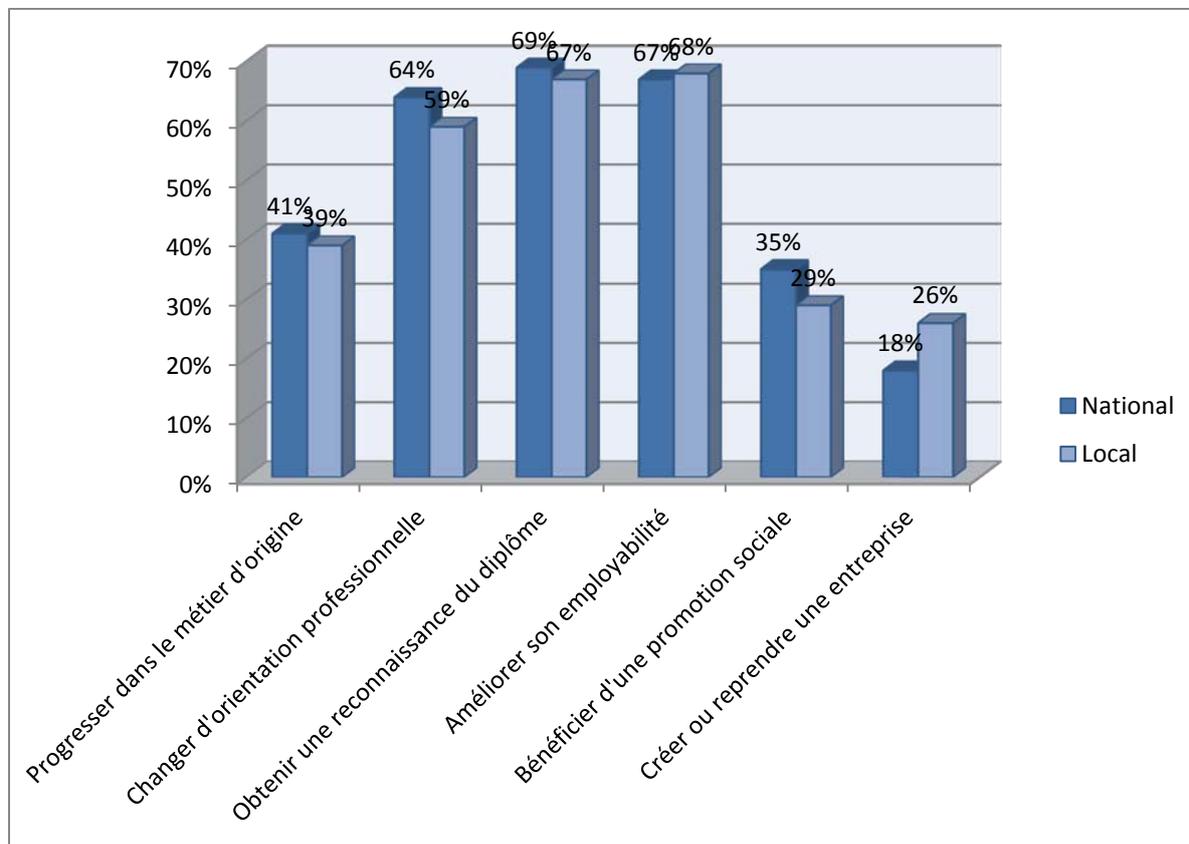


FIGURE 2 : ENQUETE FPSPP 2011 : TAUX D'ATTEINTE DES OBJECTIFS SELON LES SALARIES

Ce graphique nous permet de voir la représentation des salariés interrogés de la réalisation de leur projet de reconversion relativement à des objectifs qu'ils s'étaient fixés au départ. Le changement d'orientation professionnelle est de 64% au national et de 59% à La Réunion, ce qui signifie qu'un certain nombre de bénéficiaires ne voit pas leur reconversion se réaliser après leur CIF.

Néanmoins, la situation a changé pour un certain nombre de bénéficiaires. Un an après la formation, ces changements sont notables :

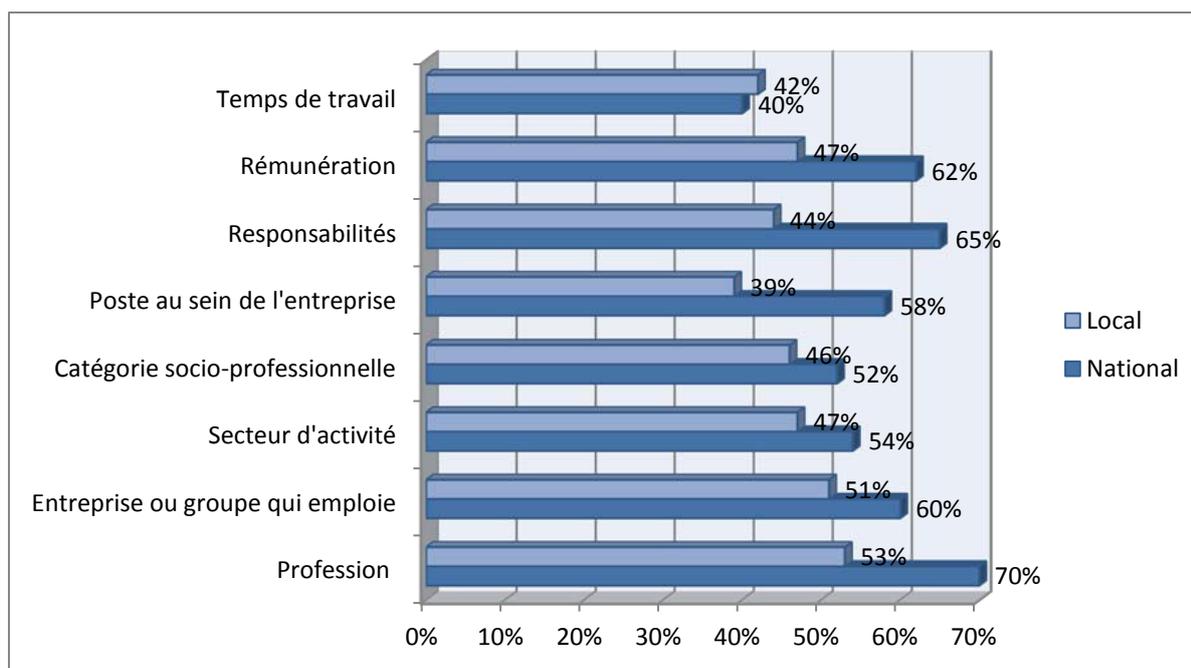


FIGURE 3 : ENQUETE FPSPP 2011 : SITUATION DES PERSONNES APRES LE CIF

Certains salariés vivent un changement après le CIF. Au national, le changement le plus fréquent reste le changement de profession ou de responsabilités. Globalement les taux de changement restent inférieurs à La Réunion.

Le CIF semble être le vecteur d'une nouvelle dynamique dans le parcours professionnel des salariés si l'on se réfère à ces résultats. Nous pouvons néanmoins nous demander ce que deviennent les personnes qui ne sont pas représentées dans ce graphique et qui estiment n'avoir pas changé de situation après leur période de formation.

II- CADRE THEORIQUE

La démarche provoquée par le besoin de rupture avec une organisation ou encore le sentiment d'insatisfaction de sa situation actuelle relèvent d'un processus qu'il s'agit à présent de comprendre à partir d'une revue de la littérature scientifique consacrée au sujet. C'est l'objet central de notre réflexion théorique.

2.1. LA TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE

2.1.1. DEFINITIONS

L'individu en reconversion, construit sa trajectoire professionnelle. Celle-ci renvoie aux évènements qui constituent le cheminement professionnel d'un individu, elle permet : « *de leur donner un sens en les restituant par rapport aux mouvements d'ensemble qui structurent le marché du travail* » PAUL. (1992, p.146). Le concept émerge surtout grâce à FORM et MILLER (1949) suite à une recherche à partir de 276 cheminements professionnels qui déterminent des « schémas-types » de trajectoire.

LIPSET et BENDIX (1952) iront plus loin en prenant en compte 935 cheminements professionnels et vont repérer des types de mobilité : les changements d'emplois, les changements de profession et les mobilités géographiques.

Nous retiendrons la définition de PAUL qui détermine la trajectoire professionnelle comme : « *la mise en valeur respective de la stratégie individuelle et des facteurs liés à l'organisation du marché du travail* » (2002, p.151). Ainsi, un individu tout au long de sa vie, suit une trajectoire qui elle-même se construit par rapport à une stratégie individuelle. L'individu occupe des fonctions qu'elles soient économiques ou sociales, dans une stratégie de réponse à ses besoins. En outre, le marché du travail influence durablement ces choix puisque la trajectoire individuelle se dessine non pas par rapport à une vocation mais surtout en termes d'opportunités. Ce savant mélange entre stratégie individuelle et organisation du marché du travail guide les choix professionnels et par extension construit les trajectoires professionnelles. La notion de stratégie se retrouve dans le concept de carrière, comme une projection de soi dans une série d'emplois de plus en plus gradés, dans un ordre précis.

La notion de carrière renvoie à ce titre plutôt à : « *une succession d'emplois reliés entre eux, classés au sein d'une hiérarchie de prestige à travers lesquels les individus se déplacent selon une séquence (plus ou moins prévisible) ordonnée* » WILENSKY (1961, p.513).

Selon HUGHES, la carrière renvoie à un ajustement de la conception de soi en tant que prise de conscience de ses possibilités. Il s'agira de mettre en œuvre des stratégies pour atteindre un but selon ses dispositions et les orientations choisies. Ainsi, il définit la carrière comme la « *somme totale de ces dispositions et orientations qui fournit la clé de la distribution des professionnels parmi les diverses voies de la carrière et les diverses sortes de pratiques* » (1958, p.159).

Contrairement à la trajectoire professionnelle qui est l'équation entre une stratégie individuelle et le marché du travail, la carrière est une réflexion, une projection de soi dans une succession d'emplois dans une entreprise ou une branche professionnelle déterminée. « Faire carrière » suppose l'idée d'une anticipation sûre dans une évolution exponentielle.

2.1.2. LA CONCEPTION ECONOMIQUE

2.1.2.1. La théorie du capital humain

La trajectoire professionnelle suppose donc une planification stratégique. Partant de ce postulat, nous pouvons constater que le contexte économique n'offre pas de place à tous. Les emplois disponibles sont prisés et pour se distinguer dans la « queue pour l'emploi », l'individu doit avoir les meilleurs « signaux ». A ce titre, il est à noter que les théories économiques expriment globalement la corrélation suivante : plus un individu émet des signaux, plus il aura de possibilités d'accéder à un emploi et par extension un emploi de son choix. Il arbore ainsi les preuves de ses capacités à exercer un métier à travers un diplôme ou une attestation de formation professionnelle.

Dans le cadre d'une reconversion, le risque est grand. L'individu doit quitter sa profession pour suivre une formation. Il entre dans une voie de passage : il ne fait plus partie de son groupe d'appartenance mais n'appartient pas encore au groupe de

référence. Entre deux mondes, la formation lui permet d'émettre les signaux qui pourraient le faire accepter du groupe de référence. C'est dans cette perspective que la conception économique nous invite à regarder la formation comme un investissement pour l'accès à une reconnaissance par la formation et/ou le diplôme.

Il nous semble en effet important de nous attarder sur le rapport entre la formation et l'économie, qui repose sur un véritable investissement. En effet, dans un contexte tel que nous l'avons déjà décrit, le départ en formation apparaît « *comme un choix à hauts risques* » pour reprendre les termes de CORREIA (1997, p.130), puisqu'il suppose un relatif retrait du travail et une rupture avec le monde de l'entreprise. Appréhendée sous un angle économique, la reconversion professionnelle par la formation apparaît finalement comme un investissement rationalisé.

Les travaux de BECKER (1964) ont donné naissance à la théorie du capital humain dont il est considéré comme le père fondateur. L'originalité de son travail réside dans le fait qu'il applique systématiquement la rationalité économique individuelle à plusieurs domaines peu ou pas abordés par les économistes. Pour lui, l'éducation est un investissement dont l'objectif est d'améliorer la productivité de l'individu. Ce « placement » permet alors à celui qui l'effectue, un meilleur « retour sur investissement », par un meilleur salaire.

En considérant la formation et par extension la reconversion professionnelle par la formation, tous les éléments de l'investissement sont réunis :

- le détour, ou démarche acceptée qui éloigne de la satisfaction immédiate et directe par la consommation ;
- le coût, en travail et en consommation intermédiaire, qui permet de réaliser l'instrument efficace ;
- le retour, ou le flux d'avantages généré par la démarche et qui élève le niveau de satisfaction et rentabilise la conduite adoptée ;
- le temps, au double sens de celui consommé durant le détour et de celui amélioré durant le retour.

En résumé, nous pouvons analyser la reconversion professionnelle de la façon suivante :

Plutôt que d'aller sur le marché du travail pour envisager le changement de métier, l'individu se rend en formation, c'est le détour d'investissement. Il supporte les frais annexes de formation et doit aussi concéder du temps non alloué à d'autres occupations, c'est le prix à payer. L'individu trouve ensuite un métier en rapport avec son projet professionnel et avec parfois un salaire plus élevé, c'est le retour sur investissement. Enfin, c'est aussi du temps consacré à la formation.

Le CIF en tant que dispositif de formation professionnelle permet de limiter les considérations purement économiques de l'investissement formation. En effet, le maintien du salaire et le paiement des coûts pédagogiques permettent à l'individu de se concentrer uniquement sur le déroulement de sa formation et l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice de son futur métier. Du côté des avantages, nous pouvons donc observer que le supplément de revenu ne constitue pas le seul enjeu de reconversion. L'individu en reconversion professionnelle vise également un meilleur statut et une satisfaction personnelle non négligeables.

BERET (1992), affirme ainsi que : « [...] *Investir c'est choisir une situation qui définit [l'individu] lui-même (par son statut d'investisseur c'est-à-dire son type d'investissement : scolaire, professionnel...) et qui le projettent dynamiquement dans l'avenir.* ». Par l'investissement, le sujet se projette dans le futur, vers le statut désiré. BERET rajoute que la mobilité professionnelle peut être mise en parallèle avec la notion d'investissement, par cette dynamique tournée vers l'avenir. Néanmoins, il rappelle que les mobilités peuvent être analysées comme « *traduisant des manières dont les acteurs fabriquent leur trajectoire professionnelle au sein de système de règles intégrées – c'est-à-dire à la fois pris en compte et transformés-dans les stratégies d'acteurs socialement et économiquement définis dans leur rapport au marché du travail.* » (op.cit.p.355). La notion de mobilité renvoie à la fois à la liberté de l'acteur mais aussi à un espace social régi par des règles qui vont conditionner la mobilité.

Une analyse du marché du travail montre que les places disponibles vont conditionner la mobilité. Cette mobilité après formation révèle un autre aspect de

l'investissement : le diplôme. Les sujets s'orientant vers un nouveau métier à travers le CIF viseraient aussi l'acquisition d'une certification reconnue et la reconnaissance par les membres de son groupe de référence.

2.1.2.2. La théorie du signal

La formation est caractérisée par une nouvelle rationalité qui s'illustre par plusieurs éléments :

- une vision plus concrète du marché du travail et de ses opportunités ;
- une stratégie renouvelée du « salarié » face à un contexte moins favorable et plus concurrentiel.

L'individu est donc contraint, de s'investir dans un triptyque : diplôme, expérience, stratégie. Il doit émettre des « signaux » en termes de connaissances générales, il doit mettre en avant ses connaissances techniques, et il doit bâtir un projet en accord avec les opportunités de l'environnement économique et social.

La théorie du signal nous invite dans ce sens à considérer la reconversion professionnelle volontaire par la formation comme un moyen de mettre en avant un « signe » particulier de connaissances et d'expériences permettant à l'individu de se placer dans son environnement et surtout de se faire reconnaître par ceux qui appartiennent à son groupe de référence.

Un individu en reconversion professionnelle volontaire souhaiterait donc acquérir des capacités particulières pour l'exercice de son futur métier. Ainsi, il espère pouvoir atteindre une certaine légitimation de ses capacités à travers la formation. C'est en tout cas ce que nous apporte l'éclairage de la conception économique de la reconversion. Il s'agit d'investir pour atteindre un statut rêvé, dans une stratégie individuelle confrontée à un marché du travail de plus en plus fermé.

Au-delà des aspects purement économiques, forcément parcellaires, la sociologie apporte des pistes de réflexion intéressantes pour mieux comprendre la démarche de reconversion professionnelle volontaire. En effet, la stratégie individuelle mise en avant par l'approche économique recouvre plusieurs facettes à l'origine de la dynamique qui

va faire passer l'individu de son groupe d'appartenance à un groupe de référence. Cette trajectoire se construit avec en toile de fond un véritable processus de socialisation.

2.1.3. DE LA SOCIALISATION PROFESSIONNELLE A LA SOCIALISATION ANTICIPATRICE

Nous nous intéressons au concept de socialisation qui constitue le socle de toute reconversion professionnelle. La socialisation désigne en effet le processus par lequel un individu adhère à des normes et des valeurs, qui conditionnent sa conception de lui-même et du monde qui l'entoure. LAHIRE n'en dit pas moins lorsqu'il affirme : « [...] *il n'est pas inutile, pour comprendre les phénomènes identitaires eux-mêmes, de connaître un peu plus précisément les processus de socialisation auxquels ont été soumis/ont participé les individus singuliers ou les membres en question, afin de reconstruire les dispositions qu'ils ont constituées et qui font qu'ils agissent comme ils le font.* » (2002, p. 396)

Nous pouvons distinguer plusieurs courants donnant à voir différentes définitions de ce concept.

Sous un angle génétique, la socialisation ou l'interaction entre l'enfant et l'environnement social est possible grâce à un processus d'équilibration. Ce processus se décline en deux temps selon PIAGET (1967) : l'assimilation, c'est-à-dire « *l'incorporation des choses et des personnes à des structures déjà construites* » puis l'accommodation, « *le réajustement des structures en fonction des transformations externes* ». En d'autres termes, le phénomène de socialisation n'est pas linéaire mais est ponctué par des ruptures, des déséquilibres que chacun tente de réajuster. L'individu est dans un perpétuel renouvellement puisque l'équilibre obtenu sera toujours provisoire.

Ainsi, PARSONS propose une théorie de l'action humaine qui tourne autour de quatre propositions. L'orientation « *vers des buts* », puis la place dans des « *situations structurées par des ressources* », ensuite la « *régulation par des normes* » et enfin « *l'implication d'une motivation* » caractérisent l'action de l'homme, donc sa socialisation.

DUBAR défend l'idée d'une socialisation scindée en deux temps : la socialisation primaire et secondaire. En effet, la socialisation est productrice des identités pour soi et des identités pour autrui, et la tension qui règne entre les deux marque les étapes de la socialisation. La socialisation primaire a lieu dans la petite enfance, où l'individu adhère à des normes et des valeurs. La socialisation secondaire représente « *des cassures biographiques [qui] peuvent réactiver la disjonction entre identité subjective et l'identité objective, favorisant ainsi des processus de conversion, de déstructuration/restructuration des identités* » (DUBAR, 1998, p. 11). Le processus de socialisation n'est pas linéaire, nous l'avons dit, il est réactivé pendant les situations professionnelles qui deviennent une instance de socialisation à part entière. Nous y reviendrons par ailleurs en abordant le concept de l'identité.

2.1.3.1. La socialisation professionnelle

La reconversion professionnelle puise ses racines dans la socialisation professionnelle. Un individu va se construire une identité professionnelle qu'il souhaitera par la suite abandonner pour épouser un nouveau statut. C'est à travers la socialisation professionnelle que l'individu se reconnaît ou non dans une identité professionnelle, c'est aussi elle qui favorisera la conversion de rôles.

Deux axes se dessinent dans les recherches liées à la socialisation professionnelle. Le premier concerne la modification des conduites lors d'une transition (accès à un premier emploi, promotion, changement d'entreprise) et le second insiste plus sur l'intériorisation du processus.

Un nouveau lieu de socialisation est mis en avant par le sociologue SAINSAULIEU en 1977, celui de l'entreprise. Selon lui, l'identité professionnelle se définit comme la « *façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs, aux autres groupes, l'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes* ». (op.cit.p.332).

Il valide quatre modèles typiques de relation dans les rapports de travail :

- modèle fusionnel : marque la solidarité avec le chef, des marges de liberté réduites. Dans cet environnement, l'identité « fusionnelle » combine préférence collective et stratégie d'alliance.

- modèle négociatoire : sous-tend les notions de reconnaissance des compétences et des responsabilités, affirmation des différences. Cette identité « négociatoire », combine préférence collective et stratégie d'opposition.

- modèle affinitaire : ce sont des positions individualistes, des connivences affectives. Dans ces cas, l'identité « affinitaire » combine préférence individuelle et stratégie d'alliance.

- modèle du retrait : est l'absence d'engagement au travail, de valorisations externes au travail. Ici, l'identité de « retrait » combine préférence individuelle et stratégie d'opposition.

Pour sa part ROSE (1998) décrit le processus de socialisation professionnelle comme : « *une période d'initiation et de conversion, d'acquisition de rôles et de modèles de comportements, de normes et de valeurs* » (p.65).

En termes d'adaptation professionnelle, tous les chercheurs s'accordent à dire que la socialisation se déroule selon trois étapes :

« *La socialisation anticipatrice désigne les apprentissages et les attentes de l'individu avant son entrée dans l'organisation [...]. L'accommodation désigne le passage du statut d' « outsider » (étranger) à celui de « newcomer » (nouveau venu : l'individu s'initie aux tâches qu'il a à accomplir ; il établit des relations avec ses nouveaux collègues ; il clarifie son rôle et teste ses capacités d'adaptation. Le management du rôle fait référence aux processus par lesquels l'employé, devenu « insider » (dans la place), maîtrise et résout les exigences et conflits liés à la vie et hors travail* » GUICHARD, HUTEAU (2006, p.201).

La socialisation professionnelle constitue en conséquence un aspect charnière de la reconversion. L'individu en transition se trouve entre deux mondes : son ancien métier avec une identité héritée et son nouveau métier avec une identité visée. Cette redéfinition de soi peut se faire par anticipation : c'est ce qui est appelé la socialisation anticipatrice.

2.1.3.2. La socialisation anticipatrice

Par anticipation, l'individu en reconversion peut être dans une démarche d'appropriation de normes et valeurs d'un groupe exerçant déjà le métier désiré. C'est ainsi que par anticipation, il tentera de devenir autre, dans une gradation progressive du changement de rôle. C'est ce que mettent en avant les chercheurs sous l'appellation « socialisation anticipatrice ».

La socialisation anticipatrice est donc conçue comme un processus dynamique tourné vers le futur. Elle doit son avènement à MERTON : « *l'individu s'expérimente lui-même, non pas directement mais indirectement, du point de vue particulier des autres individus membres du même groupe ou du point de vue général du groupe social auquel il appartient pris comme un tout* » (1997, p.207). L'individu se constitue sa définition de lui-même par rapport à son groupe d'appartenance. Cet auteur s'interroge sur les raisons pour lesquelles des individus se réfèrent à un groupe qui n'est pas le leur, auquel ils n'appartiennent pas. La socialisation anticipatrice, serait alors un moyen de se « hisser » dans un groupe de référence, en apprenant par anticipation les normes, les valeurs et les modèles de ce groupe. En revanche : « *l'individu se déplace continuellement le long d'une séquence de positions (et des rôles qui y sont liés) chacune n'étant pas très différente de la précédente : on pourrait parler de « gradation de rôles »* ». MERTON (1997, p.289) précise en effet que le passage d'une position à l'autre est précédé par une longue période de préparation qui passe souvent inaperçue, laissant ainsi entrevoir une continuité.

Dans cette même perspective, DUBAR et COUTROT précisent que : « *tout passage d'un milieu professionnel à un autre suppose une socialisation préalable qui ne peut s'effectuer qu'à certaines conditions complexes. Or la socialisation ne se réduit jamais à un pur apprentissage instrumental : elle est aussi, à des degrés divers, construction de catégories spécifiques, acquisition d'un langage spécialisé, appropriation d'une vision du monde, bref une structuration d'une forme identitaire relativement cohérente et consistante dans le temps* » (1992, p.21). La mise en place d'une mobilité professionnelle peut selon ces auteurs s'interpréter comme une manifestation d'une forme identitaire construite antérieurement. Elle est aussi la

construction de nouveaux paradigmes qui feront partie intégrante de la forme identitaire en évolution. Elle est donc un processus tourné vers l'avenir mais qui puise ses racines dans le passé. Nous retrouvons l'idée que devenir quelqu'un d'autre se prépare, se construit par anticipation. Le processus dans ce sens est décrit comme évolutif et constitutif d'une forme identitaire nouvelle par l'acquisition de normes et de valeurs nouvelles.

Le passage d'un milieu professionnel à un autre suppose un processus, scindé en plusieurs étapes, qui a été qualifié de « transition », de « mobilité » ou plus récemment de « reconversion professionnelle volontaire ».

2.2. MOBILITE ET RECONVERSION PROFESSIONNELLE

2.2.1. DE LA MOBILITE PROFESSIONNELLE A LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

La mobilité professionnelle doit être d'abord distinguée de la mobilité sociale. La mobilité professionnelle concerne le changement d'emploi tandis que la mobilité sociale considère le changement de catégorie sociale. A ce titre, NEGRONI nous rappelle que la mobilité professionnelle désigne la mobilité intra-générationnelle, les changements de profession et les changements d'emploi, alors qu'elle « *n'appréhende pas les situations de passage, par exemple, être en formation* » (2007, p.32).

Les éléments susmentionnés laissent entrevoir les facteurs qui conditionnent la transition professionnelle. Le cadre juridique, la transformation du monde du travail et la modification des parcours de vie constituent un triptyque qui pose les jalons de la transition professionnelle moderne. Cette notion selon l'époque ne renvoie pas à la même réalité. Le concept de transition professionnelle est en fait d'apparition récente et est en corrélation avec une société qui connaît des crises importantes. A l'exemple de la crise du travail agricole. La société s'industrialise, les agriculteurs sont dans l'obligation d'assumer une transition professionnelle s'ils veulent s'assurer un avenir. CURIE a étudié dans les années 70 les phénomènes de transition vers l'industrie des travailleurs d'origine rurale. Pour lui, il convient de considérer le sens que l'individu attribue à la transition : « *Les projets de l'individu constituent, plus ou moins clairement mais à tout instant, une tentative de dépassement de contradictions entre une pluralité de réalités : celles issues de son passé mais qui ne sont pas abolies et continuent à travailler en lui et celles à venir qui sont imaginées en fonctions plus ou moins complètes et disjointes. C'est une tentative de faire tenir ensemble des réalités passées valorisées et des réalités futures craintes ou espérées qui, dans le présent, oriente les conduites. Et ce sont ces conduites qui, en retour, produisent par leurs succès et leurs échecs, tels que les sujets les interprètent, une transformation de ce qui les motivait.* » CURIE (1998, p.76).

Ainsi, il faudrait que chaque situation de mobilité soit étudiée selon trois points de vue : les différences et les ressemblances entre les caractéristiques du groupe

d'appartenance et du groupe de référence, les conditions de la mobilité et les caractéristiques de l'individu. Ces particularités vont apporter un éclairage sur les représentations positives ou négatives de la transition, les modalités d'organisation des comportements et les transformations ultérieures des conduites.

Les trois conclusions principales de l'étude de CURIE évoquent ces particularités. Les adaptations seraient premièrement différenciées selon l'entreprise, les systèmes intégrateurs étant différents. Ensuite, les systèmes de conduite seraient construits en amont de la transition ce qui conditionne l'adaptation. La transition est vécue différemment selon qu'elle soit volontaire ou non. Enfin, les systèmes internes sont sujets à une réorganisation au moment de la transition. Les individus se transforment et « *l'évolution des modes d'adaptation aux nouveaux milieux de travail et de vie doit se comprendre comme le produit d'une activité psychologique des sujets pour opposer en eux-mêmes des expériences différentes et pour organiser leurs conduites en fonction des issues qu'ils imaginent aux conflits qu'ils rencontrent.* » (op.cit, 1998, p.86).

Autre secteur d'activité, autre crise : la sidérurgie. Les conclusions du Centre d'Etudes de l'Emploi dans les années 1980 montrent « *qu'aux pratiques antérieures de réduction sur critères démographiques des effectifs succède désormais une politique très active de recomposition de la main d'œuvre.* » LEGRAND, PAUL-CAVALLIER (1989, p.1). Cette recherche concerne la dynamique individuelle et collective engagée dans la formation-conversion des sidérurgistes de bas niveau en Lorraine. Si ce type de reconversion est incontournable, nous retrouvons les modalités d'une reconversion volontaire :

- une individualisation du parcours
- une gestion de la période de transition
- une prise en compte des référents culturels de l'individu et des atouts économiques et sociaux des bassins d'emplois.

Plus largement, cette période de transition d'un état à un autre a fait l'objet de recherches qui ont mis en évidence des typologies de transition.

2.2.2. ANALYSER LES TRANSITIONS

Une transition est selon SCHLOSSBERG : « *Tout évènement ou manque d'un évènement attendu (non-event), qui a pour conséquence de transformer les relations, les routines, les croyances et les rôles. Les transitions comprennent par conséquent non seulement des changements majeurs de la vie [...] mais aussi des changements plus subtils (tels que le renoncement à une certaine carrière ou la non réalisation d'un évènement attendu, telle qu'une promotion dans son travail). [...] A nos yeux, une transition ne peut être considérée comme telle que si la personne qui en fait l'expérience la considère ainsi* ». (1995, p.27-28).

L'auteur souligne donc le fait qu'un changement doit être ressenti comme tel par l'individu ce n'est qu'à ce moment qu'il peut y avoir transition ; ensuite le changement n'est pas seulement le résultat d'évènements notables, il peut aussi provenir par défaut d'un évènement attendu. La transition est alors distinguée en trois types :

- les « *transitions anticipées* » : ce sont des transitions prévues, faisant partie de la vie de l'individu : mariage, naissance d'un enfant.

- les « *transitions imprévues* » : ce sont des évènements inattendus de type accident, promotion, licenciement.

- les « *transitions par manque d'un évènement* », qui ont pour cause l'absence d'un évènement attendu : pas de promotion dans son entreprise par exemple.

L'auteur va plus loin en proposant trois conditions de la transition qui ont été reprises par HUTEAU et GUICHARD (2006, p.214-215) :

- « *les transitions modifient les rôles, les relations, les habitudes et les façons de penser* »

- « *le processus de transition prend du temps* ». SCHLOSSBERG évalue trois phases majeures : l'entrée, le parcours, la sortie qui correspond à une recherche de sens. L'intégration de la transition se fait progressivement dans un processus d'intériorisation évolutif.

- « *Faire face à la transition suppose de faire le bilan de ses ressources et de prendre en charge la transition (en les développant).* ».

Une transition, même voulue, ne se fait donc pas de façon automatique, cela suppose bien un processus évolutif qui permet à l'individu de s'approprier son nouveau rôle. C'est ce qui sera développé plus en détail ultérieurement.

La transition suppose donc une dynamique individuelle de transformation de soi. Elle est d'autant plus affirmée lorsque la reconversion est dite « volontaire ».

2.2.3. LES TYPES DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE ET SES ETAPES

Pour NEGRONI (2007), la question de la reconversion professionnelle volontaire se présente comme un « *processus séquentiel de cinq étapes [qui se] succèdent de manière plus ou moins linéaire, elles se chevauchent et s'inscrivent dans des temporalités différentes.* » (p.36)

La première est la « *vocation contrée* ». L'individu est d'abord contraint d'abandonner sa vocation première : « *[Elle est] caractérisée par le fait pour un individu d'avoir été empêché de mettre en œuvre des attirances, des penchants dans un domaine particulier* » (op.cit.p.41). L'individu ne peut choisir une profession en adéquation avec ses attirances lors de sa première insertion professionnelle, il abandonne sa vocation. A ce stade l'orientation professionnelle est jugée difficile puisque l'individu est incapable de construire un projet en cohérence avec ses préférences. Ici, le contexte et l'opportunité influencent considérablement le choix par défaut que fait l'individu.

La seconde étape est le « *désengagement* » et met en avant les conditions de travail qui poussent l'individu à se démobiliser dans sa profession. Il n'y voit plus de perspectives d'évolution. Plus précisément, le désengagement est défini par NEGRONI comme une notion permettant « *d'expliciter le processus de désinvestissement comme passage d'un état inséré à un état de désinsertion temporaire. Il s'agit d'un processus qui renvoie à la distanciation et à la désidentification avec des valeurs, des idées et des attentes, mais aussi avec l'univers relationnel corrélatif au rôle social investi par la personne dans la période antérieure.* » (p.79)

Ensuite, vient la période de « *latence* » qui comporte trois phases : le premier temps de latence, la tension et la mise à distance ; le deuxième temps, l'attente et l'anticipation ; le troisième, la phase active. Cette interprétation de l'auteur est basée notamment sur la notion de « conscience anticipante » défendue par BLOCH. Ce dernier définit en effet trois temps dans son principe d'espérance : « *tension que la prise de conscience va transformer en streben, aspiration elle-même orientée en visée, en sehen, recherche d'un but, suchen* » BLOCH (1959, p.52). La phase de latence est d'abord une phase de tension, où l'individu est en proie à des pressions. Ensuite vient le temps de l'exploration des possibles. L'individu se projette dans un avenir rêvé, idéalisé.

Enfin, la phase active susmentionnée fait référence à la recherche d'un but. L'individu est dans l'action, il est à la recherche d'informations qui ouvrent le champ des possibles.

La « *bifurcation* » vient marquer le quatrième moment de la reconversion. C'est explicitement l'opportunité de changer de métier qui constitue cette période.

Enfin, le « *réengagement* » est la dernière phase du processus qui est caractérisée par un ancrage du projet dans le réel dont la formation est un support.

Par ailleurs NEGRONI met en exergue plusieurs types de reconversions :

- La reconversion passion

Plutôt tournée vers la vocation, cette reconversion vise un épanouissement personnel, souvent artistique.

- La reconversion promotionnelle

Rattachée à la reconnaissance sociale, ce type de reconversion vient annuler le sentiment de frustration qui accompagne une situation sociale précaire vécue négativement, associée à l'échec.

- La reconversion stabilisation de l'emploi

C'est une reconversion avec pour objectif l'atteinte d'un emploi stable, offrant un statut revendiqué comme correct par l'individu.

- La reconversion équilibre

Orientée vers un désir de « *réappropriation de soi et la recherche d'un équilibre entre sphère professionnelle et sphère privée* » (op.cit.p.225), le sujet vise un métier moins prenant, où la pression est moins forte. L'emploi précédent étant vécu comme nécessitant trop d'implication personnelle.

L'individu en reconversion professionnelle volontaire passe donc par différentes phases, résulte donc d'une réflexion, et se manifeste par des périodes qui peuvent se chevaucher.

Dans la même optique, KAUFMANN (2008, p.145) détermine que les bifurcations biographiques se caractérisent par plusieurs étapes :

- une phase préparatoire : où le doute, le malaise et l'incertitude subsistent. L'individu ne sait pas encore comment appréhender l'avenir.

- une phase d'émergence des soi imaginaires, caractérisée par un dédoublement.

- un évènement déclencheur où une crise ouverte survient qui amorce un véritable travail sur l'identité.

Nous retrouvons dans cette perspective, l'idée d'anticipation et de préparation du changement qui ouvre sur une transformation qui ira jusqu'à modifier l'identité individuelle.

2.2.4. IMPACT DE LA FORMATION EN RECONVERSION

La reconversion professionnelle peut s'opérer après une période de passage, de formation. L'individu décide de se former pour épouser une nouvelle forme, ce qui n'est pas sans impact sur la reconversion. Des recherches ont tenté de déterminer ces impacts.

En 1987, une étude a été menée auprès de 1828 bénéficiaires du CIF ayant achevé leur formation au cours de l'année 1985. Afin de repérer l'impact du CIF PAUL (1992), a classé les individus selon le déroulement de leur vie professionnelle. Des combinaisons d'évolutions ont été déterminées et ont pu être regroupées en sept trajectoires types (op.cit.p.153) :

- trajectoire sans évolution : 40,2%
- trajectoire ascendante après le CIF : 25,4 %
- trajectoire ascendante avant et après le CIF : 20,1%
- passage ouvrier-employé après le CIF : 3,7%
- passage salarié-non-salarié après le CIF : 4,3%
- chômeur à l'enquête : 5,2%
- reprise d'études à temps plein à la suite du CIF : 1,0%

En rapprochant ces éléments d'autres données plus précises sur la mobilité des personnes telles que les situations de mobilité ascendante et les bénéficiaires de formation, il est constaté que grâce au CIF, les personnes connaissent une mobilité plus forte que la moyenne des formations post-initiales. Même si l'auteur nous ramène à la prudence puisque plusieurs données sont dépendantes de l'organisation de l'entreprise, de l'échelle des rémunérations ou de la structure de qualification des secteurs professionnels.

En termes de famille professionnelle, ce qui est noté c'est que dans « *64,1% des cas le congé s'inscrit parfaitement dans la famille professionnelle de l'individu, alors que dans 20,7% des cas il vise une reconversion. Mais un projet de reconversion sur deux n'aboutira pas* ». (op.cit.p.154).

L'enquête a aussi consisté à déterminer l'influence de différentes variables sur le parcours professionnel des individus. Ainsi, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, la durée de l'expérience professionnelle, le sexe, la catégorie professionnelle ont constitué des variables d'analyse. En définitive, la mobilité serait plus probable lorsque l'individu est un homme, issu d'une entreprise de plus de 10 salariés, avec peu d'expérience professionnelle travaillant dans le secteur des biens de consommation.

L'étude des variables structurelles caractéristiques des entreprises, de catégories professionnelles et de sexe, révèlent que l'influence de celles-ci est notable sur les parcours. Néanmoins, cette influence n'est pas systématique et les parcours ne doivent pas être essentiellement expliqués par ces variables structurelles selon PAUL : « *le déterminisme n'est pas implacable et les influences s'opèrent en général à la marge* » (op.cit.p.171).

Pour aller plus loin, MEGEMONT et BAUBION (2001) diligentent une recherche auprès de 251 techniciens préparant un diplôme d'ingénieur par la voie de la formation professionnelle continue. La formation s'adresse à des salariés ou des demandeurs d'emploi qui justifient d'une expérience professionnelle en entreprise d'au moins cinq années. Le principe est de comparer trois groupes de sujets à différentes étapes du parcours : à l'entrée, au milieu et à la fin de la formation. Ce qui est observé c'est le processus de représentation et d'estime de soi sur la base d'une analyse de la variance entre les scores moyens de positionnement identitaire des trois groupes de sujets situés à différents moments de la formation. Ainsi, si nous nous arrêtons aux moyennes des scores de distance vis-à-vis de l'ingénieur en fonction des phases de la formation :

TABLEAU 3 : POSITIONNEMENT IDENTITAIRE SELON LA PHASE DE FORMATION PAR MEGEMONT ET BAUBION

Phases de la formation	Distance soi/ingénieur (moyenne)
Groupe T1 (début)	0,73
Groupe T2 (milieu)	0,71
Groupe T3 (fin)	0,66

Il est constaté la relative stabilité du positionnement entre l'individu au début et à la fin de la formation. MEGEMONT se positionne ainsi à contrepied des théories de la socialisation qui privilégient l'adhésion du sujet aux normes et valeurs du groupe de référence, puisque bien que la tendance soit visible, elle reste selon l'auteur non significative. En ce qui concerne l'estime de soi, selon les résultats de la recherche, il n'existerait pas de relation directe significative entre l'estime de soi et la distance soi/ingénieur.

En conséquence et pour reprendre les termes de MEGEMONT : « *Devenir ingénieur n'implique nullement une identification progressive et linéaire au groupe professionnel « cible » [...] les sujets ne réagissent pas tous de la même manière, ni au même rythme, à l'apprentissage de leur futur rôle professionnel.* » (op.cit.p.7) Chaque processus de mobilité serait donc individuel, et il est difficile de déterminer des étapes

linéaires que traverse le sujet. En outre, il s'interroge : « *Ne conviendrait-il pas de considérer les sujets comme acteurs de leur mobilité professionnelle et de susciter ou de soutenir les processus de redéfinition de soi et de positionnement social associés aux transformations réciproques de ces sujets et de l'organisation de travail ?* » (op.cit.p.7). Cette interrogation concerne ce qui caractérise actuellement le fonctionnement de la formation continue et des dispositifs, à savoir la linéarité supposée entre la formation et son application, qui ne prend pas en compte les processus de mobilité des représentations de soi. Apprendre c'est aussi apprendre à devenir autre, principe qui met en perspective un nécessaire accompagnement de la mobilité.

Apprendre à devenir autre c'est d'abord savoir s'orienter dans les méandres des possibilités qui s'offrent à soi dans une savante équation entre ce que l'on souhaite faire, sa « vocation » et ce qui est possible. L'orientation tout au long de la vie accompagne la formation tout au long de la vie.

2.3. DECIDER DE CHANGER

2.3.1. DEFINITIONS DE L'ORIENTATION

La première définition que l'on peut donner du concept d'orientation est la suivante : « *choix opérés pour suivre un itinéraire scolaire ou professionnel* », selon le Dictionnaire de Pédagogie (2003, p. 213). L'orientation est alors un processus par lequel l'individu choisit son avenir, par lequel il détermine le projet qui sera le sien. Il faut noter que l'orientation a longtemps souffert du déterminisme qu'imposent la famille ou l'environnement social. La naissance déterminait souvent la place dans la société, la possibilité d'évolution était presque nulle. Aujourd'hui, l'orientation scolaire et plus largement l'orientation professionnelle devient l'orientation « *tout au long de la vie* ». Cela présuppose que tout état est provisoire et que chacun peut prétendre à mieux, à un autre statut s'il le désire. Comme nous l'avons mentionné supra, l'orientation est aujourd'hui devenue un droit reconnu au niveau de la législation qui conditionne la formation professionnelle. En effet, le Dictionnaire de Pédagogie attire notre attention sur l'orientation vue comme : « *une conception constructiviste de l'avenir où le sujet acquiert le statut d'auteur de son propre développement.* » (p.736).

REUCHLIN (1971), développe quatre aspects sous lesquels l'orientation doit être considérée :

- Aspects économiques : selon lui, « *les prévisions de l'emploi constituent un élément d'information qui ne saurait être négligé dans l'établissement de ces prévisions éducatives* » (p.25). L'orientation peut être influencée par les conjonctures économiques. On choisira plus facilement un domaine d'études ou professionnel où les débouchés sont plus nombreux.
- Aspects sociologiques : l'auteur met ici l'accent sur le caractère social de l'orientation et insiste sur les inégalités qui subsistent face aux possibilités selon le niveau socio-professionnel. Pour lui, « *les enfants issus des catégories socioprofessionnelles favorisées obtiennent un résultat moyen supérieur dans les appréciations scolaires [...]* » (op.cit.p.51)

- Aspects pédagogiques : L'école joue un rôle traditionnel dans l'orientation. En effet, « *un choix n'est libre que s'il est informé* » (op.cit.p.73). L'école doit jouer, avec les autres structures, ce rôle d'information.
- Aspects psychologiques : Les aspects cités auparavant influencent différemment les individus. Cette influence peut être observée à l'échelle de chaque individu en particulier. L'orientation individuelle doit donc « *être en mesure de tenir compte de ces différences pour tenter de les expliquer, d'émettre des pronostics, d'éclairer une action pédagogique individualisée* » (op.cit.p.78)

L'orientation professionnelle est marquée aujourd'hui par une donnée : l'individualisation. L'individu doit trouver la bonne place, celle qui lui convienne, en adéquation avec ses attentes et besoins dans un parcours individualisé.

2.3.2. L'INDIVIDUALISATION EN FORMATION

Depuis les années 1980, scientifiques et professionnels se sont emparés de la question de l'individualisation de la formation l'érigeant comme un principe.

Comme CARRE (2005) nous invite à la considérer, il s'agit tout d'abord d'une orientation de l'ingénierie pédagogique : méthode pédagogique, moyens. Ensuite il s'agit d'une individualisation plus globale du parcours de formation, nous sommes sur le champ de l'ingénierie de formation. Enfin, cette notion s'applique à l'individualisation du rapport à la formation ; qui nous place au niveau de l'initiative individuelle, la prise du pouvoir par l'individu sur son parcours de formation.

C'est à propos de cette dernière conception que nous décidons de développer la notion d'individualisation. Toujours selon CARRE (2005), le « *chaînon manquant* » de la formation continue est l'« *apprenance* ». (p.87), qui est considérée comme « *ensemble de dispositions favorables à l'acte d'apprendre dans toutes les situations, qu'elles soient formelles ou non, expérientielles ou didactiques, autodirigées ou dirigées, intentionnelles ou fortuites* » (op.cit.p.11). L'apprenance serait alors conditionnée par un triptyque : le vouloir apprendre, le savoir apprendre et le pouvoir apprendre. En d'autres termes le rapport à la formation, et d'une manière plus générale le

rapport au savoir, doivent être appréhendés de façon individuelle, en s'appuyant sur la motivation du sujet, sa capacité à apprendre par lui-même et les conditions de la formation.

DUBAR insiste cependant sur le caractère inégalitaire de l'accès à la formation. Ainsi il l'image « *comme un formidable échangeur autoroutier où les parcours les plus linéaires conduiraient sur les voies rapides et les routes principales, alors que pour d'autres, aux trajectoires les plus accidentées, le passage en formation ne réintroduirait pas une seconde chance, mais amènerait tout droit sur des routes de campagnes et des départementales devenant à terme une voie de garage* » (2003, a).

Sous l'angle de la mobilité, BEDUWE met en évidence l'existence de deux phénomènes : « *la très grande mobilité, sous toutes ses formes, des moins formés, et la logique de carrière de ceux qui ont poursuivi des études et qui changent d'établissement pour améliorer leurs chances de promotion et des professionnels qui valorisent leur expérience à l'intérieur de leur groupe de métiers.* » (1992, p.80). Les différentes études convoquées par l'auteur mettent en avant le fait que la mobilité est assimilée à une promotion sociale, en précisant que moins la catégorie socio-professionnelle est qualifiée, plus la probabilité de mobilité ascensionnelle est grande. En revanche, au sein d'une même catégorie, ce sont toujours ceux qui possèdent un niveau de formation élevé qui voient leur taux de promotion optimisé. Si la formation a un effet indéniable sur les possibilités de mobilité professionnelle, il n'en demeure pas moins qu'elle ne détermine pas seule cette mobilité. D'autres variables doivent être prises en compte : sexe, âge, choix du premier emploi, secteur d'activité, taille de l'entreprise, comme nous en avons parlé en évoquant l'étude de PAUL. Il y a donc bien des effets individuels conditionnant la mobilité professionnelle au-delà de la formation qui garde néanmoins sa valeur et qui joue un rôle déterminant.

L'orientation professionnelle et l'individualisation prennent une importance particulière en reconversion, il faut choisir la bonne direction. Un concept sous-tend néanmoins cette idée, c'est celui de la motivation. Qu'est-ce qui pousse un individu à changer et quels sont les mécanismes en jeu ?

2.3.3. LA MOTIVATION COMME REPONSE A UN BESOIN INTRINSEQUE

Les éléments avancés devraient permettre une compréhension des explications que nous apporterons par ailleurs. En effet, un individu qui souhaite changer de métier souligne son pouvoir sur son parcours professionnel, son désir d'« auto-développement » tel que le considère NUTTIN. Comprendre sa motivation à changer, c'est poser des repères indispensables à la compréhension globale du cheminement vers un nouvel emploi ou son abandon. Nous verrons cependant que les recherches en lien avec la formation continue sont surtout tournées vers les dynamiques motivationnelles, les motifs d'engagement mais évaluent peu les résultats post-formation.

La motivation est définie comme « *l'action des forces (conscientes ou inconscientes) qui déterminent le comportement de quelqu'un* » (le Petit Robert, édition 2003). Cette définition renvoie à l'usage courant du terme. D'une manière générale, en effet, la motivation est ce qui pousse quelqu'un à agir. On dira de quelqu'un qui n'a pas réussi ce qu'il a entrepris, qu'il a « manqué de motivation ». Ainsi, la lettre de motivation, demandée avant un entretien d'embauche témoigne de l'importance du concept et à tout ce qu'il renvoie, notamment au degré de volonté de l'individu qui plus il est élevé devient garant d'une candidature intéressante. Terme galvaudé, utilisé parfois à mauvais escient, il est polysémique. En effet, il peut faire référence à la fois à l'idée de stimulus, de cause, de but, de l'action humaine.

D'un point de vue scientifique, la motivation a longtemps été ignorée ou du moins considérée sous d'autres termes évoqués précédemment. L'évolution de cette considération montre comment la motivation est passée du silence à l'importance qui lui est accordée aujourd'hui. L'historique ainsi que la chronologie des différentes définitions et approches permettent non seulement un regard plus éclairé mais aussi une perception plus précise de la théorisation de ce concept.

L'approche béhavioriste se base sur l'étude des comportements. Selon cette dernière, « *le comportement est la réaction d'un organisme à un stimulus physique, réaction qui, si elle est suivie d'un évènement ou stimulus renforçant, augmente ses chances d'être répétée, c'est-à-dire qu'elle est apprise* » NUTTIN (1980, p. 82).

Critiquée notamment par NUTTIN, cette approche néglige d'étudier les forces internes à l'individu, et met l'accent sur les stimuli extérieurs. L'action humaine se résume ainsi à des « réactions » à son environnement.

Les perspectives sociologiques, en outre, étudient le concept sous des angles particuliers. Les sociologues estiment que la dynamique d'action, est « *l'effet ou l'expression de la combinaison des déterminants sociaux* ». Ce que Philippe CARRE, réfute puisque selon lui, cela « *exclut le sujet social* » (CARRE et CASPAR, 2004, p. 285).

Une approche humaniste, celle d'Abraham MASLOW, a pu faire apparaître une motivation hiérarchisée, selon une pyramide devenue célèbre. Ainsi il met en exergue, cinq niveaux de besoins qui sont à l'origine de la motivation.

- À la base, les besoins physiologiques : boire, manger.
- Le besoin de sécurité : de protection.
- Le besoin d'appartenance : à un groupe.
- Le besoin d'estime : « de reconnaissance, d'attention ».
- Au sommet, le besoin d'actualisation, d'accomplissement de soi : « *l'individu fait ce pour quoi il est compétent.* » (A. MASLOW, 2004, p. 30)

2.3.4. LA DYNAMIQUE MOTIVATIONNELLE ET LES MECANISMES D'ADHESION

Les théories cognitives font de la motivation une donnée, inséparable du comportement humain, de sa volonté d'agir, et de sa curiosité et de son besoin de développement naturels. Ce sont les théories cognitives, qui n'étudient pas ce qui motive les individus, mais comment il gère sa motivation qui en réalité fait partie intégrante de sa personne.

NUTTIN, a établi dans cette dynamique, une théorie de la motivation humaine. « *La relation qui unit l'être humain au monde est double : elle est à la fois dynamique (il*

existe en chacun un besoin fondamental d'autodéveloppement) et cognitive (elle se traduit par la formation de buts, projets et plan d'action) » (1996). Il met en exergue le besoin et la direction qui fonde le dynamisme motivationnel.

Sa conception prend en compte les idées d'autodéveloppement et de directionnalité. Selon lui, « *Dans le comportement manifeste, il y a lieu de distinguer deux aspects : l'aspect moteur ou physique, et l'aspect qu'on peut appeler direction intentionnelle objective* » NUTTIN, in CARRE (2005, p.136). La directionnalité, à travers la construction de buts, représente la spécificité de la motivation humaine. « *Ces processus de formation de buts et de projets [...] représentent [une] ligne ascendante du développement* » NUTTIN (1980, p. 238). Les projets d'action, sont les produits d'un besoin, transformés en but et contribuent au développement de l'individu. C'est ce que NUTTIN appelle le développement cognitif des besoins (op.cit.p.235).

Sa théorie a été adaptée à la formation continue (1987). Dans un premier temps, l'intensité de la motivation à la formation dépendra de l'intensité de la motivation pour le but à atteindre et pour la formation en elle-même. La conception de soi à travers un projet d'auto développement constitue sa deuxième remarque. Enfin, cet auteur fait de l'autodétermination un angle primordial. L'individu doit apercevoir le progrès qui s'offre à lui dans sa formation et l'intégrer à son propre projet. L'individu à travers sa motivation manifeste donc sa directionnalité et vise à un développement. Cette motivation n'est pas possible sans réflexion et construction préalable, c'est pourquoi VALLERAND et THILL considèrent la motivation comme « *un construit hypothétique censé décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement* » R.VALLERAND, E. THILL (1993, p.18).

Reprise par CARRE, cette définition englobe plusieurs processus. Le déclenchement est le passage de l'inertie à l'action. La direction s'apparente à l'énergie appliquée à poursuivre un but donné. L'intensité, est ce qu'on observe sur le comportement de l'individu, qui est la manifestation de la motivation. Enfin, la persistance est la caractéristique de l'engagement durable dans l'action. (CARRE, 1997).

La motivation en tant que processus allant de la direction vers l'action est reprise par VROOM qui propose la théorie de l'expectation et de la valeur. Il examine la motivation sous trois données : la Valence, l'Instrumentalité, l'Expectation :

« Un individu peut désirer un objet mais avoir peu de satisfaction à son obtention (...). À n'importe quel moment, il peut il y avoir une différence entre la satisfaction anticipée pour un résultat (sa valence) et sa satisfaction actuelle (sa valeur) (...). La valence d'un résultat pour une personne est une fonction monotone ascendante de la somme algébrique du produit de toutes les valences de tous les autres résultats et de l'instrumentalité pour atteindre ces autres résultats [...] Si l'individu choisit entre différentes alternatives qui impliquent des résultats incertains, il semble clair que le comportement est affecté non seulement par les préférences entre ces différents résultats mais aussi par le degré de croyance qu'il nourrit envers la probabilité que ces résultats puissent advenir (...). Une expectation est définie comme une croyance momentanée concernant la probabilité qu'un acte particulier puisse être suivi d'un résultat particulier. » (1964, p. 18-20)

Si l'une de ses trois composantes fait défaut, la motivation sera ébranlée et remise en question. Donc, si un individu est convaincu des conséquences positives de ce qu'il entreprend, s'il perçoit un lien entre sa performance et le résultat, par rapport à son objectif de départ, et enfin s'il croit en lui et en ses capacités, alors il aura une motivation élevée. (L'équation $M=VIE$, Motivation= Valence + Instrumentalité + Expectation ; reprise par CARRE (2002), illustre le processus motivationnel ainsi décrit.)

CARRE dénombre dix motifs d'engagement en formation. Les motifs intrinsèques sont au nombre de trois et les motifs extrinsèques, au nombre de sept.

Les trois motifs intrinsèques sont :

- « le motif épistémique »: la volonté est liée au désir de perfectionner ses connaissances
- « le motif socio-affectif » : le bénéfice des contacts sociaux et les conditions sociales du déroulement de la formation sont importants.
- « le motif hédonique » : la participation est possible grâce au plaisir qu'elle procure.

Les motifs extrinsèques sont :

- « le motif économique » : la participation a des raisons d'ordre matériel, les avantages seront visibles à la fin de la formation au niveau économique.
- « le motif prescrit » : l'inscription à la formation a été diligentée par un tiers.
- « le motif dérivatif » : la formation est suivie pour éviter des situations ou activités jugées désagréables.
- « le motif opératoire professionnel » : il s'agit ici d'acquérir des compétences nécessaires à la réalisation de tâches dans le cadre de l'activité professionnelle de la personne. Le but est d'anticiper des changements techniques, de découvrir ou de perfectionner ses pratiques avec toujours en ligne de mire la performance. L'enjeu est considéré sur du court terme, c'est véritablement le développement des compétences qui prime.
- « le motif opératoire personnel » : les compétences désirées sont cette fois perçues comme nécessaires sur le plan personnel, en dehors de toute activité professionnelle.
- « le motif identitaire » : à travers les compétences acquises le sujet vise une transformation des caractéristiques identitaires. Ce motif est plutôt orienté vers l'image sociale de la personne.
- « le motif vocationnel » : les compétences, les acquisitions sont désirées pour accéder à un emploi, ou son évolution. C'est une orientation professionnelle ou une gestion de carrière qui justifie l'entrée en formation. Le but peut être aussi la reconnaissance symbolique nécessaire à l'obtention d'un emploi. L'enjeu est envisagé sur du long terme. C'est la question de l'avenir qui est mise en avant. (CARRE, 2005)

L'auteur insiste enfin sur le côté aléatoire de ces considérations valables à un instant *t* qui ne constituent en aucun cas la personnalité, ni le rapport à la formation de l'individu.

Nous pouvons rapprocher cette typologie à celle de BOUTINET (1998, p. 96), qui distingue trois motifs :

- Les motifs situationnels « *faits de contraintes de situation identifiées comme incontournables et prédéterminant les choses* »
- Les motifs intériorisés qui sont « *des contraintes intériorisées et transformées en défis personnels* »
- Les motifs personnels qui « *définissent des contraintes personnelles liées à des enjeux attachés à l'histoire de l'individu.* »

Dans la même perspective, DECI et RYAN (2005) nous disent que « *le sentiment d'autodétermination, représente la perception de la pro activité, du choix, de la liberté d'agir, de l'autonomie par le sujet lui-même* » (p. 139). On peut remarquer l'importance du besoin de se sentir acteur de ses comportements et en définitive, de sa vie.

De ce constat, ces mêmes auteurs retirent trois besoins sous-jacents au développement humain : « *se sentir compétent, autonome et socialement intégré* ». (op.cit.p.139). L'individu a donc besoin de se construire à la fois seul et en interaction avec ses semblables. Ce qui n'est pas sans rappeler les théories de NUTTIN et de BANDURA, à propos de l'autodéveloppement.

Les comportements humains en matière de motivation peuvent être classés selon DECI et RYAN sur un continuum, qui va de l'amotivation à l'autodétermination. Six types de motivation sont mis en exergue :

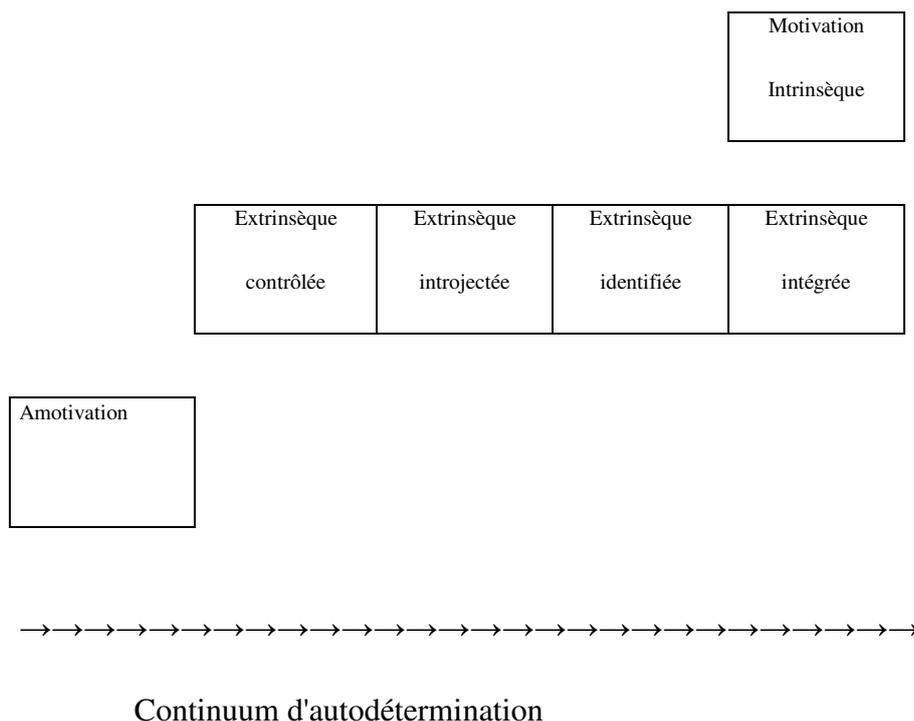


FIGURE 4 : CONTINUUM DE MOTIVATION ET D'AUTODETERMINATION SELON DECI ET RYAN

La motivation extrinsèque a pour base un résultat extérieur à l'action. L'action est « instrumentale » (CARRE, 2005, p.140). Une formation est entreprise dans l'espoir d'obtenir un diplôme et d'exercer un métier par exemple.

La motivation extrinsèque se décline en quatre formes :

- « contrôlée » : il y a soumission à une autorité, la sanction régule le comportement de l'individu.
- « introjectée » : l'individu agit de lui-même mais il s'applique des règles toujours en rapport avec la sanction.
- « identifiée » : l'individu agit en fonction de ses convictions personnelles, et de l'importance qu'il accorde au résultat.
- « intégrée » : représente le stade ultime de la motivation extrinsèque. L'individu agit en totale adéquation avec lui-même, en ayant conscience de sa liberté.

Pour les auteurs de cette classification, les motivations extrinsèques peuvent être dites « autodéterminées » puisqu'elles viennent toutes de l'individu. La finalité, même extérieure au sujet, ne vient pas remettre en question son autodétermination.

La motivation intrinsèque suppose une stimulation intérieure. Elle est possible grâce à une action menée pour elle-même, pour le plaisir qu'elle procure, sans aucun autre intérêt.

Pour en revenir plus précisément à la théorie de l'autodétermination, il s'avère que les auteurs ont mis en avant que l'être humain d'une façon innée tend à satisfaire : « *trois besoins psychologiques fondamentaux, à savoir le besoin d'autonomie, le besoin de compétence et le besoin de relation à autrui* » (RYAN et LAGUARDIA, 2000, p.285).

Le besoin d'autonomie renvoie à la décision de l'action qui émane de l'individu lui-même. Le besoin de compétence est lié au besoin de relever des défis, de prise en charge par soi-même de la performance à réaliser. Le besoin de relation à autrui renvoie à la nécessité d'être entouré et d'appartenir à un groupe.

2.3.5. LE SENTIMENT D'EFFICACITE PERSONNELLE

Pour qu'un individu agisse, il faut qu'il s'en sente capable. BANDURA ne nie pas l'importance de l'expectation de résultat mais il insiste sur le fait que cela ne garantit pas que l'individu s'engage dans une action. Il veut donc compléter cette théorie avec ce qu'il désigne comme le « *sentiment d'efficacité personnelle* », c'est-à-dire la capacité de mobiliser les comportements et compétences dans le but de mener à bien un projet. Plus précisément, l'efficacité personnelle est définie comme : « [...] *la croyance de l'individu en sa capacité d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite requise pour produire des résultats souhaités* » (BANDURA, 2003, p. 12). Pour effectuer une tâche ou mener à terme un projet, l'individu doit donc identifier les moyens et aptitudes à mettre en œuvre. Il doit évaluer ses capacités personnelles, et les mobiliser.

Le même auteur, a mis en évidence quatre sources d'efficacité personnelle : l'expérience active de maîtrise, l'expérience vicariante, la persuasion verbale, et enfin les états physiologiques et émotionnels.

- « *L'expérience active de maîtrise* » concerne les succès ou échecs antérieurs que l'individu aurait connus. Pour développer son sentiment d'efficacité personnelle, le mieux est de vivre des expériences qu'il maîtrise et qu'il réussit. La facilité n'est néanmoins pas de mise car l'échec, s'il y en a, sera plus difficile à appréhender par la suite. Par conséquent, « *un sentiment résilient d'efficacité nécessite de vaincre des obstacles grâce à des efforts persévérants* » BANDURA (2003, p.125). Le sentiment d'avoir mis en œuvre des stratégies à travers l'effort, pour dépasser ses limites, construit la croyance d'efficacité. Cette croyance, il ne faut pas la confondre avec la performance car celle-ci dépend de nombreux facteurs comme la difficulté, le cadre temporel, le mode d'organisation cognitive. (op.cit.p.127). L'individu en structurant ses tâches progressivement construit un sentiment d'efficacité personnelle, durable et solide.

- « *L'expérience vicariante* », ou expérience des autres, constitue un « *modelage social* ». « *Ainsi, voir ou imaginer des individus similaires à soi agir avec succès augmente les croyances d'efficacité des sujets qu'ils peuvent eux-mêmes réaliser des activités comparables* » (op.cit.p.136).L'observation des autres, de leurs stratégies, guide et motive le développement personnel. C'est un véritable apprentissage qui aide l'individu à se sentir capable de se dépasser.

- Dans l'autre sens, se trouve « *la persuasion verbale* », qui vient des autres. En effet « *il est plus facile à quelqu'un de maintenir un sentiment d'efficacité, particulièrement quand il est confronté à des difficultés, si d'autres individus significatifs lui expriment leur confiance dans ses capacités que s'ils manifestent des doutes* » (op.cit.p.156). L'encouragement, le fait que les autres croient en l'individu, influence son sentiment d'efficacité personnelle. Ceci présente tout de même des limites car il est évident que les efforts de l'individu doivent se concrétiser. Lui seul peut alors intervenir.

- Enfin, « *les états physiologiques et émotionnels* », transmettent des indices aux individus sur leurs capacités. Encore faut-il qu'ils les interprètent positivement, et non pas comme des signes de vulnérabilité. L'individu se soumet ainsi à une auto-évaluation de son efficacité personnelle qui reste cependant subjective.

Ces quatre sources permettent aux individus d'évaluer leurs capacités, à travers l'expérience passée, présente et la volonté d'une expérience à venir. Ces jugements sont susceptibles d'influencer le sentiment d'efficacité personnelle, et par conséquent, la motivation ou autres processus médiateurs du comportement humain. BANDURA en relève en effet quatre :

- Les processus cognitifs : l'individu construit des standards, qu'il détermine à partir de sa capacité à se dépasser. Réciproquement, plus son sentiment d'efficacité personnelle sera élevé, plus ses standards seront exigeants. La pensée anticipatrice ou la prévision sont des concepts clés de ce processus. (op.cit.p.181)
- Les processus motivationnels : la situation future ou état désirés par l'individu sont « *transformés en motivateurs et régulateurs actuels du comportement* » (op.cit.p.188). Le but règle alors le comportement, et la croyance d'efficacité est primordiale dans son élaboration et la projection dans l'avenir. L'individu en s'auto évaluant, évalue aussi les efforts qu'il doit fournir pour atteindre son but.
- Les processus émotionnels : constituent les sentiments personnels d'un individu par rapport à des évènements. Ces derniers seront interprétés de manière différente selon les personnes. Ceux qui sont positifs, vont augmenter leur efficacité, quand au contraire, les pessimistes vont se laisser envahir par des sentiments négatifs qui auront pour effet de diminuer leur sentiment d'efficacité personnelle, donc l'utilisation de toutes leurs capacités. (op.cit.p.242).
- Les processus de sélection : l'individu évoluant au sein d'un milieu aura tendance à sélectionner ses activités et ses projets par rapport à sa croyance en son efficacité, ses capacités. Ainsi, il évitera ce qu'il juge trop difficile et s'engagera volontiers dans un projet qu'il se sent capable de mener à terme. Plus il aura un sentiment d'efficacité personnelle élevé, plus il se lancera des défis.

2.3.6. L'ESTIME DE SOI

MUCCHIELLI considère l'estime de soi comme le fondement de la dynamique motivationnelle (1981, p. 75). L'estime de soi serait composée de deux éléments : la

confiance en soi et la force du Moi : « *l'attitude envers soi ou estime de soi est une attitude fondamentale. C'est elle qui va donner un sens - en portant ou non la signification : succès possible - à toutes les actions entreprises* ». (p.76).

L'estime de soi est donc en ce sens au cœur de la dynamique motivationnelle, comme le principal moteur de la réalisation de ses projets. La reconversion professionnelle doit puiser sa force dans cette dynamique individuelle pour se réaliser. L'action entreprise doit ensuite se concrétiser en projet, notion essentielle dans l'acte de transformation de soi.

2.3.7. LE PROJET DE RECONVERSION

Sur l'échelle de la motivation, le projet se place au sommet, avant l'action. Ainsi, NUTTIN détermine le projet comme « *la concrétisation personnelle d'un besoin* » NUTTIN (1980, p. 258). Il fait du projet, au même titre que les buts et les plans, une donnée obligatoire du développement humain. Etre de projet par essence, l'homme est toujours en construction, en projection d'un état supérieur. Le projet est la manifestation concrète de la motivation et de la quête de progrès.

Cette quête de progrès comme annoncé peut être cognitivement élaborée et concrétisée. Comme le soutenait NUTTIN : « *Nous considérons le projet comme un besoin qui, au niveau du fonctionnement cognitif, cherche son issue (outlet) dans une relation avec le monde et revêt ainsi une forme comportementale concrète : une structure moyen-fin. [...] Pour nous, en effet, le besoin abstrait se concrétise, soit en projet d'action grâce à un processus d'élaboration cognitive [...] soit en comportement conditionné grâce à un processus de canalisation* » NUTTIN (1980, p.275). Autrement dit, l'individu pour répondre à son besoin va mettre en place un projet, c'est-à-dire une explicitation de ses objectifs, un choix des moyens à engager pour les atteindre. Ceci s'inscrit dans une dimension temporelle qu'il doit prendre en compte.

BOUTINET (1990) affirme qu'à chaque moment ou âge de la vie correspond un type de projet. C'est ainsi qu'il met en évidence les projets d'orientation et d'insertion de l'adolescent, le projet vocationnel de l'adulte, et le projet de retraite. Le projet dans la

perspective de BOUTINET, est inscrit dans une dimension supérieure : il est décrit avec, en toile de fond la société de progrès.

BOUTINET (1993) distingue trois transitions : celle de la jeunesse, celle de la vie adulte, celle de la retraite. La transition de la vie adulte se distingue elle-même en quatre types de projets :

- le projet professionnel : à travers lequel l'individu détermine ses choix avec trois variantes possibles : « *le projet professionnel d'emploi à quart, tiers, mi-temps ou plus ; projet professionnel identitaire marqué par une perspective de continuité dans le même travail ; projet professionnel de mobilité ou projet de carrière échafaudant un itinéraire fait de changements pour les années à venir.* » (p.40).

- le projet familial : en tant que projet de vie

- le projet personnel : à savoir le style de vie et les valeurs qui sont importantes pour l'individu.

- le projet latéral : projet de désengagement par rapport « aux rôles sociaux traditionnels », il s'agira ici d'engagement marginal ou périphérique.

BOUTINET estime notamment que le projet vocationnel « *est possible à partir du moment où l'individu peut vivre au sein de son travail une identité professionnelle, identité à travers laquelle il aura l'impression de se réaliser, en affrontant des tâches ou des responsabilités de plus en plus complexes.* » BOUTINET (1990, p. 87). Cette conception insiste sur l'importance du projet, plus particulièrement sur la projection de soi dans l'avenir, à travers une profession que l'on souhaite exercer.

De ce point de vue, le « *projet identitaire* » vise également une reconnaissance sociale. (op.cit.p.87).C'est à travers son projet que l'individu existe, et à terme se réalise, progresse. Le projet identitaire se manifestera d'une manière concrète dans la volonté de l'individu d'être « *expert dans son activité professionnelle* ». (op.cit.p.87)

Cependant, BOUTINET (1993) rappelle que la dynamique de projet peut être assimilée à une injonction qui peut entraîner des désillusions. La nécessité de projet imposée par notre environnement social et la nécessité de se mettre en mouvement pour

se réaliser peut créer des situations de désillusion : « *Tout réside en définitive dans l'art de gérer de telles injonctions ; certains y arrivent en passant par les interstices des deux paradoxes ; d'autres y succombent et se laissent désillusionner par un nouvel échec, survenant après l'essai de nombreux autres expédients* ». (p.113)

VASSILEFF (1997) a montré que le concept de projet peut être enrichi par le concept de projection. Le projet d'un individu est le fruit de sa capacité de projection. La projection est la démarche de l'individu qui donne du sens à ses pensées et à ses actes à partir de ses propres conceptions. C'est cette démarche, expression du désir, qui fonde l'autonomie et qu'il convient en premier lieu de développer chez les formés.

La notion de projet a par ailleurs été associée au projet identitaire par BARBIER (p.51-54). Il présente le projet comme une représentation, le « *désir de changement correspondant à un projet de production pourrait trouver son origine dans le désir de changement correspondant à un projet de soi ou à un projet d'identité* ».

2.3.8. DE NOUVELLES PERSPECTIVES DE RECHERCHES

En définitive, c'est sur la base des références susmentionnées que CARRE (2005) a déterminé des « *lois de la motivation* » (p.142). Selon son analyse il existerait six mécanismes régissant la motivation à se former et l'adhésion à projet de formation. Cette analyse se résume dans le tableau suivant :

TABLEAU 4 : PROCESSUS MOTIVATIONNELS LIES A LA FORMATION ET A L'APPRENTISSAGE DES ADULTES SELON CARRE

Processus motivationnel	Lié au but final de l'action	Lié au moyen de formation
Valeur	Importance perçue des motifs d'engagement en formation	Instrumentalité perçue des moyens de formation
Auto-efficacité	Attente de résultats relatifs aux motifs d'engagement	Sentiment d'efficacité à réaliser les activités de formation
Sentiment d'autodétermination	Degré de liberté dans le choix des motifs d'engagement	Degré de liberté dans le choix des moyens de formation

CARRE, s'inspirant des différentes recherches autour de la dynamique d'engagement en formation, que nous avons par ailleurs évoquées détermine par le biais de son analyse, les processus motivationnels qui influence l'engagement en formation et la réalisation d'un projet.

Cet engagement en formation est à ce titre volontaire, ce qui nous entraîne par ailleurs vers des conceptualisations proposées par d'autres chercheurs. L'entrée en formation peut en effet être assimilée à un processus « autoformatif ».

2.4. UN PROCESSUS D'AUTOFORMATION

« *Un adulte n'accepte de se former que s'il peut trouver dans sa formation une réponse à ses problèmes, dans sa situation* » disait SCHWARTZ (1995) Cette affirmation a marqué le retour de la thématique de la motivation à la formation et pose définitivement son enjeu. Un adulte n'accepte en effet de s'engager dans une formation que si celle-ci a un lien direct avec ses attentes, avec lui-même.

En conséquence, un bref rappel de la notion de « formation » s'impose avant d'évoquer l'autoformation. Qu'est-ce que se former ?

Pour LE MEUR (1998) se former signifie « *par certaines interventions spécifiques, rassemble(r), et ou recompose(r) les éléments non associés ou dissociés pour l'intervention d'une forme nouvelle* ». Entrer en formation, se former c'est donc vouloir épouser une nouvelle forme, un nouveau statut.

Ce nouveau statut social se décide indépendamment de pressions extérieures dans le sens où seul le sujet peut en prendre l'initiative. Et lorsque l'on décide soi-même de se donner une nouvelle forme, on commence alors une démarche autoformatrice. Cette démarche est supposée libre, le sujet seul décide de ses modalités. C'est pourquoi, Pierre BESNARD déclarait que la formation des adultes est « *toute formation qu'un adulte entreprend sous forme d'autoformation ou à l'aide d'une institution par lui [...] sans que cette formation, la motivation à l'entreprendre, le choix de sa nature et de l'institution où elle se déroule, soient déterminés par d'autres éléments que le sujet lui-même* » (1974, p.35).

Terme polysémique, souvent réduit à son sens le plus restreint, « se former soi-même », l'autoformation est cependant un concept qui peut englober de nombreux processus de formation, le seul impératif restant que le sujet décide lui-même d'entrer en formation.

L'autoformation est une « galaxie » comme l'a très bien imaginé CARRE.

C'est à CONDORCET (1743-1794) que l'on doit la notion d'autoformation en France. Il prônait en effet « *l'art de s'instruire par soi-même* » (in CARRE, MOISAN, POISSON, 1997, p. 8). Mais l'autoformation est d'abord un concept qui a été développé en Amérique. TOUGH est l'un de ses fondateurs puisqu'en 1967 il publie une thèse sous le titre « *Apprendre sans professeur* ». ROGERS, puis KNOWLES, ont suivi en

développant respectivement les idées d'autodirection du sujet (1969), et les techniques et dispositifs d'accompagnement (1975).

L'autoformation est un concept qui peut être très large, c'est pourquoi certains auteurs ont tenté d'y apporter leur lumière.

2.4.1. LES TROIS COURANTS DE L'AUTOFORMATION

C'est GALVANI qui fait apparaître trois courants de l'autoformation : le courant bio-épistémologique, le courant socio-pédagogique, le courant technico-pédagogique.

2.4.1.1. Le courant bio-épistémologique

PINEAU, en 1983 s'appuie sur une dimension résolument philosophique et développe les idées de construction de soi et d'histoire de vie à travers l'autoformation. Sa thèse, *Produire sa vie : « Autoformation et Autobiographie »*, lui a donné l'occasion de dévoiler l'angle existentiel de l'autoformation. Pour lui : *« un triple mouvement de prise de conscience et de prise de pouvoir de la personne sur sa formation semble être la base d'une définition conceptuelle de l'autoformation. L'autoformation apparaît ici comme l'émergence d'une conscience originale dans l'interaction avec l'environnement. L'autoformation se caractérise par l'enchevêtrement de la réflexivité et de l'interaction entre la personne et l'environnement. »* (1997, ch. 1)

GALVANI partage cette idée en déclarant que : *« la formation ne se limite pas à l'acquisition de savoirs et au développement des compétences. Elle est aussi un processus existentiel de mise en forme personnelle et de production de sens »*. GALVANI (1997).

L'autoformation, bien plus qu'un simple processus d'apprentissage devient un moyen de se construire, se développer. Le sens qu'il donne à la vie est capital, surtout dans une société où sans cesse il faut se renouveler, se réajuster par rapport au progrès fulgurant dans tous les domaines, (professionnel, culturel...). L'autoformation est donc la formation de soi par soi, c'est-à-dire se créer, se donner une forme, s'approprier son processus de formation.

2.4.1.2. Le courant socio-pédagogique

L'autoformation en tant que foyer de l'autonomie est nécessaire. Outre PINEAU qui souhaite avancer dans une société « éducative », DUMAZEDIER nous offre une théorie socio-pédagogique de l'autoformation. Militant de l'éducation permanente, en 1980, il nous invite à considérer l'autoformation sous un angle social. C'est pourquoi, il écrit que « *l'autoformation de soi-même, collective ou individuelle, suppose une auto-libération des déterminismes aveugles, source de stéréotypes, d'idées toutes faites et de préjugés, produits par la structure sociale.* » (1980, p.16). Trop conditionné socialement, noyé dans une masse d'informations de plus en plus faciles d'accès, l'individu est invité à s'émanciper à travers l'autoformation. DUMAZEDIER précise également que l'environnement ayant un pouvoir sur l'individu, il peut tout de même l'influencer positivement. Le plus important pour lui est de prendre conscience de cette influence, afin de pousser son désir d'apprendre au-delà, car il « *s'épuise vite* ». (op.cit.p.20). L'autoformation vient alors aider à distinguer le vrai du faux dans une « *praxis quotidienne* » au service du développement de l'individu.

Il faut noter que l'approche socio-pédagogique prône l'implication de la médiation sociale dont le rôle serait tenu par le formateur.

2.4.1.3. Le courant technico-pédagogique

GALVANI (1997) a proposé le courant technico-pédagogique qui consiste à « *individualiser les formations pour adapter quantitativement et qualitativement l'offre de formation aux évolutions technologiques, économiques et sociales* » L'autoformation est ici une situation d'acquisition de savoirs sans la présence du formateur.

CARRE entend élargir cette conception en la définissant comme un « *ensemble des ressources pédagogiques destinées à accroître la part de contrôle de l'apprenant dans la transaction pédagogique elle-même. C'est le contrôle des moyens pédagogiques qui définit la spécificité de la situation d'autodirection à ce second niveau et non la solitude ou l'absence de formateur* » CARRE, MOISAN, POISSON (1997, p.111). La mise en place de moyens pédagogiques de la formation, qui favoriseraient

l'autodirection des apprentissages et leur appropriation par l'apprenant, constituent donc une autoformation technico-pédagogique.

2.4.2. UNE TRIPLE ANALYSE

Selon CARRE, les efforts faits pour introduire le paradigme de l'autoformation ne sont pas suffisants. Il veut donc contribuer à sa construction théorique.

A partir de la théorie des trois maîtres de ROUSSEAU, il évalue une approche ternaire reprenant ainsi l'idée de PINEAU selon laquelle :

- « *le « développement interne » annonçait ainsi la formation par soi-même et le pôle de l' « auto » ;*
- « *l'éducation des hommes » recouvrait la formation exercée sur soi « par d'autres », la plus visible et le pôle « hétéro » ;*
- *enfin « l'éducation des choses » préfigurait les thèmes de la formation expérientielle dans et par le contact « direct mais réfléchi » avec les choses, dans l'environnement de travail ou la vie quotidienne et le pôle « éco » ». CARRE, MOISAN, POISSON (1997, p.35).*

L'autoformation est alors cette relation, à soi, aux autres et au monde et se caractérise par la construction de rapports aux différents espaces. Ceci donne lieu à un triple niveau d'analyse de l'autoformation :

- « *le niveau psychopédagogique* » est celui du sujet. L'analyse des motivations, de l'apprentissage, de la cognition et la biocognition (« ensemble des approches en « intériorité » de la logique et de la dynamique du sujet apprenant ») en fait partie.
- « *le niveau sociopédagogique* » est celui de l'environnement social. L'individu prenant place dans un environnement, on vise donc à étudier les influences de cet environnement, c'est-à-dire « *les organisations et les institutions sociales non éducatives et l'environnement « naturel » des sujets sociaux* » (op.cit.p.39).

- « **le niveau technicopédagogique** » est celui des dispositifs, méthodes, techniques et outils de formation. C'est tout ce qui concerne la formation en elle-même, les formateurs, l'accompagnement et l'assistance étant des principes incontournables.

Ces trois niveaux d'analyse ne sont pas sans rappeler les trois niveaux de contrôle dégagés par CARRE en 1992, en réunissant l'ensemble des recherches effectuées sur l'autoformation.

- « **le contrôle psychologique** : un niveau de « conscience intérieure » ou « d'état psychologique », l'autodirection de l'apprentissage recouvrirait le contrôle par l'apprenant de ses motivations, ses besoins, son projet. »

- « **le contrôle social** : une libération et [...] « conscientisation » par rapport aux déterminismes externes, aux modalités institutionnelles de formation, aux cadres formels de la pensée [...] ».

- « **le contrôle pédagogique** : un contrôle des méthodes, ressources, supports, rythme, et circonstances de la formation » CARRE (1992, p. 4)

La formation est donc basée sur ce triple contrôle de l'apprenant, qui devrait lui permettre de mieux gérer sa formation et d'optimiser son autoformation. Un adulte s'engageant dans une formation, s'engage aussi à prendre conscience des dimensions pédagogiques, psychologiques et sociales de cette formation.

Au niveau psychologique, l'apprentissage autodirigé demande une conscientisation des processus conatifs. « *Le concept d'autodirection sera centré sur l'aspect directionnel du comportement (canalisation de l'énergie vers le but approprié) c'est-à-dire sur l'orientation de l'action par le sujet agissant lui-même* » CARRE, in CARRE, MOISAN, POISSON (1997, p.56).

L'approche sociologique de MOISAN soutient que l'autoformation est « *une pratique sociale qui naît de ruptures, de questions lancinantes qui, ne trouvant pas de réponses dans les idées environnantes, propulsent l'individu dans une recherche personnelle* » MOISAN, in CARRE, MOISAN, POISSON (1997, p.193). Autrement dit, la démarche autoformatrice est une réponse à la société. Cette démarche sera d'autant plus importante, plus acharnée si l'individu a décidé lui-même de la mettre en œuvre.

La dimension pédagogique fait de l'autoformation « *une situation d'acquisition de savoirs, sans la présence du formateur dans un dispositif de formation individualisée préorganisé par celui-ci* » POISSON, in CARRE, MOISAN, POISSON (1997, p.109). L'auteur ici propose que l'apprenant ait une certaine organisation, qu'il se prédispose à l'autoformation à travers son apprentissage. Le formateur n'est qu'un médiateur de cet apprentissage, l'apprenant y est au cœur.

Néanmoins pour apprendre, ou du moins optimiser son apprentissage, l'individu doit avoir certaines compétences.

2.4.3. POUR UNE AUTOFORMATION REUSSIE

Il convient à présent de réfléchir aux conditions d'une autoformation réussie. Si l'individu peut prendre conscience des contrôles pédagogiques, psychologiques et sociaux de sa formation, il n'en demeure pas moins que cela n'est pas suffisant pour assurer une bonne démarche autoformative.

CARRE a déterminé un processus par lequel passe l'individu pour entrer en formation. Pour ce faire, trois implications sont nécessaires.

- « *une représentation de l'avenir* »
- « *une perception de compétence* »
- « *une autodétermination* » (2004, p.112)

La formation est alors vécue comme un instrument de gestion de son avenir, mais il faut que l'individu se sente capable de s'y engager. Ceci fait écho au « sentiment d'efficacité personnelle » développé par BANDURA. Le sentiment de liberté est lui aussi capital, garant d'une motivation solide.

Dans la même optique, à l'occasion d'une étude des projets d'autoformation dans le milieu hospitalier au Portugal, LOURENCO ROMANO (2004) a révélé les mécanismes sous-jacents au parcours d'autoformation :

- « *l'estime de soi* », lié au désir d'apprendre, au sentiment de compétence, à la faculté de découvrir et s'approprier une réalité en construction et la prise en main de la situation d'apprentissage.

- « *la connaissance de soi* », en tant que pensée critique et auto-évaluation
- « *le recul critique* », incontournable pour réaliser une alternance entre l'action et la réflexion. (in P.CARRE, 2002, p.199)

Une donnée nouvelle est mise en lumière : la réflexion. En effet réfléchir sur soi, sur ses capacités, la manière dont on apprend est primordiale. C'est ce que LE MEUR qualifie sous le terme de « praxéologie » c'est-à-dire démarche éducative qui « *vise à la conscientisation de l'agir et à l'autonomisation de la personne dans les divers espaces temps de sa vie quotidienne. C'est une démarche de découverte mais plus particulièrement de création de savoirs nouveaux [...] à partir de la praxis* » (1998, p. 215). La pratique permet cette réflexion. Cette démarche donne lieu à toute une organisation de l'individu, qui doit l'aider à se développer.

La réflexion pendant l'action est donc capitale et dévoile la nécessité d'avoir un réel désir de se former, d'avoir un projet concret, de savoir s'informer, et d'être bien organisé pour avoir des plans d'actions bien définis.

DUMAZEDIER, à qui nous devons l'idée de l'appropriation de nos parcours de formation, a su dégager cinq propriétés essentielles de l'autoformation pour que celle-ci fonctionne :

- « *liberté de choix de l'apprenant* » ;
- « *interface entre la logique des connaissances et la dynamique autobiographique* » ;
- « *chemin initiatique du sujet apprenant par lui-même* » ;
- « *se déroule rarement dans l'isolement social* » ;
- « *pas d'opposition entre formation initiale et autoformation* » in LE MEUR (2005, p. 52).

Entrer en autoformation n'est pas aisé, en effet plusieurs conditions sont indispensables. Se projeter dans l'avenir et avoir un projet bien défini assurent une autodétermination qui en plus est le symbole de la liberté de chacun. Le sentiment de compétence vient corroborer cette démarche en renforçant tout plan d'action entrepris. Enfin, une réflexion avant, pendant et surtout après l'action permet une prévision et a posteriori une vision critique du projet à réaliser, ou réalisé. Cette réflexion, en discernant ce qui a été réussi de ce qui ne l'a pas été, aide au développement de l'individu à travers sa démarche autoformative. En conséquence, le sujet auto apprenant

bénéficiera d'un réel statut. Statut revendiqué à travers une prise de responsabilité dans sa formation. Statut à part entière puisqu'il suppose que l'adulte existe à travers ses trois pôles : sujet, individu, personne.

Dans une autodétermination de son comportement l'individu en reconversion va alors chercher à rationaliser sa stratégie et entrer en formation. L'entrée en formation va en quelque sorte acter le projet de changement.

2.5. LA FORMATION ET LE PROJET DE CHANGEMENT

2.5.1. LA FORMATION COMME OFFRE SOCIALE

BOURGEOIS (2003, p.58) affirmait : *« le processus de développement de l'identité conditionne l'entrée en formation et les apprentissages qui y sont réalisés ; d'autre part, inversement, les apprentissages réalisés en cours de formation peuvent profondément affecter la dynamique identitaire en cours. »*

La période de formation en reconversion dans le cadre du CIF est décisive. C'est un lieu de passage où la transformation identitaire s'amorce. Choisir de se former c'est choisir de devenir autre progressivement et acquérir par anticipation les normes et valeurs de son groupe de référence. Dans cette perspective, la formation est un projet identitaire. Les recherches dans le champ de la formation professionnelle ont mis en exergue cette conception de la formation comme offre sociale.

KADDOURI nous invite à nous pencher sur la dimension psychologique de la formation. Le projet de formation serait alors un projet identitaire : *« [...] l'offre de formation ne peut plus être considérée comme ayant pour finalité principale l'acquisition de compétences professionnelles mobilisables dans le travail. Elle peut être assimilée à un moyen de transformation et de remaniements identitaires »*. (1996, p.136-137). La demande de formation est en ce sens une tentative de réduire l'écart entre ce que l'individu est et ce qu'il désire être, combler l'écart entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui et/ou l'identité héritée et l'identité visée, que nous développerons plus en détail ultérieurement.

Plutôt que de formes identitaires, KADDOURI préfère parler de *« profils identitaires »* (op.cit.p.141) dans le rapport à la formation. Il met en exergue suite à une recherche menée auprès d'une entreprise française, cinq profils identitaires qui révèlent les relations à la formation des sujets et plus largement la fonction que va jouer leur projet au regard de ces profils.

Le premier est le profil identitaire confirmé. Ce sont des sujets qui ont élaborés des *« projets réalisables »*. Une forte adéquation entre le projet professionnel et les

représentations du devenir de l'entreprise implique aussi qu'il n'y ait pas d'écart entre l'identité héritée et l'identité visée. C'est en tout cas ce que déclarent les sujets. Ce profil identitaire est marqué par un sentiment d'appartenance à l'entreprise très élevé, un sentiment d'accomplissement dans l'inscription dans un parcours, et un sentiment du travail accompli puisque l'ancienneté caractérise l'expérience donc l'expertise. La formation ici n'est pas considérée comme utile au projet.

Le second est le profil identitaire à confirmer. Les sujets ont élaboré des « *projets conditionnés* », leur réalisation dépendant fortement de l'attribution externe : direction ou hiérarchie directe. Ce profil est caractérisé par un écart entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui, le sujet ne se sentant pas soutenu et reconnu dans sa quête identitaire. Trois sentiments principaux ont été relevés : le sentiment de non reconnaissance, le sentiment d'être mis à l'épreuve, le sentiment et la volonté de réussir car il veut cette reconnaissance. La formation dans ce profil est utile voire sollicitée.

Le profil identitaire en devenir est celui des sujets qui ont élaboré un « *projet différé* ». La réalisation est prévue à long terme, et nécessite des projets intermédiaires. Ici les sujets ont mis en place une « *stratégie de conquête identitaire* » pour réduire l'écart entre l'identité pour soi et pour autrui, dans une perspective active d'accès à la formation. Deux points sont mis en avant par l'auteur : la volonté de changer et l'intention de combler l'écart de compétence. Ils ont conscience du chemin à parcourir et adoptent une attitude proactive pour tenter de réduire l'écart entre leur identité actuelle et l'identité visée. La formation est ici un instrument utilisé stratégiquement et de façon anticipée.

Un profil identitaire confisqué révèle des « *projets étouffés* ». Les projets professionnels ont été contrés par la hiérarchie. Les sentiments relevés par l'auteur sont : le sentiment de progression écourtée, le sentiment « que tout s'est écroulé », le sentiment d'être trahi. Le rapport avec la direction est vécu négativement puisque il est considéré comme responsable de la non réalisation du projet.

Le dernier profil identitaire mis en avant par KADDOURI, est le profil à préserver qui est caractéristique du « *projet de maintien de l'existant* ». L'identité est menacée par l'orientation de la direction, le projet a « *une fonction de préservation*

identitaire et peut être considéré comme un mécanisme de défense contre une angoisse générée par l'inconnu et contre une situation future dans laquelle il existe un grand écart, difficile à combler, entre « l'identité pour soi » et « l'identité pour autrui » » (op.cit.p.148). Les sentiments sont : la relégation au second plan, ils estiment être déconsidérés ; le refus du futur. Le rapport à la formation est négatif, mais ne concerne que celles proposées par la direction, l'auteur ne voyant pas une généralisation de ce rapport à la formation en général.

Pour KADDOURI, l'existence d'un projet ne signifie pas automatiquement une attitude positive face à la formation, et la « *nature du projet retenu et la prise de conscience personnelle du rôle de la formation dans sa réalisation spécifient l'attitude et le sens que celle-ci va prendre* ». (op.cit.p.150). La formation n'est donc utile ou perçue comme telle que lorsqu'elle résulte d'une stratégie mise en place pour l'atteinte d'un objectif, la concrétisation d'un projet professionnel émanant du sujet. Elle doit s'inscrire plus globalement dans un projet identitaire.

2.5.2. FORMES IDENTITAIRES EN FORMATION

Le rapport au savoir et à la formation est différent selon les individus. Plusieurs travaux ont permis de mettre en exergue quatre types de formes identitaires qui révèlent le sens donné à la formation. C'est ce que DUBAR (1998, p.83-88) a mis en évidence.

Ainsi, pour certains individus la formation continue est une notion lointaine, dans laquelle ils ne se reconnaissent pas. C'est une forme identitaire qui se retrouve chez les anciens qui recherchent de la stabilité et dont le retour à la formation serait plutôt synonyme de contrainte. C'est une forme qui est constatée également chez les jeunes faiblement diplômés qui n'arrivent pas à trouver de stabilité sur le marché de l'emploi. Dans cette première forme, la formation est une « *confrontation à autrui* » (op.cit. p.84), lourde de représentations négatives.

La deuxième forme identitaire est ce que DUBAR appelle « *l'identité de métier* ». (op.cit.p.84). L'individu défend alors son appartenance à un corps de métier, où les règles de progression sont linéaires et codifiées. Le rapport à la formation se caractérise par un scepticisme, car animé par le sentiment qu'elle ne permet pas d'évolution. De

même pour les jeunes sortis du système scolaire avec un faible niveau de qualification qui ne voient pas dans la formation un moyen de progression.

L'identité d'entreprise constitue la troisième forme identitaire. Cette identité, « se caractérise par *« l'adhésion aux objectifs de l'organisation et le sentiment que ce qui est bon pour l'entreprise ne peut pas être mauvais pour les salariés et réciproquement, mais aussi par le désir, étayé par des signes objectifs liés à une mobilité déjà amorcée, de suivre un chemin ascendant dans la hiérarchie interne en prenant des responsabilités »*. (op.cit.p.86).

La quatrième forme identitaire liée à la formation est l'identité de réseau, qui relève d'une mobilité externe. Les salariés qui s'expriment dans ce sens, connaissent fréquemment des changements d'employeurs, voire de catégories d'emploi. « *Leur dynamique identitaire est tendue par la recherche de l'ascension sociale* » (op.cit.p.87). La reprise d'étude peut aussi être rattachée à des chocs biographiques qui « *provoquent de véritables conversions identitaires* » (op.cit.p.87).

L'auteur fait ainsi un parallèle entre le rapport subjectif à la formation et la notion de promotion sociale. Celle-ci deviendrait transcendante dans la quatrième forme identitaire, où l'individu pourrait à travers la formation atteindre le statut qu'il vise conformément notamment aux nouvelles dispositions législatives.

La formation serait donc dans notre espace contemporain, un moyen d'accéder au statut auquel aspire l'individu. Le sens qu'il donne à la formation et l'objectif visé sont intimement liés à un désir de promotion sociale, c'est ce qui fonde en tout cas la participation à la formation.

Ainsi, BARBIER (2000) s'intéresse au sens et à la signification dans les situations de formation et nous apprend que « *l'investissement de moyens par l'apprenant, et en particulier son temps d'activité, dépend beaucoup du ou des sens qu'il construit autour de la formation, et cette construction dépend elle-même de la représentation qu'il se fait de sa dynamique de transformation identitaire, et de l'environnement* » (p.81). En d'autres termes, l'investissement en formation et par extension dans le processus de reconversion puisera sa force dans le sens que construira

l'individu dans cette démarche. La transformation identitaire joue un rôle prépondérant dans cette construction de sens en tant que socle de la reconversion professionnelle. Le chapitre suivant nous invite justement à nous intéresser au concept de l'identité.

2.5.3. L'IDENTITE PROFESSIONNELLE

La reconversion professionnelle volontaire en tant que volonté de s'approprier un nouveau rôle, impacte durablement l'identité de l'individu. En effet, à travers la formation, une conversion identitaire s'amorce. Elle se cristallise ensuite dans la pratique professionnelle liée au nouveau métier. La notion d'identité est en ce sens au cœur du processus de reconversion professionnelle par la formation.

Selon les acceptions classiques, la notion d'identité est considérée selon deux pôles :

- un pôle individuel, qui est le concept de soi : la manière dont l'individu se définit.
- un pôle social, défini par le système de normes : la manière dont l'individu s'approprie des rôles qui répondent aux attentes d'un groupe ou d'une situation.

L'identité au travail puis l'identité en entreprise deviennent peu à peu des préoccupations. L'entreprise est hissée au niveau d'instance de socialisation d'une importance majeure.

Ceci nous amène à considérer l'identité professionnelle qui, selon DUBAR, « *constitue non seulement une identité au travail mais aussi et surtout une projection de soi dans l'avenir, l'anticipation d'une trajectoire d'emploi et la mise en œuvre d'une logique d'apprentissage, ou mieux de formation* » (2000, p. 117).

L'auteur nous explique que l'identité professionnelle est un véritable enjeu dans la vie d'un individu. Régulièrement confrontée aux transformations liées à l'emploi, l'organisation, l'identité professionnelle est vouée à une mutation permanente, à des réajustements par rapport à la réalité.

Toujours dans la même veine, la projection dans une carrière suppose que l'individu s'identifie aux membres « *d'un groupe de référence* » et relève selon

HUGHES (1958) « *d'une frustration relative* ». En effet, l'individu est toujours en quête de ce qu'il n'est pas encore. Son identité est reflétée par les autres qui exercent déjà le métier de ses rêves. Cette conception rejoint celle de la socialisation anticipatrice déjà évoquée, dans le sens où l'individu vise à appartenir à un « *groupe de référence* ».

Il est montré ainsi que la mobilité est un facteur important de réalisation de soi. SAINSAULIEU (1992, p.335) l'analyse comme suit : « [...] *les atouts de réalisation d'un projet évolutif, dans et hors l'entreprise, lié au diplôme, aux capacités d'apprentissage et aux opportunités de mobilités, sont inégalement répartis au point de produire des positions d'acteurs différentes* ».

Au-delà de cette conception cognitiviste de l'identité, qui suppose une réflexion sur sa propre histoire, SAINSAULIEU met en avant une « *affaire vitale* » que constituerait l'identité (op.cit.p.337). En effet, dans son acception sociale au sein de l'entreprise, l'identité « *ne peut plus s'interpréter comme le fruit d'un travail intellectuel de cohérence logique entre une expérience immédiate et une histoire personnelle, mais bien comme la résultante d'une lutte à mort, d'un rapport entre le maître et l'esclave pour acquérir la reconnaissance de sa propre histoire et la capacité à en produire une lecture symbolique* ». (op.cit. p.337). Considérant que l'individu agit dans un contexte de pouvoir où il peut être sous la domination d'un autre, son identité pourrait être annihilée dans une sorte d'incongruence. L'individu serait alors poussé à devenir autre pour reprendre le pouvoir et insérer de la congruence dans son histoire.

SAINSAULIEU rappelle ainsi que c'est de l'évolution de la société que naît une opposition entre conception de l'identité créative telle que décrite par DUBAR et une conception de l'identité comme « *antagonisme symbolique défini par la lutte collective ou par l'expérience de jeux stratégiques de pouvoir en organisation* » (op.cit. p. 338). Notre conception de l'identité aujourd'hui résulte d'une triple transformation de l'expérience identitaire : « *la confrontation culturelle, l'articulation de trajectoires, l'élaboration cognitive* » (op.cit.p. 338). L'entreprise serait alors le lieu de processus sociaux :

Selon BLIN (1997), l'identité professionnelle serait « *un réseau d'éléments particuliers des représentations professionnelles, réseau spécifiquement activé en*

fonction de la situation d'interaction et pour répondre à une visée d'identification/différenciation avec des groupes sociétaux ou professionnels » (p.187). La notion de dynamique identitaire caractérise ainsi l'identité professionnelle qui est un processus plus qu'un état stable. Elle est mouvante selon les situations d'interactions, BLIN parle même de « *zapping identitaire* » (op.cit.p.187).

2.5.4. LE SUJET APPRENANT ET SON IDENTITE

Selon DUBAR, devenir des sujets apprenants nécessiterait : « *un triple deuil : celui des modèles formels issus de [la] scolarisation pour les remplacer par l'acquisition, en situation, en savoirs d'action ; celui de [la] conception du temps biographique qui les fixe dans les anticipations d'avenir (installation, vrai emploi, stabilité, carrière) en contradiction avec le fonctionnement actuel du marché du travail, ou tout au moins des segments qui leur sont accessibles ; de la conception de la réussite personnelle qui privilégie la continuité de l'avoir (un emploi stable, une famille stable) lorsqu'il s'agit de devenir et de se préparer à des trajectoires de ruptures ou, au moins, de changements.* » (2000, p.184)

Etre un sujet apprenant suggère donc de se défaire de tout impératif sociétal. Apprendre pour le plaisir d'apprendre sans que cela soit instrumentalisé. Cela fait émerger une certaine forme d'identité, l'identité réflexive par l'apprentissage expérientiel.

Ceci nous amène à la construction de sens en formation. BARBIER (2000, p. 61-85) estime que l'individu construit du sens à partir de ses expériences. Cette construction présente plusieurs caractéristiques :

- c'est un travail mental, c'est-à-dire « *d'opérations de transformation de représentations* »
- ce travail « *met en relation des représentations préalables de l'individu qui construit le sens et de nouvelles représentations.* »
- il fonctionne comme « *une opération de qualification* »

- c'est aussi un travail de mise en relation entre les représentations « *liées à des expériences différentes [qui] s'accompagne d'un travail de mise en relation entre les images identitaires associées* ».

- Enfin, « *ce travail mental peut être inducteur d'affects ou d'émotions, qui eux-mêmes peuvent avoir des effets sur le déclenchement d'activités* ».

En d'autres termes, l'individu en formation modifie ses représentations, il les classe. Cette qualification va entraîner une projection d'images identitaires qui vont confirmer ou non le statut visé lorsqu'il s'agit d'un processus de reconversion donc de transformation.

Il estime que « *tout travail sur les expériences antérieures, sur l'histoire ou sur la tradition d'un agent individuel ou collectif, lorsqu'il est mené par l'agent lui-même, semble fonctionner comme un outil privilégié d'appropriation de sa propre identité susceptible de faciliter la définition d'objectifs de transformation de cette identité.* » (BARBIER, 1991, p.185)

BOURGEOIS (2000) insiste sur l'importance « *d'inscrire non seulement à l'entrée de la formation, mais également au cœur même du processus de formation, des espaces et des temps où peut se réaliser [un] travail de construction de sens* » (in BARBIER, p.104). Ce travail de construction est indispensable en reconversion par la formation. Devenir autre nécessite au-delà de la formation aux savoirs techniques, une réflexion sur soi, une construction, ce qui fait dire à KAES in BARBIER (2000, p.151) : « *La conception de la formation comme processus suppose que celui-ci accepte les résistances et travaille les effets d'après coup. Elle se meut dans les trois dimensions du temps, et elle décide d'ouvrir un futur probable, qui conteste le passé* ».

2.6. LE CHANGEMENT COMME CONTINUITE

2.6.1. L'INDIVIDU ET SES DISPOSITIONS

LAHIRE va examiner l'individu comme le fruit de l'espace social dans lequel il vit. Il s'efforce ainsi à s'intéresser à la socialisation primaire et secondaire. Son objectif principal étant de déterminer comment la socialisation donne à voir les dispositions présentes chez un individu. Il s'agira alors de regarder l'individu comme le carrefour de dispositions qui produisent des tensions, cela à cause de leur diversité ou leur contradiction. Néanmoins, les contextes dans lesquels l'individu se meut commandent son unification. LAHIRE n'ignore pas leur importance. Il nous rappelle aussi que l'individu garde une liberté d'action sur ces influences : « *Commençant à se connaître à connaître leurs « tendances spontanées » et leurs réactions à certains types de situations, au bout d'un certain nombre d'années d'expérience et de prise de conscience de certaines façons de faire, les acteurs peuvent parfois mettre en œuvre un minimum de contrôle de soi, développer des tactiques dans la conduite de soi pour contrecarrer certains effets négatifs de leurs dispositions qu'il leur est souvent bien difficile de mettre complètement en veille* ». (2002, p. 424).

Pour LAHIRE, dans chaque choix, chaque décision et en l'occurrence « changer de métier », « *une partie des dispositions de l'individu est mise en veille plus ou moins durablement* » (op.cit.p.32-33). Cette mise en veille peut être suivie de « *rationalisations protectrices* » pour reprendre les termes de GOFFMAN (1988, p.279). Le sujet va alors trouver de bonnes raisons pour faire son choix, se justifier. C'est ce qui est appelé également la « *recherche de cohérence cognitive* » selon FESTINGER (1957). Ainsi, il est important de capter la pluralité des choix et cette mise en veille afin de comprendre les dispositions des individus.

2.6.2. CONTINUITÉ A DOUBLE FACE : L'ÉVOLUTIONNISME

La société offre aux individus des identités dans lesquelles ils se reconnaissent : « *produits instables de deux transactions-biographique et relationnelle-dans un contexte de fortes incitations au changement* » DUBAR (1998, p.100). L'auteur estime que deux identités s'affrontent dans un individu. L'identité subjective, « pour soi » représente les « *identités sociales réelles* ». On est face à l'identité revendiquée par l'individu. L'identité objective, « pour autrui » au contraire est en fait l'identité sociale « *virtuelle* », ce que les autres pensent de l'individu. Cette réalité est imposée par le monde extérieur qui vient objectiver la vision que le sujet a de lui-même. Ces identités, toujours selon DUBAR, sont en conflit, le but étant au final pour le sujet de « mettre en place des « stratégies identitaires » destinées à réduire l'écart entre les deux identités » (2000, p. 111). Ces stratégies peuvent alors devenir des transactions externes qui vont essayer d'accommoder l'identité pour soi et l'identité pour autrui, ou des transactions internes. Soucieux de sauvegarder son identité héritée et paradoxalement désireux de reconstruire une nouvelle identité, l'individu assimile les deux.

Pour aller plus loin, toujours selon DUBAR, la transaction biographique met en relation les identités héritées et les identités visées. Elle est diachronique et constitue la mise en récit de sa propre vie. À l'opposé, la transaction relationnelle, objective, met en relation des identités attribuées et des identités incorporées. Elle est synchronique, et désigne l'identification à des individus du groupe de référence. La transaction relationnelle renvoie à l'articulation entre les images sociales de soi et les images propres de soi. La transaction biographique désigne ainsi la mise en relation des sois passés, des sois actuels et des sois possibles. L'articulation entre ces deux transactions va consister en un compromis entre une identité issue de l'expérience et l'identité attribuée par rapport au marché de l'emploi.

Plutôt que de parler d'identité, DUBAR préfère la notion de « formes identitaires » qui selon lui désigne : « *les formes symboliques dans lesquelles [les sujets] racontent, argumentent, expliquent leur parcours pour donner des définitions d'eux-mêmes qui soient à la fois signifiantes pour eux et validées par les institutions qui déterminent leur ancrage dans un « monde social »*. Une forme identitaire se construit

par et dans la biographie, non comme la transmission d'un héritage ou d'un capital, mais comme produit d'un passage à travers diverses institutions et de la confrontation structurante avec autrui. » (1998, p.83)

Plus précisément, il met en avant quatre formes identitaires conçues comme mode d'identification des individus :

-la forme biographique pour autrui : soit « *l'inscription des individus dans une lignée générationnelle* ». Elle désigne l'appartenance à un groupe.

- la forme relationnelle pour autrui : qui se construit « *sous certaines contraintes d'intégration aux institutions : la famille, l'école, les groupes professionnels, l'Etat* ». C'est l'identification à différentes sphères de la vie sociale.

- la forme relationnelle pour soi : qui vient « *d'une conscience réflexive qui met en œuvre activement un engagement dans un projet ayant un sens subjectif et impliquant l'identification à une association de pairs partageant le même projet* ». C'est ce que l'individu veut que les autres voient, la face qu'il a envie de mettre en avant.

- la forme biographique pour soi : ou « *le projet de vie qui s'inscrit dans la durée* ». C'est un soi narratif, en recherche de reconnaissance et de continuité.

L'apport de DUBAR est dans la lignée de la socialisation anticipatrice puisqu'il met en exergue la jonction entre les ressources personnelles de l'individu et les ressources de celui qu'il veut devenir.

2.6.3. CREER DU LIEN : L'IDENTITE NARRATIVE

Celui que l'on peut appeler le père fondateur de la représentation de l'identité comme histoire est RICOEUR. Pour lui, la narration de soi donne sens à l'action : La « *mise en intrigue* » engendre une « *dialectique de la mêmeté et de l'ipseité* » (1990, p.168). KAUFMANN dans la même orientation déclare que : « *Tout se passe comme si l'individu moderne rêvait plus fort sa vie pour la construire à son idée, tout en étant extraordinairement attentif à ce que son rêve ne soit pas que du vent, à ce qu'il perçoit réellement de ce qu'il est en train de vivre.* » (2004, p.153). L'auteur y voit une

contradiction entre la « subjectivité narrative, identitaire » qui émerge grâce au récit et la « subjectivité réflexive », beaucoup plus ouverte.

Mais KAUFMANN nous rappelle que « *l'identité s'organise autour d'une dynamique contradictoire. Elle est simultanément ce qui permet à ego de s'unifier, de donner un sens relativement cohérent à sa vie, et ce qui lui permet à l'inverse de provoquer des décalages avec les attendus de la socialisation, de s'inventer différent.* » (op.cit.p.168). L'identité n'est alors pas d'un simple récit, c'est un processus producteur de décalages puis une unification. Plutôt que de parler d'identité narrative, l'auteur préfère l'identité biographique qui consiste à réduire les dissonances, procédant ainsi à l'unification.

2.7. LE CHANGEMENT COMME RUPTURE

2.7.1. L'IDENTITE TROUBLEE

DUBAR affirme que « nous sommes entrés dans une crise identitaire permanente ». (2000, p.127). En effet, il s'interroge sur la montée en puissance de l'identité marquée par le sociétaire où l'individu est seul maître de son existence : « cette forme tournée vers « 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 un sens. Mais cette forme n'est-elle pas, elle-même, en crise permanente ? » (2000, p.127). Il nous interpelle ainsi sur l'imprévisibilité des identités notamment l'identité professionnelle.

L'individu est face à un impératif de se réaliser et de toujours se dépasser qui fait que la vie « se transforme en maladie identitaire chronique ». (EHRENBERG, 1998, p.205). Comme nous le précise également MALRIEU, l'individu doit continuellement reformuler son identité « sous peine de voir son existence perdre sens » (2003, p.248). Le travail sur soi, sur son identité est devenu obligatoire, devenir soi-même pour donner un sens à sa vie et exister.

L'alternative peut être de deux ordres : le repli sur soi ou la conversion identitaire.

Cette conversion identitaire peut rencontrer des obstacles puisque l'identité est par définition mouvante. En effet, l'individu en projet est un individu qui doit faire face à de l'incertitude. Le projet même très bien préparé peut être confronté à des aléas. Ainsi, GUIST-DESPRARIES (1996, p.63) nous rappelle que « devant ce vide éprouvé », la représentation qui prévaut est celle d'une identité à préserver : « Cette représentation conduit à une revendication identitaire : l'angoisse, le malaise, seraient des signes de la perte d'un contenu substantiel qu'il s'agirait de retrouver, revendication d'autant plus affirmée qu'elle est soutenue dans ce climat de menace, par un processus d'idéalisation de l'équilibre antérieur ».

C'est aussi ce qu'illustre KAUFMANN : « *Alors que la révolution identitaire a marqué un seuil crucial dans l'émergence du sujet, ce dernier n'a souvent qu'une hâte : revenir en arrière. Retrouver l'évidence du sens de la vie.* » (2004, p.83).

Il rappelle en effet la difficulté pour le sujet d'assurer une transition : « *Lorsque la volte-face n'est pas trop brutale et l'écart identificatoire réduit, je peut improviser une petite transition, le confortant ainsi dans l'idée d'une certaine continuité biographique. Mais dès que la rupture devient plus marquée cela devient impossible* » (op.cit.p.36).

DUBAR dans la même lignée insiste : « *tout changement est générateur de « petites crises » : il nécessite un « travail sur soi », une modification de certaines habitudes, une perturbation des routines antérieures.* » (2000, p.166).

En effet, l'individu serait selon lui systématiquement assailli par des tensions internes produites par la dissonance des dispositions incorporées, mais aussi par le conflit entre ces dispositions et la volonté consciente. Entre vouloir devenir autre et le devenir réellement il peut y avoir un fossé, un conflit interne émerge.

PARKES a défini le concept de transition psychosociale en insistant sur le fait que: « *Chaque fois qu'un changement majeur advient, l'individu éprouve le besoin de restructurer sa vision du monde ainsi que ses projets de vie. Qu'il vive ce changement comme une perte ou comme un gain, dans tous les cas, il lui faut faire un effort. Il lui faut en effet abandonner ses formes anciennes de pensée et d'activité et en développer de nouvelles. Mais, ce ne sont pas seulement les pertes qui, comme on le pense généralement, font courir des risques de désadaptation : les gains eux-mêmes ne sont pas sans risques. [...] Que la situation soit perçue comme un gain ou comme une perte, on est ainsi tenté de penser que la manière dont l'individu fait face au changement constitue le facteur majeur d'adaptation.* » (1971, p.102). L'auteur insiste sur la difficulté d'abandon de son identité héritée même lorsque la nouvelle identité peut être qualifiée de « gain ». La façon de faire face au changement va conditionner l'adaptation à l'identité autrefois visée, aujourd'hui atteinte.

Pour KAUFMANN, l'étude de l'individu impose deux impératifs. Le premier est de prendre en compte les schémas incorporés, le second est d'observer les injonctions

sociales contenues dans les contextes d'action et d'interaction. L'individu est en effet toujours assailli par des tensions internes produites par la dissonance des dispositions incorporées. De plus, entre la volonté du sujet et cette base de dispositions persiste un conflit. Ce qui fait dire à KAUFMANN : « *L'individu ne peut constituer ses limites ni dans la réflexivité (aux séquences changeantes), ni dans les schèmes intériorisés (multiples et hétérogènes), ni dans les rôles (sociaux). Il ne lui reste que la croyance au moi abstrait pour tenter de fonder un holisme plus restreint et compact.* » (2001, p.256).

2.7.2. « VOULOIR DEVENIR AUTRE » COMME MANIFESTATION D'UNE CRISE IDENTITAIRE OU « LA FATIGUE D'ÊTRE SOI »

L'injonction de se réaliser est une idéologie de la société moderne. Cette injonction est à double effet : transcendant puisque chaque individu peut accéder à la place qu'il vise, désarmant lorsque malgré les efforts fournis la place n'est pas assurée, neutralisant, lorsqu'enfin cette place acquise, l'intérêt devient moindre.

EHRENBERG considère dans cette perspective que la dépression est la manifestation d'une pathologie du changement. Il oppose l'émancipation et l'écrasement qui renvoient à la possibilité ou non de se réaliser. L'individu est dans l'obligation d'être performant : « *l'initiative individuelle est nécessaire à l'individu pour se maintenir dans la socialité* » (1998, p.180). Il nous alerte sur un point qui constitue le centre de la thèse qu'il défend : « *l'idée que chacun puisse faire son chemin se démocratise, l'homme de masse se met personnellement en mouvement. Cela suscite de nouveaux désarrois.* » (p.121).

Dans cette même lignée, KAUFMANN nous invite à nous intéresser à cette injonction: « *l'expression si courante « être soi-même » ne signifie rien d'un point de vue scientifique. Elle est très répandue justement parce qu'elle correspond à une aspiration généralisée de l'époque, le rêve (impossible) d'une unité de soi enfin réalisée.* » (2008, p.57). Se réaliser serait une illusion, qui trouve sa source dans le cadre idéologique moderne. LAHIRE estime pour sa part que « *l'illusion d'un soi unifié, homogène, cohérent n'est pas sans fondement social. [...] la célébration de l'unité de soi est une entreprise permanente dans nos sociétés.* » (2002, p.400).

Parfois cette unité est recherchée et construite : c'est la recherche de cohérence cognitive. L'avènement du concept de dissonance cognitive est lié aux travaux de FESTINGER. Selon lui, les cognitions renvoient à « *l'ensemble des connaissances, opinions ou croyances concernant l'environnement, soi-même, ou le comportement d'autrui* » (1997, p.3). L'individu aurait alors un ensemble de cognitions pour construire sa représentation de la réalité. La relation entre deux cognitions est dite « consistante » lorsqu'elles sont compatibles ou « inconsistante » lorsqu'elles sont incompatibles.

La dissonance cognitive est un état de motivation, et l'individu tentera toujours de réduire l'état d'inconfort produit par la relation inconsistante entre deux cognitions par une recherche de cohérence cognitive. Le processus de dissonance peut être schématisé comme suit :

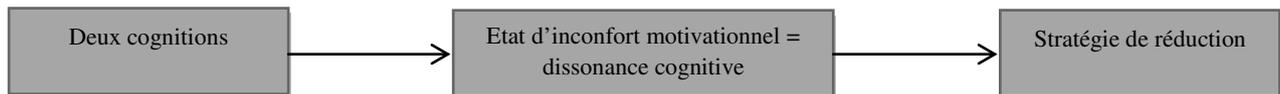


FIGURE 5 : PROCESSUS DE DISSONANCE COGNITIVE

La stratégie de réduction pourrait ici être mise en lien avec les stratégies de réduction des écarts identitaires défendues par DUBAR. Ainsi, suite à des éléments dissonants, l'individu décide de devenir autre. La transformation de soi serait alors plutôt liée à l'évitement de l'état d'inconfort motivationnel.

Les éléments susmentionnés apportent un éclairage particulier sur les parcours de reconversion professionnelle et les enjeux que cela suppose au niveau cognitif et conatif. Au-delà du signal qu'offre l'accès à une formation puis l'obtention du diplôme correspondant, nous avons vu que pour passer d'une identité à l'autre, le processus de socialisation semble indispensable, comme étape préparatoire. Les identités héritées jouent un rôle prépondérant, en tant que base. Le parcours de l'individu en reconversion n'est pas sans hésitations : les chercheurs ont pu montrer le cheminement individuel que cela suppose. En termes de développement individuel, le concept d'autoformation nous a permis de regarder la reconversion par la formation comme appropriation par excellence de son pouvoir sur son projet de formation. Enfin et nous clôturerons notre cadre théorique ici, la notion de construction identitaire est au cœur de notre réflexion puisque entre continuité et rupture nous avons vu combien le passage d'un état à un autre était contraignant. Les résultats des recherches précédentes ainsi posés, nous pouvons à présent exposer notre problématique.

III- PROBLEMATIQUE

Quels sont les facteurs conditionnant la réalisation d'une reconversion professionnelle volontaire ? Notre question initiale porte en effet sur les modalités de la reconversion professionnelle et notre travail bibliographique a consisté à délimiter le champ de notre recherche. Notre objectif principal est de déterminer, les processus en jeu dans une phase de transition professionnelle à dessein de reconversion, après une formation.

D'un point de vue opérationnel, nous avons orienté notre travail vers le CIF. Ce dispositif, institué en 1971, inscrit dans la réglementation de la formation professionnelle est le plus ancien et permet à tout salarié d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, de perfectionner des connaissances dans le domaine culturel ou social, de se préparer à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles, ou de préparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles. Dans la présente recherche, ce qui retient notre attention c'est la reconversion. En effet, la majorité des CIF à La Réunion concerne la reconversion professionnelle.

Dans le cadre du CIF, le salarié a un an maximum pour effectuer sa formation, année après laquelle il doit quitter son activité ou reprendre son poste dans son entreprise d'origine. Cette démarche demande donc une réflexion préalable compte tenu du temps imparti pour éventuellement changer d'activité. Les FONGECIF s'attachent aujourd'hui à précisément déterminer avec le salarié le parcours envisagé en procédant à l'analyse de ses besoins en le conseillant sur l'élaboration, la validation et la réalisation du projet.

Nous l'avons évoqué en introduction, l'enquête nationale diligentée en 2011 par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels, menée par IPSOS, avait pour visée l'évaluation de l'impact du Congé Individuel de formation sur l'évolution professionnelle des bénéficiaires ayant entamé un parcours en 2010. Cette enquête présente le CIF comme « *moteur essentiel de l'ascenseur social* ». Ainsi, il est rapporté que la « *promotion sociale* » est un objectif poursuivi par la moitié des bénéficiaires.

Ces statistiques retiennent notre attention. En effet, ce qui nous intéresse, c'est de déterminer pourquoi un individu après avoir suivi une formation, et dans une grande

majeure partie des cas, après avoir validé un diplôme ou une qualification, décide d'interrompre son parcours de reconversion et de regagner son entreprise d'origine. A noter que nous ne considérerons pas la reconversion professionnelle en termes de changement de catégorie socio-professionnelle. Tous les types de reconversion par la formation nous intéressent, puisque c'est la notion de changement qui est au cœur de notre investigation.

Nous savons que la démarche pour organiser un départ en CIF peut être fastidieuse. En effet, l'autorisation de l'employeur ne s'obtient parfois qu'après de longues négociations, et le départ en formation peut réglementairement être différé de neuf mois, s'il engendre des conséquences préjudiciables au bon fonctionnement de l'entreprise.

Nous avons également remarqué que le parcours en amont de la reconversion par le biais du CIF est jalonné d'un certain nombre d'étapes censées sécuriser la démarche. Dans un premier temps, les demandeurs réalisent un bilan de compétences qui leur permet de vérifier la cohérence de leur projet professionnel. De plus, ils sont accompagnés en collectif et en individuel et ces moments d'échanges sont l'occasion d'obtenir des informations techniques sur le CIF mais aussi de considérer les probabilités de réalisation du projet avec un conseiller. La dernière étape est la validation de la demande par une commission paritaire garante de la viabilité du projet selon des critères préalablement définis.

Dès lors, se posent les questions suivantes :

- Quelles sont les conditions de la réalisation d'un parcours de reconversion par le CIF ?
- Pourquoi interrompre un parcours de reconversion ?
- Les raisons structurelles liées au contexte économique suffisent-elles à expliquer cette interruption puisque qu'une analyse du marché de l'emploi ou une étude de marché sont réalisées pendant la construction du projet?
- L'individu était-il inscrit, à l'origine du projet, dans une démarche de fuite d'une situation perçue comme inconfortable ?

- Quelles conséquences entraînent cette interruption?

Notre revue de littérature s'est d'abord orientée vers la notion de capital humain dans le parcours professionnel, en partant du postulat que la formation est un investissement. Nous garderons cet angle de réflexion en tentant de savoir si la reconversion est un moyen d'accéder à un niveau de qualification supérieur faisant ainsi de cette démarche un investissement rationalisé vers une reconnaissance par le diplôme.

Ensuite, nous avons puisé à la fois dans la psychologie en insistant sur les dynamiques individuelles dans les phases de transition, et dans la sociologie en tant que toile de fond d'un processus de transformation identitaire.

Nous l'avons vu, mis à part quelques travaux sur les transitions, les recherches françaises sur la reconversion professionnelle par la formation sont rares. Les réflexions concernant l'impact des formations également. Néanmoins, les recherches utilisent dans un cadre théorique en émergence, des notions que nous prendrons en compte dans la présente démarche. A titre d'exemple, l'essor récent de la notion de reconversion professionnelle volontaire (NEGRONI, 2007), de la notion de dynamique identitaire (BARBIER, 1996), des motifs d'engagement en formation (CARRE, 2001) s'inscrivent directement ou indirectement dans le champ global du rapport à la formation en vue d'une reconversion professionnelle. Si toutes ces études s'accordent à dire que l'individu met en place des stratégies en vue de se construire une nouvelle forme, sous entendant un nouveau statut professionnel ou social, il convient néanmoins de décrire les conditions de cette remise en question. Ce sont précisément les modalités de cette remise en question qui nous semblent intéressantes à analyser.

Notre démarche prend donc appui sur deux recherches récentes. Celle de NEGRONI (2007) tout d'abord, qui a permis de déterminer le processus de reconversion professionnelle volontaire comme une démarche en cinq étapes et qui a mis en évidence les types de reconversion professionnelle. Ensuite, la réflexion de CARRE (2006), a permis d'isoler les lois de la motivation que nous appliquerons au processus de reconversion, en nous intéressant aux concepts de la valeur, de l'auto-efficacité et de l'autodétermination.

S'il s'agit de classer les types de reconversion comme l'a fait SCHLOSSBERG ou plus récemment NEGRONI (2007), notre volonté est aussi de montrer que la démarche est révélatrice des dynamiques identitaires en jeu dans le processus de redéfinition de soi. C'est bien l'individu face à son changement d'emploi en tant qu'étape de son parcours professionnel qui retiendra notre attention ainsi que le sens donné à ce changement.

En outre, nous tenterons de comprendre la place donnée à la formation dans un parcours de reconversion.

- Pourquoi avoir choisi la formation par le biais du CIF pour changer de métier ? Quel est le sens donné à cet investissement ?

- Quelle était la représentation initiale de la formation ?

- Pourquoi après cette période d'investissement intellectuel, décider de ne pas poursuivre dans la voie de la reconversion ?

D'ores et déjà nous nous posons la question du sens donné à la reconversion dans un contexte insulaire où le chômage touche plus de 30% de la population. En effet, plusieurs constats permettent de déterminer l'enjeu de la reconversion professionnelle dans son ensemble, à La Réunion. Le contexte économique tout d'abord n'offre que peu de possibilités d'évolution de carrière dans les entreprises locales. Ensuite, l'offre de formation sur l'île est restreinte, plus généraliste que spécialisée en raison notamment d'un tissu économique local composé essentiellement d'entreprises de services ou de commerces. Nous pourrions d'emblée considérer que les reconversions professionnelles qui n'aboutissent pas sont liées à des situations conjoncturelles non favorables. Cependant à considérer l'individu candidat à un changement de métier comme un sujet social « agissant », acteur et auteur de son parcours, on ne peut attribuer l'abandon du projet aux seuls facteurs externes.

A ce niveau de la réflexion, nous pouvons conjecturer que **la reconversion professionnelle par la formation est la manifestation d'une stratégie identitaire entre rupture et continuité**. La reconversion professionnelle oscillerait ainsi entre la

notion de rupture en tant que déstructuration de l'identité antérieure, et continuité en tant qu'orientation vers une nouvelle forme identitaire.

Notre réflexion théorique préalable nous a permis de constater que les facteurs de la reconversion professionnelle seraient multiples. La socialisation en tant qu'appropriation de normes et valeurs d'un groupe de référence par avance (MERTON, 1997) fait partie de nos préoccupations. Nous essayons de comprendre si l'individu en amont de sa formation, était dans une démarche de « socialisation anticipatrice » ou si au contraire l'identification au groupe professionnel « cible » n'est pas linéaire et progressive comme le soutiennent MEGEMONT et BAUBION (2001). Nous accorderons une importance particulière à la stratégie déployée.

L'importance de la motivation dans le cadre d'un projet de vie, en tant que processus dynamique a bien été étudiée par DECI et RYAN puis CARRE (2007). De la motivation extrinsèque à la motivation intrinsèque, la dynamique d'engagement en formation est primordiale dans le cadre d'un projet : *« la personne agissante n'est plus vue comme « acteur » dont le « jeu » est largement déterminé par des forces internes (biologiques, inconscientes) ou externes (stimuli, origine sociale), mais comme un « sujet social » capable d'autodétermination »*. (CARRE, 2001, p.30). Les motifs d'engagement en formation constituent ainsi une base pour notre analyse du processus de reconversion.

Nous voulons ainsi prendre en compte l'impact du processus formateur sur la reconversion professionnelle. La persistance du projet serait ainsi analysée dans le cadre de la formation d'adultes en envisageant aussi la portée et les limites de la formation dans un processus de transformation de soi. A ce titre, nous convoquerons des concepts issus des recherches sur le sentiment d'efficacité personnelle, l'autodétermination et le projet en nous inspirant de la conceptualisation de CARRE (2001).

Nous nous plaçons par ailleurs, dans le courant bio-épistémologique de l'autoformation au sens où la formation incarnerait un *« processus existentiel de mise en forme personnelle et de production de sens »* tel que le définit GALVANI (1999). Nous verrons comment un individu s'approprie son processus de formation. En plus de l'analyse des objectifs de la formation en tant qu'acquisition de connaissances

nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier, c'est la finalité qui nous importe, à savoir le rôle de la formation dans l'évolution de l'individu candidat à une reconversion professionnelle. Cette reconversion se dessine dans une nouvelle identité professionnelle, propre à chaque individu. Dans le cas d'une reconversion abandonnée, nous verrons si le contrôle exercé joue un rôle déterminant.

Notre approche se réfère également aux transactions biographique et relationnelle, soit la transaction entre identité héritée et identité visée et entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui. Sans oublier les quatre formes identitaires mises en exergue par DUBAR (1998) :

- la forme biographique pour autrui ou le sentiment d'appartenance à un groupe
- la forme relationnelle pour autrui, l'identification à différentes sphères de la vie sociale
- la forme relationnelle pour soi, ce que l'individu souhaite mettre en avant
- la forme biographique pour soi ou le soi narratif, recherche de reconnaissance et de continuité.

Dans le prolongement, nous distinguerons la reconversion professionnelle-continuité, en tant que manifestation d'un héritage du passé, de la reconversion professionnelle-rupture en tant que manifestation d'une crise identitaire.

Nous proposons ainsi une schématisation de notre problématique selon une dichotomie : rupture et continuité, qui correspondrait respectivement à la réalisation ou non de la reconversion professionnelle.

TABLEAU 5 : SCHEMATISATION DES AXES DE LA PROBLEMATIQUE

	RUPTURE	CONTINUE
SOCIALISATION	Pas d'anticipation, processus non préparé.	Anticipation du projet
MOTIVATION	Motivation extrinsèque de type dérivatif, contournement d'une situation, processus contraint.	Motivation intrinsèque ou reconnaissance sociale de type extrinsèque identitaire.
DE LA FORMATION A L'AUTOFORMATION	Non autodétermination du comportement.	Production de sens à travers la formation, dans une perspective « bio cognitive »
PROJET	Rationalité limitée.	Rationalité absolue.
IDENTITE	Crise identitaire, de déstructuration d'identité.	Processus de réalisation de soi. Illustration d'une stratégie identitaire.

Hypothèse 1 : La reconversion professionnelle volontaire est soumise à l'influence particulière du contexte socio-professionnel qui va conditionner sa réalisation.

Hypothèse 2 : La reconversion professionnelle volontaire est caractérisée par une dynamique psychologique qui dépend principalement du sens subjectif donné à la démarche de changement.

Hypothèse 3 : La persistance du projet a un lien direct avec la dynamique identitaire qui sous-tend le processus de transformation dans une stratégie globale de changement. Cette stratégie autorise davantage la mise en place d'un remaniement identitaire.

IV- METHODOLOGIE

4.1. DEMARCHE GENERALE

Il nous semble important de rappeler que notre démarche est réalisée en partenariat avec le FONGECIF Réunion, organisme paritaire mandaté pour la gestion du CIF à La Réunion. Un courrier a d'abord été adressé au Président du FONGECIF puis le projet a été exposé à l'ensemble des membres du conseil d'administration. Nous avons obtenu l'autorisation d'utiliser les données et de contacter les bénéficiaires sous couvert de l'anonymat propre à toute recherche universitaire. Le principe du volontariat a aussi été une condition pour la mise en œuvre de l'enquête.

Nous avons eu accès à des données exhaustives sur les CIF. Néanmoins, nous avons choisi de nous intéresser à une cohorte restreinte en portant notre attention sur les CIF engagés sur une année : 2011.

Notre terrain de recherche est l'ensemble de La Réunion et est constituée de l'ensemble des personnes qui ont entamé un CIF en 2011, en retenant aussi bien les personnes qui décident de ne pas donner suite à leur projet que celles qui finalement se reconvertissent. Notre souci étant de mieux comprendre le processus de reconversion.

Nous posons comme principe de mener l'enquête un an après la formation. Nous considérons qu'une année est le temps minimum requis pour accéder à un nouvel emploi.

Nous ne prendrons pas en compte toute formation de moins de six mois. En effet, nous souhaitons comprendre en quoi la formation participe à la construction identitaire de l'individu et posons comme postulat de départ, qu'une formation courte de type adaptation au poste n'est pas significative par rapport à notre objectif.

4.2. TECHNIQUES D'ENQUETE

4.2.1. ANALYSE DU FICHER DISPONIBLE

Les dossiers des bénéficiaires de CIF étant accessibles par l'intermédiaire du FONGECIF, nous avons exploré dans un premier temps les données disponibles sur les bénéficiaires du CIF en 2011 à partir des dossiers individuels archivés.

Cette exploration réalisée par nos soins à partir de données quantitatives nous a permis de dégager un échantillon de 156 personnes habitant La Réunion et réparti sur toute l'île. En prenant soin d'écartier les formations de moins de six mois et les formations pour évolution dans l'emploi, nous sommes arrivée à un échantillon de 153 personnes.

4.2.2. PREPARATION DE L'ENQUETE

La constitution d'une bibliographie relative à notre sujet, nous a d'abord permis de cerner les caractéristiques significatives de la reconversion professionnelle volontaire pour nous permettre ensuite de construire notre réflexion autour de notre problématique.

La seconde étape, de nature exploratoire, a été de rencontrer les professionnels œuvrant dans le conseil auprès des salariés. Ce qui nous a orientée vers des pistes concrètes de travail.

Sur ces bases, nous avons élaboré un guide d'entretien dans le but de concentrer nos questions autour des hypothèses de travail que nous avons mises en exergue sans exclure les développements qui pourraient nuancer ou corriger ces hypothèses.

Ce guide d'entretien s'appuie donc sur les principaux axes développés dans notre problématique à savoir : la socialisation, la démarche d'engagement dans un projet, la formation, le changement ou le retour en entreprise.

4.2.3. PRISE DE CONTACT

La prise de contact avec les personnes s'est faite dans un premier temps par courrier, afin d'avertir de notre enquête et d'en présenter le déroulé. Ensuite, un contact téléphonique nous a permis de convenir d'un rendez-vous avec les personnes volontaires.

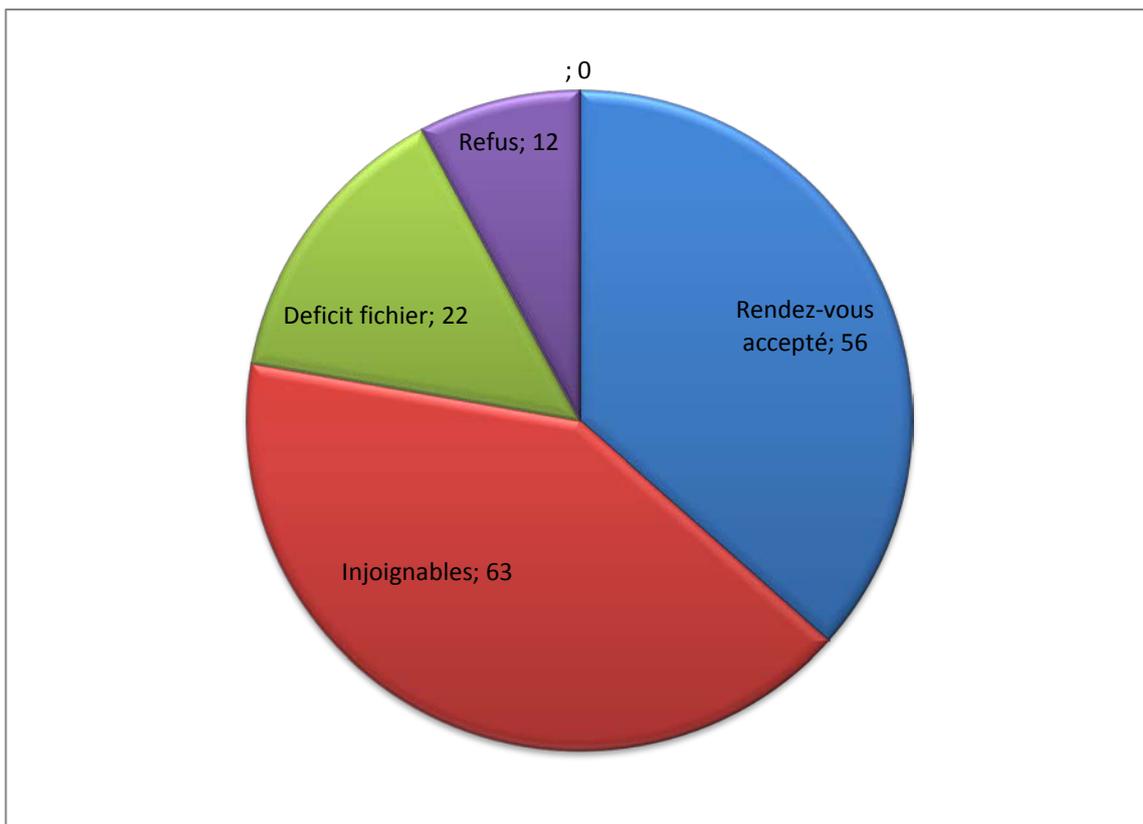


FIGURE 6 : CONSTITUTION DE L'ÉCHANTILLON D'ENQUÊTE : TYPOLOGIE DES RESULTATS DES CONTACTS

Nous avons été confrontée à une forte proportion de personnes injoignables ou dont le numéro n'était plus attribué, soit environ 55,5 %. La difficulté du suivi des bénéficiaires réside dans cette déperdition après la formation.

12 personnes ont refusé de nous rencontrer en évoquant le manque de temps.

56 personnes ont accepté un rendez-vous mais 6 ne se sont pas présentées le jour de l'entretien. Notre échantillon d'enquête compte donc 50 personnes.

4.2.3. L'ENQUÊTE EXPLORATOIRE

Notre première démarche a été de mener une enquête exploratoire avec un objectif : le test et la validation de notre guide d'entretien.

Pour cela, notre volonté était double, d'une part réserver cinq entretiens à la validation du guide et ainsi nous assurer que les questions étaient bien comprises. D'autre part, nous avons rencontré les professionnels œuvrant dans l'accompagnement

des bénéficiaires en amont du CIF afin d'obtenir des informations issues d'une pratique en complément des données théoriques utilisées dans l'élaboration de notre guide d'entretien.

Ensuite, nous avons sélectionné un certain nombre de variables que nous avons croisées afin de comprendre la typologie générale des personnes interrogées.

- l'âge, le genre ;
- le lieu d'habitation ;
- le niveau de formation initial ;
- le niveau de formation visé ;
- l'activité d'origine ;
- le secteur d'activité visé ;

4.2.4. DEROULEMENT DE L'ENTRETIEN

Notre entretien s'est déroulé en plusieurs temps :

- Présentation de l'enquête : une présentation du cadre a permis à l'interviewé de mieux comprendre l'objectif de la recherche, les principes d'anonymat de l'enquête, et de se sentir en confiance;
- La prise de contact et le contrat de communication : nous avons exposé le déroulement de l'entretien ;
- L'entretien

Concernant la dernière partie de l'entretien, selon l'interlocuteur et sa situation quant à la réalisation ou non de son projet, nous réadaptions la fin de l'échange.

Les entretiens se sont tous déroulés dans le lieu choisi par la personne interrogée. Il n'était pas rare que la personne opte pour les locaux du FONGECIF, que nous avons à notre disposition. Parfois, les personnes nous ont accueillie chez elles ou dans un lieu

qu'elles connaissaient. Il était important pour nous de respecter ce choix afin de mettre à l'aise la personne et qu'elle se sente en sécurité dans l'échange par la suite.

Nous avons mis un point d'honneur à respecter l'anonymat des personnes interrogées et leur entourage. Nous n'avons gardé aucun prénom ou nom d'entreprise comme annoncé à nos interlocuteurs.

Dans la conduite de l'entretien et dans un souci d'accéder au récit de l'instant, nous avons pris soin de ne pas respecter l'ordre des questions, afin de laisser libre cours à l'expression spontanée. Néanmoins, nous avons été vigilante quant au respect de nos objectifs de départ en nous accordant la possibilité de ramener le discours vers l'objet de la rencontre lorsque cela a été nécessaire. Par ailleurs, nous avons utilisé la reformulation afin de susciter des développements lorsque cela nous semblait pertinent. La technique de l'explicitation a été profitable car nous voulions repérer des informations qui permettent la verbalisation de l'action et ainsi rendre compte de la subjectivité. C'est ce que VERMERSCH (2010) appelle « *la position de parole* ».

Néanmoins, nous précisons que certains entretiens ont été plus longs que d'autres car l'interviewé était plus enclin à développer ses réponses. Nous faisons ce constat surtout pour les personnes qui réussissent leur reconversion, qui établissent plus aisément du lien entre leurs expériences et leur démarche.

4.3. TECHNIQUES D'ANALYSE DES ENTRETIENS

Nous nous situons dans l'analyse de contenu proposée par QUIVY et VAN CAMPEHOUDT qui privilégie trois axes :

- décrire les données et les agréger : il s'agit de bien mettre en évidence les caractéristiques de la distribution de la variable et ensuite de les regrouper en sous-catégorie ou les exprimer par une nouvelle donnée pertinente.
- analyser les relations entre les variables
- comparer les résultats observés avec les résultats théoriquement attendus et interpréter les écarts.

Afin d'élaborer une interprétation, seule l'utilisation de méthodes construites et stables est admise. Nous avons traité de manière méthodique les informations issues des témoignages qui présentent un certain degré de complexité. Le traitement des informations s'est fait selon l'analyse thématique, afin de mettre en exergue les propos significatifs issus des entretiens, telle que l'a défini QUIVY et VAN CAMPEHOUDT, en tentant principalement de mettre en évidence les représentations sociales et les récits des locuteurs à partir de l'analyse de certains éléments constitutifs des discours.

V- PRESENTATION DES RESULTATS

5.1. TYPOLOGIE DU PUBLIC ENQUETE

Notons au préalable que nous nous sommes intéressée uniquement aux reconversions professionnelles volontaires. Dans la même démarche de NEGRONI (2007), nous considérons que l'individu est en position de reconversion « *quand il décide de réorienter sa vie professionnelle soit spontanément, soit suite à un licenciement économique qu'il a anticipé* ». (p.37) Notre enquête a ainsi concerné 50 sujets dont voici les principales caractéristiques :

TABLEAU 6 : TYPOLOGIE DU PUBLIC ENQUETE

	NOM DE CODE	AGE	ANCIEN EMPLOI	FORMATION SUIVIE	SITUATION ACTUELLE
1	Mylène	32	Hôtesse de caisse	Diplôme d'Etat Infirmier	Infirmière
2	Sylvain	52	Préparateur de commandes	Horticulture	Horticulteur
3	Pauline	44	Assistante qualité	BTS Assistante de Gestion	Assistante de gestion
4	Sébastien	40	Commercial en agence de voyage	Certificat préparation de vols	Préparateur de vols
5	Gérard	47	Directeur technique	Licence professionnelle Management des Organisations de l'Economie Sociale et Solidaire	Directeur technique Aménagement Local
6	Bernard	43	Chauffeur de bus	Bac Agriculture	Agriculteur
7	Thomas	29	Caissier de nuit	Certificat Taille et soins aux arbres	Retour entreprise + Chef d'entreprise espaces verts
8	Mireille	40	Agent d'entretien	Diplôme d'Etat Aide médico-psychologique	Aide médico psychologique
9	Cédric	41	Agent commercial	Diplôme d'Etat Moniteur Educateur	Moniteur Educateur
10	Sophie	41	Agent administratif	CAP Esthétique	En création d'entreprise
11	Claude	54	Aide-soignant	Diplôme Technicien Intervention Sociale et Familiale	Création de structure dans le domaine du social
12	Luc	36	Agent commercial	CAP Boucher	Boucher
13	Stéphane	51	Agent d'entretien	Diplôme d'Etat Aide médico-psychologique	Aide médico psychologique
14	Sylvie	46	Aide-ménagère	Capacité de taxi	Création d'entreprise transport de voyageurs
15	Steeve	41	Commercial	CAP Esthétique	Création entreprise esthétique
16	Laurent	27	Agent de restauration	CAP Boulangerie	Création entreprise Boulangerie-Pâtisserie/Restauration
17	Marc	36	Magasinier Vendeur	Formation de formateurs CQP Propreté	Retour entreprise + Formateur dans le domaine de l'entretien des surfaces
18	Lise	38	Agent rouleur/Factrice	CAP Esthétique	Création d'entreprise
19	Nelly	43	Agent administratif	Formation de formateurs d'adultes	Formatrice d'adultes
20	Ludovic	40	Vendeur audiovisuel	Diplôme d'Etat Aide-Soignant	Aide-soignant
21	Lydie	36	Aide-soignante	Diplôme d'Etat Infirmier	Infirmière
22	Emmanuelle	40	Chargée de communication	Titre professionnel Cuisine	Création d'entreprise dans la restauration

23	Oriane	34	Vendeuse	CAP Esthétique	Création d'entreprise dans l'esthétique
24	Paul	32	Agent administratif	CAP Photographe	Agent photographe
25	Sandra	42	Assistante de développement	Formation Manager	Formatrice indépendante en Ressources Humaines
26	Valérie	32	Secrétaire médicale	Titre professionnel formateurs d'adultes	En création d'entreprise
27	Aurélié	35	Responsable d'agence	Brevet Professionnel Responsable Exploitation Agricole	Retour entreprise
28	Fabiola	30	Hôtesse de caisse	BTS Assistante de Gestion	Retour entreprise
29	Christophe	30	Mécanicien	Titre professionnel Comptabilité	En recherche d'emploi
30	Fabienne	38	Adjointe chef de caisse	Titre professionnel Secrétaire Assistante	En recherche d'emploi
31	Denis	36	Employé commercial	Titre professionnel technicien assistance informatique	Retour entreprise
32	Eric	32	Agent de location de véhicules	BEPECASER ¹¹	Retour entreprise avec évolution professionnelle
33	Kelly	36	Employée principale en grande distribution	Formation à la création d'entreprise	Retour en entreprise
34	Josie	40	Analyste risque en téléphonie	BTS Social	Retour en entreprise
35	Caroline	48	Assistante de gestion	Formation glacier/crêperie	En recherche d'emploi
36	Pierre	32	Comptable	CAP Photographe	Retour entreprise
37	Fabrice	39	Plombier	Permis Poids Lourds	Retour entreprise
38	Vincent	38	Menuisier	BAC Professionnel mécanicien	Sans emploi
39	Virginie	41	Secrétaire médicale	CAP Esthétique	Retour entreprise
40	Frédéric	31	Chauffeur livreur	Permis Poids Lourds	Retour entreprise
41	Tatiana	30	Agent de sécurité	CAP Petite Enfance	Retour en entreprise
42	Bruno	31	Agent de fabrication	Formation énergies renouvelables	Retour en entreprise
43	Maréva	37	Serveuse en restauration	Titre professionnel secrétaire comptable	Retour en entreprise
44	Murielle	53	Femme de chambre	Titre professionnel agent administratif	Retour en entreprise
45	Pascaline	34	Agent de sécurité	Agent de sûreté aéroportuaire	Retour en entreprise
46	Aurore	40	Employée en boulangerie	CAP Petite Enfance	Retour en entreprise
47	Jeanine	36	Responsable dans un organisme de formation	Ressources Humaines	Retour en entreprise
48	Thibault	51	Moniteur	Artisan boulanger	Retour en entreprise
49	Quentin	45	Chauffeur livreur	Permis Poids Lourds	Retour en entreprise
50	Georges	30	Agent de sécurité	Permis Poids Lourds	Retour en entreprise

L'analyse statistique de nos données fait apparaître des caractéristiques de notre population d'enquête qui sont à prendre en compte.

¹¹ Brevet pour l'Exercice de la Profession d'Enseignant de la Conduite Automobile et de la Sécurité Routière

5.1.1. La variable « âge »

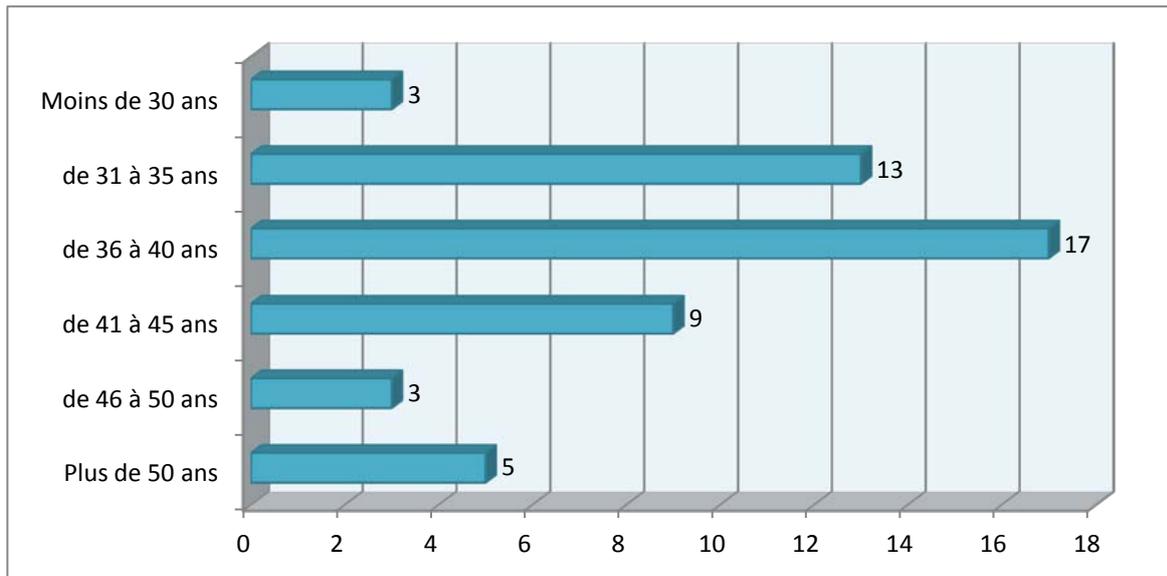


FIGURE 7 : REPARTITION DE L'ECHANTILLON PAR AGE

La catégorisation par âge des personnes interrogées nous permet de voir que la reconversion intervient plutôt en seconde partie de carrière, à partir de 36 ans. La reconversion fait suite à une première expérience professionnelle.

5.1.2. Les métiers occupés avant la reconversion

Si nous nous intéressons aux métiers occupés avant la reconversion, en nous référant à la classification du répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME), la répartition est la suivante :

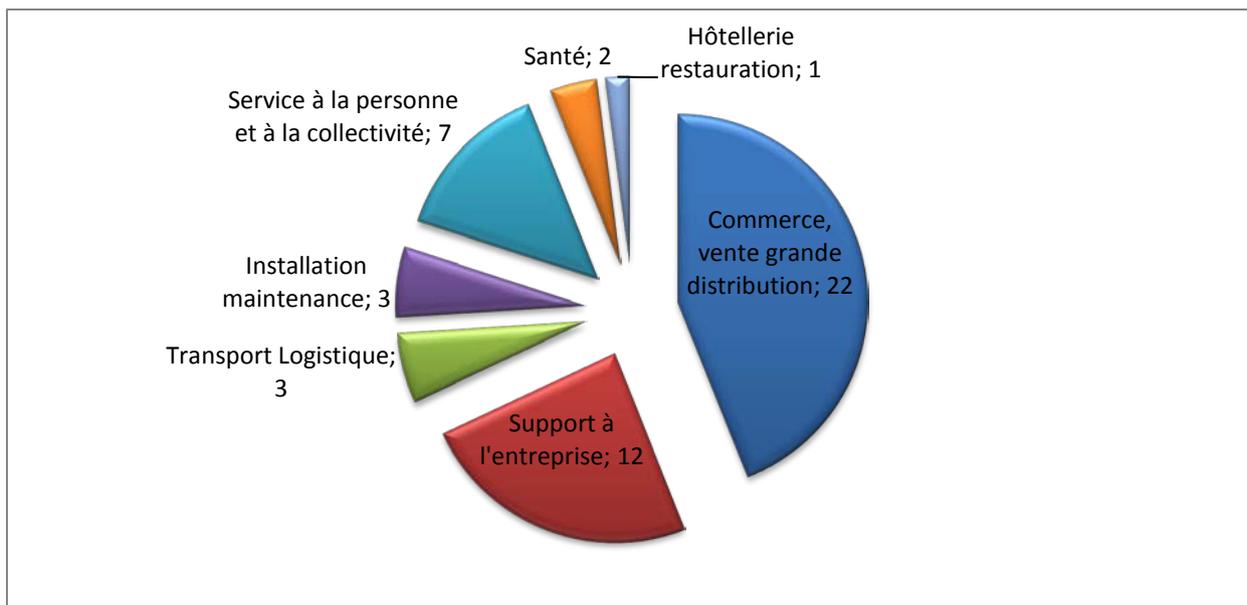


FIGURE 8 : LES SECTEURS DES METIERS OCCUPES AVANT LA RECONVERSION

Nous constatons une forte proportion du secteur du commerce, vente, grande distribution, suivi du secteur du support l'entreprise recouvrant les métiers liés essentiellement à l'administratif.

5.1.3. Les métiers visés

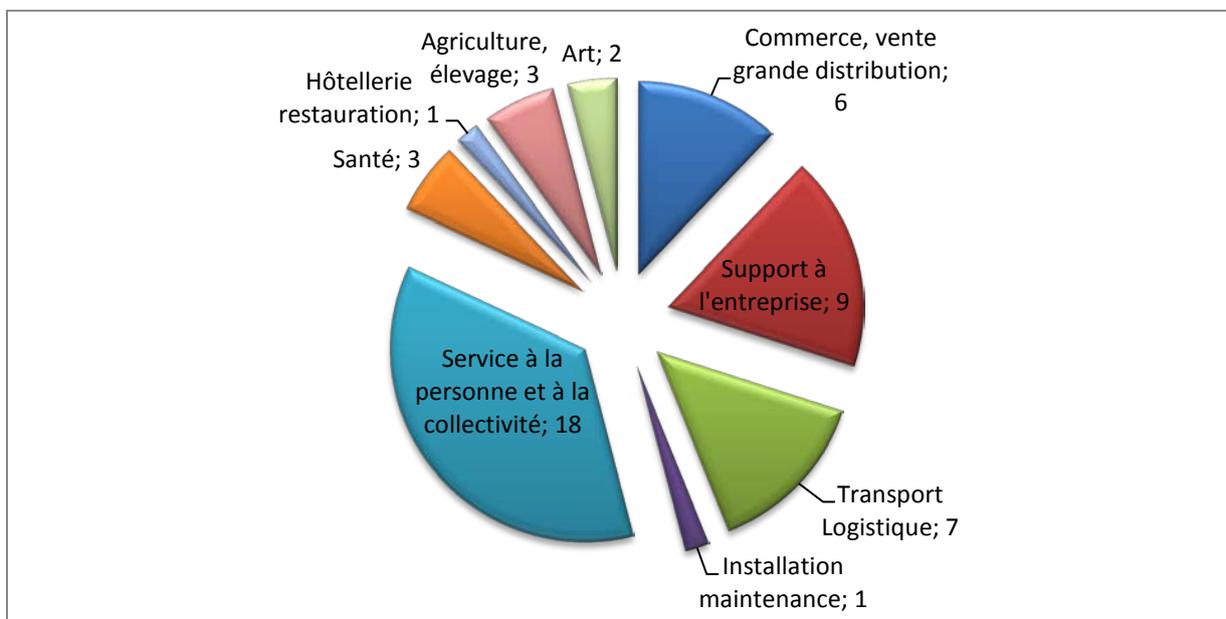


FIGURE 9 : LES SECTEURS VISES DANS LE CADRE DE LA RECONVERSION

Nous pouvons remarquer que le service à la personne est fortement représenté. En effet, ce secteur recouvre les métiers de la formation d'adultes, de l'esthétique, et du social. S'agissant du commerce, il s'agit de la boulangerie, la boucherie et du tourisme.

5.1.4. La variable « niveau scolaire »

Si nous nous intéressons au diplôme déjà acquis par les sujets et le diplôme visé dans le cadre de la reconversion, nous notons trois tendances.

- un parcours ascendant : le sujet choisit un diplôme supérieur à celui qu'il a déjà
- un parcours nul : le sujet choisit un niveau identique
- un parcours descendant : le sujet fait le choix d'un diplôme inférieur à son niveau scolaire.

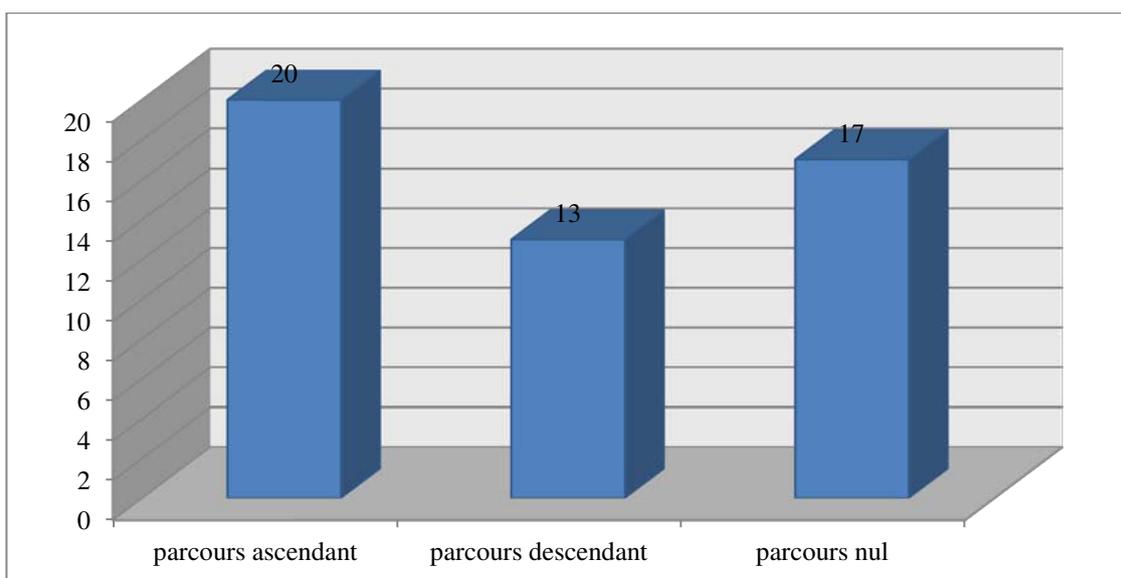


FIGURE 10 : TYPE DE PARCOURS RELATIVEMENT AU NIVEAU DE FORMATION AVANT LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

Nous notons une plus grande majorité de parcours ascendant ou nul. Le parcours descendant est quand même présent dans 26 % des cas.

5.1.5. Taux de réalisation relativement à la nature du parcours dans le cadre du CIF

Si nous analysons la réalisation des reconversions en rapport avec ces types de parcours, nous obtenons les taux suivants :

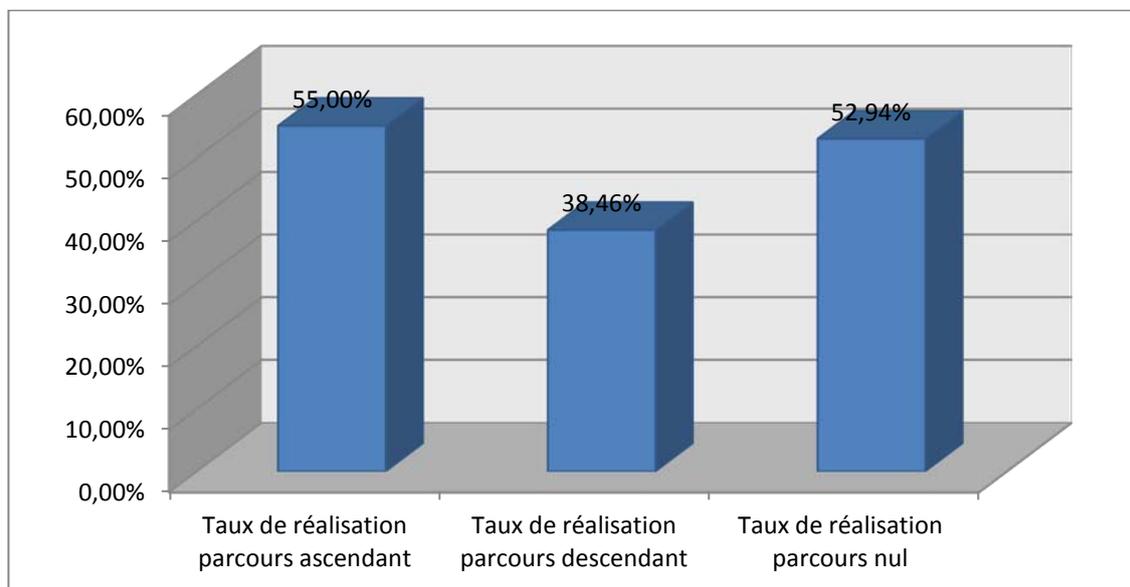


FIGURE 11 : TAUX DE REALISATION RELATIVEMENT AU TYPE DE PARCOURS

Nous notons un plus fort taux de réalisation des reconversions dans le cadre d'une mobilité ascendante ou nulle.

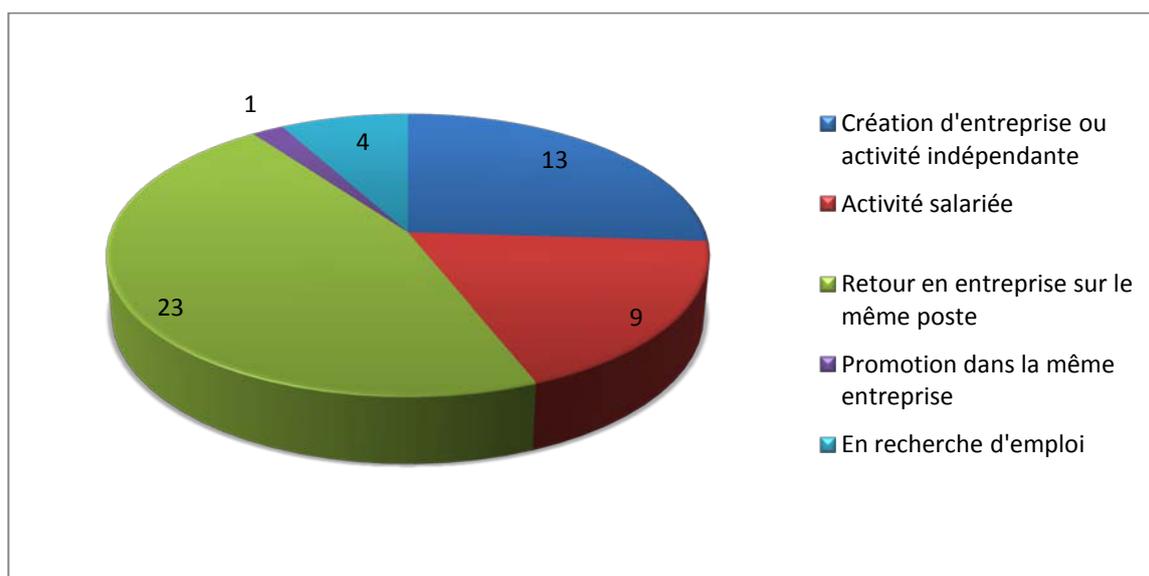


FIGURE 12 : TYPOLOGIE DES SITUATIONS A 12 MOIS DE LA FIN DU CIF

La figure 12 nous donne à voir que le taux de création d'entreprise est conséquent, 13 personnes se sont lancées dans une création d'activité. Cela est d'autant plus marquant notamment au regard du moment où nous avons réalisé les entretiens, soit 12 mois après la fin de la formation.

Précisons que les personnes en recherche d'emploi ne le font pas obligatoirement dans le secteur d'activité visé initialement par le CIF. Une première période de recherche ayant été infructueuse, le plus souvent le projet professionnel est réorienté.

5.2. LES REPERES ISSUS DES PARCOURS

5.2.1. LE MILIEU D'ORIGINE COMME POINT D'ANCRAGE

Au regard du milieu d'origine, nous avons constaté que les démarches de reconversion s'en inspirent à l'exemple de Thomas, caissier de nuit devenu chef d'entreprise dans le secteur des espaces verts : *« Mon père était agriculteur et ma mère dans le service aux personnes âgées. J'ai toujours été avec papa, dans le domaine de l'agriculture, j'ai toujours baigné là-dedans. Mon père était maraicher avant, maintenant il ne fait que de la canne à sucre. »*

C'est aussi le cas pour Luc, Employé commercial devenu Boucher : *« Depuis que je suis petit, je voyais mon papa tuer les animaux. On avait de tout à la maison, vaches, cabris, poules. Je le regardais faire. J'aimais ça. Mon père et ma mère étaient agriculteurs, ils travaillaient dans la canne à sucre. »*

La socialisation primaire est parfois à l'origine du processus de reconversion. En effet, c'est le moment où l'individu va acquérir des normes et valeurs spécifiques, qui peuvent configurer durablement le rapport au travail. C'est ainsi que le témoignage de Lydie, aide-soignante devenue infirmière, évoque ce positionnement : *« Ma mère était aide-soignante, on a vraiment connu la galère. Nous habitons en métropole, mon père était ingénieur. Il a eu des soucis. Il aimait le jeu et nous sommes venus à La Réunion en catastrophe pour nous éloigner de tout ça. Ma mère est réunionnaise. A La Réunion, il n'a pas trouvé de travail à la hauteur de ses ambitions, c'est ce qu'il disait. Il a plongé, il a connu la rue. Ma mère ne travaillait pas et nous étions obligés d'aller à la Croix Rouge pour avoir de quoi manger. Nous les aidions aussi, on allait chez les personnes. J'aidais ma mère, j'installais les personnes, je les remettais au lit. Ensuite j'ai été placée. Ma mère avait besoin de remonter la pente, c'était une femme battue. »*

Pour certains sujets, l'activité secondaire de leurs parents a favorisé la naissance d'une inclination particulière pour le métier choisi. C'est le cas d'Emmanuelle, chargée de communication devenue restauratrice : *« Mon père, médecin, a eu quatre restaurants en métropole. Deux à Antibes, un à Bordeaux, un à Alençon. Parfois je l'aidais, je*

bossais un peu pendant les vacances, donc c'était un secteur que je connaissais bien. Et puis dans la famille la cuisine c'est tout, c'est une culture familiale. ».

Nous constatons au contraire que les personnes qui interrompent leur parcours de reconversion n'ont pas de normes ou valeurs en rapport avec le métier choisi. Ils n'ont pas eu d'attaches particulières par rapport à ce métier. Néanmoins le désir d'évolution par rapport au groupe de référence est présent. Le sujet cherchant à s'orienter vers une mobilité ascendante par rapport à la catégorie socio-professionnelle des parents.

5.2.2. LE MILIEU D'ORIGINE, SES VALEURS

Certaines personnes interviewées nous font part de valeurs qui ont pu influencer leur choix de changement de métier.

Pauline nous raconte : *« J'ai grandi à Bagatelle, mon père était agriculteur et ma mère femme de ménage. Je viens d'une famille très modeste. Je n'avais pas les moyens de continuer mes études à l'époque parce que mes parents ne pouvaient pas me payer les effets et tout ça. Il fallait travailler pour gagner un salaire. J'ai eu mon BAC G1¹² en secrétariat et après j'ai décidé de trouver du travail. Quand tu as 18-20 ans, tu ne penses pas à tes études, tu penses à travailler, à gagner un salaire. »*

Nelly fait une relation entre son milieu d'origine et son choix d'activité : *« Mon père était agent communal et ma mère était femme au foyer. »*. Pour elle, les valeurs d'humilité que lui ont enseignées ses parents, ont influencé sa façon d'aborder le métier de formateur. Avant tout : *« Dans mon action je travaille à l'autonomie des personnes. Je leur apprend à réfléchir par eux-mêmes. Il faut avant tout créer un climat de confiance dans un groupe. J'aime bien constater qu'une personne a évolué. Elle part d'un point A pour arriver à un point B. Parfois elle-même le voit, d'autres fois non. Mais c'est qu'elle n'est pas prête pour ça. J'aime bien me poser des objectifs comme ça. »*

C'est aussi ce que nous confie Josie : *« Ma passion je crois qu'elle me vient de mon enfance, ma mère était assistante maternelle et chez nous il y avait toujours des*

¹² Baccalauréat Techniques Administratives et Bureautique.

enfants en difficulté. Là un enfant qu'elle a élevé est maintenant indépendant, c'est une réussite pour nous. J'ai toujours vécu dans ce climat-là. »

Cette notion est reprise par Virginie, secrétaire médicale qui souhaitait devenir esthéticienne : *« J'ai perdu mes parents très jeune et j'ai grandi avec mes grands-parents. Lorsque tu es élevée avec tes grands parents c'est sûr que tu ne grandis pas de la même façon. L'éducation n'est pas la même et tu dois te débrouiller toute seule. Ce n'est pas comme moi aujourd'hui avec mes enfants, je regarde leurs devoirs, je m'occupe d'eux. Mes grands-parents ne pouvaient pas faire ça. C'est ce qui m'a poussée à prendre mon indépendance très tôt. Indépendance financière mais pas indépendance affective. A un moment donné j'ai dû retourner vivre chez eux pour m'occuper d'eux. Je leur ai rendu ce qu'ils m'avaient donné en quelque sorte. »*

Pour d'autres, le choix de métier sera radicalement en inadéquation avec la profession des parents dans une optique de rupture. Jeanine nous livre son témoignage : *« Mon père était exploitant agricole. J'ai travaillé et je n'ai jamais voulu profiter de la situation de mon père pour avancer. Quand je travaillais la bas, on avait accès aux comptes bancaires et on venait me voir pour me dire : « mais pourquoi tu travailles toi ? ». Ça je n'ai pas trop apprécié, je n'ai jamais voulu dépendre de mon père. Alors quand mes parents me voient galérer, ils me disent : « tu vois tu aurais dû bien apprendre à l'école ». C'est vrai mais je n'étais pas mûre à l'époque. Oui j'ai toujours vu mon père gérer son affaire. C'est ce qui a pu provoquer chez moi ce désir de m'assumer ».*

Le milieu d'origine semble parfois être le catalyseur d'une représentation des valeurs qui animent l'individu. Soucieux d'une adéquation entre ce qu'il estime être en accord avec ce qu'il a vécu pendant son enfance, il se projettera dans un métier en relation avec ses expériences passées. L'expérience positive de l'enfance est recherchée à travers la reconversion professionnelle volontaire, du moins cela semble être une condition favorable à sa réalisation.

5.2.3. DES EXPERIENCES PROFESSIONNELLES SIGNIFICATIVES

5.2.3.1. LE PARCOURS DE FORMATION INITIAL OUVRE LA VOIE A UN PARCOURS PROFESSIONNEL

Nous notons que les personnes qui entament une démarche de reconversion ont suivi une formation initiale en accord avec leur premier métier. Cela semble résulter d'un choix délibéré, autodéterminé. Ainsi, Steeve anciennement commercial devenu chef d'entreprise dans le secteur de l'esthétique, nous raconte : *« J'ai fait une formation de niveau IV¹³ dans le secteur de l'hôtellerie et du tourisme. Ensuite, j'ai travaillé en tant qu'agent d'accueil bilingue. Je suis allé faire un stage pratique en Angleterre au sein des hôtels « N ». Je travaillais à la réception. Ensuite je me suis inscrit en faculté d'anglais, j'ai fait 6 mois. Cela ne me plaisait pas du tout. Je suis de la vieille tradition j'aime bien la salle avec le tableau. Je ne sais pas si ça se passe toujours comme ça, mais le prof tout en bas de l'amphithéâtre, ça ne me plaisait pas du tout. Comme j'avais un très bon niveau d'anglais, j'ai pu faire quelques stages. J'ai fait deux ans à Londres puis je suis revenu à Paris. A 23 ans j'étais embauché dans le groupe « A ». Cela supposait que j'acceptais la mobilité dans les hôtels nationaux mais aussi au niveau européen. J'ai fait 13 ans en tant que réceptionniste, chef de réception, assistant commercial, responsable hébergement. J'ai aussi travaillé dans l'évènementiel. Ensuite, j'ai été embauché dans une entreprise qui s'occupait essentiellement de séminaires. Ils s'occupaient de prestations, moi je m'occupais de l'organisation, de la restauration et de l'hébergement. Je faisais aussi de la commercialisation, je suis resté 1 an, c'était un CDD. J'ai eu l'opportunité de rentrer à la Réunion en 2004. Je suis revenu pour travailler dans le domaine hôtelier. J'ai participé à l'ouverture d'un hôtel haut de gamme. »*. Le début du parcours professionnel de Steeve est en accord avec la formation suivie, qui résulte d'un choix.

C'est aussi le cas de Christophe, mécanicien qui souhaitait devenir comptable : *« Mon père était électricien et ma mère était femme au foyer, un vrai métier. Très tôt j'ai voulu être mécanicien. Je m'intéressais à la grosse mécanique, au rallye. Je voyais papa*

¹³ Niveau Baccalauréat

bricoler un peu. J'ai donc décidé de faire la formation Technicien automobile en métropole. Je suis revenu à La Réunion et j'ai eu un poste chez « J », j'y ai travaillé pendant 8-9 ans. » Ce témoignage renforce l'idée que le parcours professionnel est d'abord un parcours linéaire, il n'y a pas de rupture dans l'orientation professionnelle initiale.

En outre, le choix de la formation initiale peut être délibéré sans être une vocation. C'est ainsi que Gérard, Directeur technique dans le Bâtiment et Travaux Publics devenu directeur technique en Aménagement Local nous explique : *« Je me suis orienté vers une formation géologie, au départ, par hasard. C'est après que j'ai fait une formation en bâtiment, en ingénieur génie civil. Pendant 20 ans, j'ai ensuite exercé dans le domaine du BTP¹⁴, j'ai été responsable technique, j'ai travaillé en bureau d'études, j'ai été responsable production dans une entreprise. Oui, pendant ma formation, j'ai effectué des stages dans des carrières. C'était dans la production de granulats dans une entreprise de Travaux Publics. Il y avait aussi une partie commerciale, gestion, management. »*

Nous remarquons que ce parcours se voit aussi chez les personnes s'étant effectivement reconverties ou ayant abandonné. Ainsi, nous avons le cas de Pierre, comptable ayant suivi une formation pour devenir photographe : *« J'ai suivi un cursus classique, j'ai fait un BAC PRO¹⁵ comptabilité. Puis j'ai fait un BTS¹⁶ en alternance que je n'ai pas obtenu. Mais en entreprise cela se passait très bien. J'étais plus à l'aise en situation professionnelle. Donc, l'entreprise qui m'avait embauché en alternance m'a gardé. J'avais 22 ans à l'époque. S'en est suivi 10 ans d'activité dans la même entreprise. »*.

Cette linéarité entre le parcours de formation initiale et le parcours professionnel montre que le métier visé dans le cadre de la reconversion n'était pas forcément une vocation initiale. Celle-ci arrive pour certains après une longue expérience professionnelle.

¹⁴ Bâtiment Travaux Publics

¹⁵ Baccalauréat Professionnel

¹⁶ Brevet Technicien Supérieur

5.2.3.2. L'ORIENTATION INITIALE PAR DEFAUT

Pour d'autres interviewés, l'orientation initiale s'est faite par défaut. En effet, nous constatons que la filière n'est pas choisie mais subie. Nous pouvons citer le cas de Bernard, chauffeur de bus devenu agriculteur : *« J'ai un niveau CPPN¹⁷, j'ai fait ensuite menuiserie ébénisterie parce qu'il fallait bien faire quelque chose. Je n'ai pas trouvé de travail là-dedans puis j'ai fait mon service militaire pendant 2 ans. Là-bas j'ai passé mon Certificat de Formation Professionnelle Routier que j'ai obtenu, c'était un niveau V¹⁸. En rentrant à La Réunion j'ai eu besoin de travailler, je pouvais faire n'importe quoi. J'ai trouvé du travail dans un supermarché, chez « C ». J'avais mon permis camion mais j'étais considéré comme manutentionnaire alors que je faisais à la fois chauffeur, cariste. A un moment donné j'en ai eu marre et je suis parti. J'ai fait aussi un peu d'espaces verts en CES¹⁹. C'est après que j'ai eu le poste à la « S ». J'étais chauffeur de bus. »*

Fabrice nous confie lui aussi avoir choisi une filière qui lui a permis ensuite d'entamer un parcours professionnel : *« J'ai fait un cursus classique. Au lycée j'ai suivi une filière professionnelle avec le CAP Plomberie. Ce n'était pas un choix mais à vrai dire je n'avais pas le niveau pour faire autre chose. Par exemple électricien, ça m'aurait plus mais je n'avais pas le niveau, dessinateur de plan par exemple. J'ai ensuite enchaîné sur le CEP²⁰, Plomberie Solaire, pour les chauffe-eaux solaires. Ensuite j'ai travaillé, j'ai fait un peu moniteur dans les camps d'ado. En 2004, j'ai fait mon service militaire à La Réunion. J'ai fait deux mois en métropole, cela s'est bien passé mais le patron ne m'a pas rappelé. J'ai fait un BP Plomberie en tant qu'apprenti avec la chambre des métiers. J'étais manœuvre dans une petite entreprise. Ensuite je suis parti dans une autre entreprise sur Bras Panon. J'ai démissionné après parce que le salaire n'était pas intéressant, n'était pas à la hauteur de mes compétences. »*

Cette orientation par défaut nous révèle également que le métier choisi dans le cadre de la reconversion n'est pas toujours une idée initiale. Le témoignage de Mireille

¹⁷ Classe Préprofessionnelle de niveau

¹⁸ Niveau Certificat d'Aptitude Professionnelle

¹⁹ Contrat Emploi Solidarité

²⁰ Chauffage Electricité Plomberie

anciennement Agent d'entretien est révélateur d'un comportement non autodéterminé : « *J'ai fait de tout, tout ce qui était accessible sans diplôme. J'ai travaillé dans la restauration, en brasserie. J'ai fait de l'intérim dans le domaine de la vente automobile. Je n'ai pas connu de période de chômage de plus d'un an. J'ai toujours été en activité, j'ai toujours eu une activité. Ensuite j'ai décidé de passer le BAFA²¹, à 20 ans. Ça m'a bien aidé, j'ai pu avoir des postes en garderie, en centre de vacances. J'ai surtout travaillé dans l'animation grâce à cela. Je montais des spectacles, je faisais de l'initiation aux percussions pour les enfants, ou au cirque. En fait je suis originaire de la métropole, je viens des Vosges. En 1993, je décide de venir à La Réunion. Arrivée ici, je cumule les petits boulots, bar, restauration, etc...Je fais des allers retours métropole aussi. Avec mes groupes d'enfants, je fabriquais des costumes aussi. J'ai appris les percussions à La Réunion, le papa de mon fils m'a appris, il était prof de musique. C'est un réunionnais. Lorsque mon fils est né je suis retournée en métropole, j'y suis restée jusqu'à ses trois ans. Ensuite je suis rentrée. » Son parcours professionnel semble se dessiner au gré des opportunités, le projet de devenir Aide Médico Psychologique n'interviendra que plus tard.*

Cette situation d'indécision quant à l'orientation professionnelle, se rencontre également chez les personnes n'allant pas jusqu'au bout du processus de reconversion. C'est le cas de Denis : « *Je suis donc allé faire mon service militaire en métropole pendant 3 ans. Je m'occupais des espaces verts. Quand je suis revenu à La Réunion, j'ai fait un an au RSMA-R²² dans le domaine de l'électricité bâtiment. J'ai voulu essayer comme ça pour voir. J'aimais beaucoup bricoler et je voulais voir ce que ça donnait. Je n'ai pas persisté. Après j'ai fait une remise à niveau toujours avec l'AFPAR²³, j'ai fait pâtisserie. J'ai fait ça par curiosité. La formation était bien mais j'ai regretté qu'on ne délivre pas de diplôme à la fin. Je n'ai eu qu'une attestation. J'ai trouvé ça dommage, tu te mets à fond dans ta formation, tu fais tout et tu n'as pas de reconnaissance à la fin. Moi je suis comme ça, j'aime bien essayer et après décider. Je m'adapte un peu partout. Bon après j'ai dû travailler, j'avais une famille. Il fallait bien gagner sa vie. J'ai*

²¹ Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur

²² Régiment de Service Militaire Adapté de La Réunion

²³ Association de Formation Professionnelle pour Adultes de La Réunion

travaillé chez « L ». J'étais mis à l'essai, j'étais commercial polyvalent. Après j'ai été pris en CDI. A ce moment-là j'avais besoin de travailler, je venais d'être en couple. J'ai donc fait 10 ans là-bas. J'ai occupé le poste de réceptionnaire, mais c'est employé polyvalent. J'ai fait un peu tout caissier, rayon, réception. » (Employé commercial ayant suivi une formation de technicien assistance informatique).

Dans le même sens, Frédéric, chauffeur livreur qui souhaitait s'orienter vers le métier de chauffeur poids lourds, nous indique : *« Au collège je ne savais pas ce que je voulais faire. La conseillère d'orientation m'a orienté vers le froid et la climatisation. J'ai fait cela par défaut. J'ai fait 2 ans et je n'ai pas eu le diplôme. Ensuite j'ai quitté le lycée, j'ai connu un an de galère. Du jour au lendemain j'ai décidé d'aller en métropole à Nice. Là-bas j'ai enchaîné des missions en intérim. J'ai fait un BEP²⁴ vente en 8 mois et je l'ai eu. Je voulais continuer en BAC PRO en alternance mais je n'ai pas trouvé d'entreprise. J'ai fait 4 ans d'intérim, j'ai tout fait : convoyeur automobile, de la mise en rayon, j'ai tout fait. Ensuite j'étais fatigué de rester en métropole, j'ai décidé de revenir. J'ai fait de l'intérim dans le bâtiment. C'est après que j'ai trouvé un poste chez « D », j'ai fait 7 ans dans l'entreprise. ».*

Nous voyons à travers ces témoignages qu'une orientation par défaut peut engendrer chez le sujet une certaine insatisfaction. Néanmoins, son parcours professionnel se dessine selon les opportunités. Le métier choisi dans le cadre de la reconversion ne sera envisagé qu'après une période plus ou moins longue, ponctuée de différentes expériences professionnelles.

5.2.3.3. LA « VOCATION CONTREE »

Chez un certain nombre limité de sujets (8), nous remarquons un abandon de la vocation initiale qui sera réinvestie ensuite dans le cadre de la reconversion. Ainsi certains exemples corroborent cette idée :

« A l'origine j'ai un BAC Littéraire. Je l'ai fait pour avoir un socle de base mais dès le lycée je savais que je voulais faire une carrière militaire. J'aimais tout ce qui était

²⁴ Brevet d'Etudes Professionnelles

aérien. J'aimais ce qui était carré et tout ce que peut représenter l'armée en général. C'est pour ça que dès que j'ai eu mon bac, je me suis engagé. Au bout de 2 ans, j'ai voulu revenir, sûrement le mal du pays. Depuis 1995, je suis donc commercial en site aéroportuaire. J'ai fait cela pendant 10 ans, mais j'avais toujours en tête cette idée de devenir préparateur de vols. » Sébastien, Agent de voyage devenu préparateur de vols.

Lydie nous explique comment elle découvre son désir de travailler dans le secteur sanitaire et social, fruit d'une expérience personnelle :

« Au lycée j'ai fait un bac littéraire option mathématiques. Je l'ai eu en 1997. Après le bac je décide de m'orienter vers le droit, j'ai fait une première année mais j'ai vite vu que ce n'était pas pour moi. Disons que ça ne correspondait pas à l'idée que je me faisais du droit. Moi je voyais le droit comme un moyen d'aider les gens et la vision que j'ai eu ne m'a pas plus à la fac. Ensuite il est vrai que je pense que je n'étais pas assez mature pour m'adapter à la fac. J'avais encore besoin qu'on m'encadre. Je n'étais pas assez mature pour me sentir à l'aise. Après cette année de droit j'ai fait quelques petits boulots. J'ai travaillé en tant que vendeuse, j'ai préparé des sandwiches. Après je me suis dit pourquoi pas préparer des concours dans la filière sanitaire et social. Je savais déjà qu'il me fallait un métier où je me sente utile. J'avais besoin d'être utile pour les autres, que mon action soit utile. Je décide donc d'aller à Dieppe, et j'ai préparé les concours. Ensuite je suis revenue à La Réunion parce que toute ma famille était ici, en métropole j'étais toute seule. J'ai dû me débrouiller toute seule à Paris ! » Lydie, aide-soignante devenue infirmière.

Nous le constatons également chez certaines personnes n'ayant pas poursuivi leur parcours de reconversion :

« A l'origine, j'ai un CAP/BEP Secrétariat. C'était par défaut puisque je n'avais pas le niveau pour faire un cycle long. J'ai donc quitté le privé au lycée pour m'orienter vers ces études professionnelles. J'ai passé ensuite un BAC professionnel vente, représentation. C'était un choix, la vente m'intéressait. Après, je ne voulais pas intégrer la vie active tout de suite, je me suis donc orientée vers l'hôtellerie. J'ai suivi une

formation avec le CENHOR²⁵, en tant que gouvernante d'hôtel. Il y avait à priori des recrutements prévus. Je suis allée en métropole pour faire des stages, mais en revenant aucune structure ne voulait m'embaucher. La raison invoquée était le manque d'expérience. Je me suis donc inscrite en tant qu'intérimaire à l'ANPE²⁶. J'ai fait quelques missions. » Kelly, adjointe manager en grande distribution souhaitait devenir gestionnaire d'une chambre d'hôte.

Le témoignage de Murielle (femme de chambre qui a suivi une formation d'agent administratif) indique dans le même sens, cette notion d'abandon de la vocation par nécessité : *« Je suis allée à l'école jusqu'en 4ème. Avant, il n'y avait pas de travail. J'ai fait des petits contrats pour la commune. J'ai travaillé à la mairie, j'étais à l'accueil, je m'occupais des papiers administratifs. J'aimais bien ce que je faisais mais ça n'a pas pu durer. C'est dommage que je n'aie pas pu continuer là-dedans. Mais c'était dans ma tête pour toujours. Ensuite j'ai dû subvenir à mes besoins alors j'ai accepté un poste en tant que femme de chambre dans un hôtel. ».*

C'est aussi le cas de Virginie qui a toujours voulu devenir Esthéticienne : *« Bon moi j'ai fait un CAP²⁷ Esthétique cosmétique après la troisième. Je n'avais jamais travaillé dans ce domaine. A l'époque je ne savais pas que je pouvais m'installer à mon compte avec seulement un CAP, peut-être qu'à ce moment-là je l'aurais fait. Mais bon il a fallu que je travaille très vite, j'ai eu un enfant très jeune et je ne pouvais pas faire supporter cette charge supplémentaire à mes grands-parents. J'ai dû travailler. »*

L'aspect économique a une place prépondérante dans le parcours professionnel, le sujet met en avant la nécessité de « gagner sa vie » et ainsi répondre aux premiers besoins qu'exigent la prise d'autonomie par rapport au groupe d'appartenance, la famille. La vocation est à ce titre mise de côté dans un premier temps, pour être réinvestie ensuite.

²⁵ Pôle de Formation Hôtellerie Restauration de la Chambre Consulaire et d'Industrie de La Réunion

²⁶ Agence National Pour l'Emploi devenue Pôle Emploi à ce jour.

²⁷ Certificat d'Aptitude Professionnelle

5.2.3.4. LES CHOIX PROFESSIONNELS INITIAUX, GAGE D'INDEPENDANCE FINANCIERE

Selon les déclarations, les choix initiaux se sont fait par rapport à la nécessité d'indépendance financière. Nous notons que les sujets ont navigué entre différents métiers afin de bénéficier de la rétribution financière en priorité. Pauline nous confie : « *J'ai eu mon BAC G1 en secrétariat et après j'ai décidé de trouver du travail. Quand tu as 18-20 ans, tu ne penses pas à tes études, tu penses à travailler, à gagner un salaire. Par bouche à oreille, j'avais une connaissance dans la boîte, j'ai eu un poste de secrétaire au « c »* ». (Assistante qualité qui deviendra assistante de gestion)

Cédric, Employé commercial devenu moniteur éducateur nous indique également : « *J'ai donc fait commerce parce que cela avait la réputation d'être une filière où il y avait beaucoup de boulot. J'ai fait un BEP vente action marchande. Ensuite j'ai fait un BAC PRO vente et représentation. Mais cela ne me correspondait pas du tout, je détestais parler en public. J'ai été vite autonome parce que la vie m'y a obligé, alors j'ai fait mon service militaire pendant deux ans en métropole. Je suis retourné à La Réunion et j'ai enchaîné les petits boulots, en tant que room service, serveur, j'ai aussi travaillé dans la grande distribution chez « E »*. »

Ce qui caractérise les premiers choix c'est une réponse à un besoin économique. Le sujet n'investit pas son métier en termes d'identité professionnelle à développer. Cette recherche d'indépendance financière fait de l'accès à l'emploi une situation conjoncturelle pour certaines personnes interviewées.

5.2.3.5. LE PARCOURS PROFESSIONNEL CONSTRUIT SUR LA BASE D'OPPORTUNITES DU MARCHE DE L'EMPLOI

Les sujets nous révèlent que leur parcours a été possible grâce à une succession d'opportunités. Le témoignage de Claude (anciennement aide-soignant) est révélateur : « *Après le lycée j'ai fait mon service militaire, j'étais dans la confection, création de modèles de vêtements. J'ai ensuite créé mon entreprise avec un ami. De cette entreprise est née quatre bébés : un restaurant, une parfumerie et deux autres succursales. La création s'est faite, j'ai eu beaucoup de chance, nous étions jeunes. On traînait un peu*

dans les bars et tout ça et puis on s'est dit ouais pourquoi ne pas créer notre activité. C'est là qu'on est allé voir la banque, on a monté notre dossier et tout. On a fait une rencontre capitale avec un banquier qui nous a pris sous son aile. Il nous a gardés toute une nuit pour travailler avec nous le dossier. Et puis le financement a été accepté. Un peu plus tard mon entreprise a fait faillite. Je suis devenu ambulancier, je devais rebondir. J'ai fait l'école d'urgentiste. C'était un peu par hasard. J'ai fait ça comme j'aurais pu faire éboueur, c'est vraiment le hasard, j'avais des amis qui étaient dans le domaine c'est vrai. J'ai travaillé dans le service transport sanitaire ensuite, puis au SAMU. Là j'ai commencé à diriger un service. Je faisais du transport de marchandises et de personnes. ».

L'opportunité de l'environnement peut constituer parfois une révélation. Ici le sujet n'a pas de vocation première dans le secteur du sanitaire et social, pourtant, il deviendra gestionnaire d'une unité en intervention sociale.

5.2.3.6. LE PARCOURS ENTRE STABILITE ET INSTABILITE

La majorité des personnes entamant un processus de reconversion professionnelle ont connu un parcours professionnel marqué par la stabilité. Très peu ont connu des périodes de chômage.

Nous notons deux types de profils constituant notre échantillon :

- Des personnes restant dans la même entreprise pendant 8 à 20 ans
- Des personnes naviguant dans plusieurs milieux professionnels

Dans le cadre de reconversions réussies nous notons néanmoins des parcours s'établissant dans une même entreprise.

5.3. LES TYPES DE RECONVERSIONS RENCONTREES

Même si notre objectif de départ ne visait pas à recueillir des récits de vie, nous avons enregistré les moments forts de la biographie de nos sujets, qui ont été déterminants dans leur processus de reconversion professionnelle. Avant de poursuivre sur le processus de reconversion et en nous inspirant de la catégorisation proposée par NEGRONI (2007), nous avons pu dans la même perspective, retrouver les mêmes « mise en intrigue ». Nous faisons le choix de présenter quatre entretiens qui nous semblent significatifs des figures mises en avant par NEGRONI. Nous nous limiterons cependant à ne retracer que les événements les plus marquants des parcours de ces sujets en présentant des extraits de leurs propos. Précisons que cette démarche ne vise pas à définir quel type de reconversion a plus de probabilités de se réaliser. La réalisation ou non de la reconversion ne nous semble pas en corrélation avec le type de reconversion rencontrée.

5.2.4. LA RECONVERSION PASSION : LE PARCOURS DE PIERRE

La reconversion passion représente le changement de profession qui repose sur un désir d'investir sa passion, exercée initialement sur du temps libre. Le loisir est alors considéré comme une perspective d'insertion professionnelle durable. C'est l'histoire de Pierre qui n'a pas d'enfants et a toujours travaillé dans la comptabilité :

« Ma mère est femme de ménage, je n'ai plus de contact avec mon père qui vit en Guadeloupe. J'ai suivi un cursus classique, j'ai fait un BAC PRO comptabilité. Puis j'ai fait un BTS en alternance que je n'ai pas obtenu. On m'a dit à l'époque, tu choisis, c'est comptabilité ou électrotechnique. Donc, l'entreprise qui m'avait embauché en alternance m'a gardé. J'avais 22 ans à l'époque. S'en est suivi 10 ans d'activité dans la même entreprise. »

5.2.4.1. LA PRISE DE DECISION

« A un moment donné j'en avais un peu marre, j'ai décidé de m'orienter vers un CIF. En effet, c'était toujours la même chose, l'activité était répétitive. Il n'y avait plus de challenge. Je m'ennuie dans cette activité. »

5.2.4.2. LA NAISSANCE DE LA PASSION

« J'ai fait un voyage à Paris en 2005, et j'ai commencé à faire des photos. Mon entourage me disait que c'était bien et que je devrais m'orienter vers cette activité. C'était une passion. Mais à l'époque je n'osais pas affronter mon patron. Demander un CIF cela peut signifier que l'on ne se sente pas bien dans l'entreprise où l'on est. J'avais peur du regard que l'on porterait sur moi. Au moment où j'ai fait ma demande, j'avais plus de maturité, j'ai changé. Je connaissais un ami qui faisait un peu de photographie aussi. J'ai tenté une expérience une fois. J'ai pris quelques photographies que j'ai soumises à l' « I ». Je n'ai eu aucune suite. J'ai travaillé également pour « S » pendant 3 mois en 2008. J'ai touché un peu à ce métier avant de me lancer. Mais je ne faisais que des photographies de mode ou de paysages. »

5.2.4.3. LA FORMATION

« La formation n'a pas trop répondu à mes attentes. On nous enseignait plutôt de la photographie d'auteurs. C'était un peu surréaliste. Bien sûr j'ai acquis de la technique, la maîtrise des logiciels. Mais globalement je ne suis pas satisfait. Bon parfois cela pouvait être bien, on nous donnait un thème : l'escalier et il fallait faire des photos. A Paris, les escaliers en colimaçons donnaient un beau rendu, cela ressemblait à un escargot. L'organisme de formation n'assurait pas suffisamment de suivi. J'ai fait un stage, j'ai rencontré un professionnel dans la photo de studio. J'ai appris à faire des effets, à régler l'éclairage. Tout est dans l'éclairage en photo. Disons que la formation a révélé mon côté créatif. Je pensais ne pas avoir le CAP tellement nous étions livrés à nous-mêmes. Finalement, je l'ai obtenu. »

5.2.4.4. LA RECHERCHE D'EMPLOI

« J'ai tenté de trouver un emploi en métropole mais sans succès. J'ai été donc obligé de revenir à La Réunion. Je suis quand même resté 10 mois là-bas, j'ai dû m'installer, trouver un logement. Je n'avais pas de famille sur place, je me suis débrouillé tout seul. Il faut dire qu'à un moment donné j'ai aussi été saturé de la photo. Des amis ont aussi vécu cela. Tu en fais tellement qu'à un moment donné tu laisses de côté. Pendant un an, je n'ai pas touché à un appareil. »

5.2.4.5. LES PROJETS A VENIR

« Aujourd'hui, j'ai quelques projets. Je continue à photographier des paysages, sur mon temps libre. J'ai fait un book que je présente parfois aux professionnels. L' « I » m'a dit que c'est bien, mais je n'ai pas eu de nouvelles. Je continue à m'ennuyer sur mon lieu de travail, parfois je dors. Je n'ai pas de piste pour l'instant mais peut-être que je vais faire de la publicité sur les sites réunionnais. Je dirais que je suis à la fois comptable et photographe. Mais la photographie est un métier plus passionnant. Lorsque tu es à table et que tu annonces que tu es comptable il n'y a pas d'effet. Mais quand tu dis que tu es photographe, tout de suite tu as des questions, tu peux discuter. »

5.2.5. LA RECONVERSION PROMOTIONNELLE : LE PARCOURS DE SANDRA

Nous entendons la reconversion promotionnelle comme une reconversion relative au désir d'accéder à un statut social supérieur par le biais d'une évolution professionnelle.

« J'ai 41 ans, et depuis l'âge de 18 ans je me suis mise à travailler. Je suis issue d'une famille modeste. J'ai eu un BEP comptabilité et j'ai commencé en cabinet d'expertise comptable. J'ai ensuite enchaîné avec plusieurs contrats. Je me suis rendue compte que l'école et l'entreprise c'est vraiment différent. L'entreprise c'est une formation à part entière. J'ai aussi travaillé dans l'agroalimentaire. J'ai eu ma première fille à 21 ans. J'ai recommencé à travailler tout de suite après ma grossesse. A l'époque, je travaillais pour un groupement d'employeurs. Je m'occupais essentiellement de la paie. En fait je remplaçais une personne qui avait plus de 20 ans de métier. Elle est décédée, j'ai postulé et eu le poste. J'ai eu connaissance de l'offre par petite annonce. Lorsque j'ai eu ce poste, pendant plusieurs mois je me suis intéressée à archiver toutes les données que mon prédécesseur avait accumulées tout au long de ces années. Cela m'a permis de maîtriser sur le bout des doigts tout l'historique de la mise en place de la comptabilité dans l'entreprise. »

5.2.5.1. UNE VOLONTE NAISSANTE D'EVOLUTION

« Après quelques années, j'ai rencontré le président du groupe, qui était aussi au rectorat. Il m'a parlé de la Validation des Acquis et de l'Expérience. Cela m'intéressait. Pourtant, je ne m'y suis pas engagée parce qu'ils ne proposaient pas d'accompagnement. Je ne pouvais pas m'engager dans cette démarche toute seule. Mais j'ai néanmoins continué et j'ai pu présenter un dossier pour le BTS. C'était important pour moi d'avoir ce diplôme. Parce que moi, j'ai tout appris sur le tas. C'est mon expérience qui m'a permis d'avancer. En même temps, ce diplôme pour moi je ne l'ai pas eu justement. Le fait de ne pas avoir les bases, comme les enfants, cela ne me plaisait pas. J'ai le diplôme oui, mais ce n'était pas juste. Je n'avais pas suivi les cours, je n'avais pas les bases. Bon, quand même cela m'a permis d'accéder à deux postes de comptable. J'ai travaillé en agence immobilière aussi. Mais l'immobilier cela ne me plaisait pas c'était trop la routine. »

5.2.5.2. LA PRISE DE DECISION

« Je ne voulais pas continuer comme ça. Cela se passait de plus en plus mal dans l'entreprise, moi qui voulais évoluer d'un côté et l'entreprise ne me permettant pas de le faire de l'autre. J'ai donc décidé de faire une formation. J'ai lancé ma candidature à « E » sans espoir, comme ça pour voir. J'ai été retenue. Sauf qu'à ce moment j'étais sur le départ dans l'entreprise. Je me suis dit mince, je ne pourrais pas suivre la formation. Mais mon mari m'a rassurée, j'ai donc pu suivre la formation. « E » c'est un centre reconnu, c'est ma fille qui est en prépa qui me l'avait dit. Toute ma frustration m'a amené à faire cette formation. »

5.2.5.3. LA FORMATION

« J'ai beaucoup appris là-bas. Même au niveau personnel, développement personnel. Lorsque tu es manager, tu es dans la négociation. Cette formation m'a appris à être rigoureuse. Tu as un objectif, ton interlocuteur à un objectif, tout le travail consiste à négocier pour arriver à un compromis. C'est pareil dans un couple, comment je vais faire pour l'amener à ce que je veux sans compromettre ce que lui attend ? Dans le groupe j'ai été désigné déléguée. Dans ce groupe il y avait des directeurs, des responsables. C'est vrai que je prends la place de meneuse naturellement. Tout au long

de l'année j'ai encouragé mes collègues qui parfois voulaient abandonner. Cela me fait penser que dans mon ancienne entreprise j'avais fait un audit managérial qui n'avait pas été bien pris d'ailleurs. Durant ma formation, il y avait du conseil en image. J'ai donc fait trois mois en métropole sur du conseil en image. Je suis comme ça, je ne fais pas les choses à moitié, quand je ne connais pas je vais me former.

La formation m'a apporté beaucoup de compétences personnelles. C'est une formation de quelques semaines sur 18 mois mais qui est très riche. J'ai eu beaucoup de mal parfois. J'étais avec ma tutrice au téléphone mais je pleurais. Je ne comprenais pas ce qu'on attendait de moi. On me disait il faut « conceptualiser ». Je ne savais pas ce que ça voulait dire. Ma fille m'a expliqué qu'il fallait aller plus loin dans mes idées. Mais cela ne s'est pas fait sans douleur. »

5.2.5.4. APRES LE CIF

« A l'issue de la formation, je ne savais plus qui j'étais. J'ai eu un poste dans une entreprise du bâtiment mais je ne suis pas restée. Ils étaient trois dirigeants et les trois voulaient diriger, cela ne pouvait pas marcher. Ce n'est pas l'entreprise qui fait l'homme, c'est l'homme qui fait l'entreprise. Depuis, je travaille avec mon mari. Il travaille auprès d'institutions et des entreprises. Il fait des audits. En ce moment il travaille pour l'« I », il fait de la sociologie. Je l'aide dans ses missions. Il fait des entretiens, ensuite il faut dissenter pour déterminer une stratégie d'entreprise. Parfois je fais aussi des business plan pour des jeunes chefs d'entreprise. J'aurais bien aimé aller plus loin mais je pense que je ne suis pas mûre pour prendre la direction d'une structure. Par contre, je n'ai pas peur de prendre des responsabilités. Moi on me dit tu signes, je signe, je n'ai pas peur. Mais je ne me sens pas prête pour diriger. C'est peut-être encore mon côté modeste. J'ai postulé à plusieurs propositions de poste. En métropole j'ai postulé en tant que responsable administratif, dans un service de santé. Ils étaient très intéressés par ma candidature mais ont regretté que je n'aie pas de connaissances dans le domaine de la santé. Aux Champs Elysées également, pour la gestion comptable d'une grande chaîne d'hôtels. Mais ils m'ont dit que j'allais m'ennuyer sur un poste comme ça. A chaque fois on me dit que je suis surdimensionnée. Pour moi, c'est faux parce que je suis simple. Mon management est basé sur l'échange.

On m'a dit : « vous aller étouffer le directeur administratif ». Non, je ne vais pas étouffer le directeur, on échangera, on travaillera ensemble. Ma vision du management est simple, un manager doit s'effacer devant son équipe. Lorsque les résultats sont bons, c'est l'équipe. Lorsqu'il y a une erreur, c'est le manager. C'est comme ça qu'il faut voir les choses. Pareil, il ne faut pas déjeuner avec ses collaborateurs, ne pas créer de liens affectifs avec eux. Cela casse le management. Lorsqu'un membre de l'équipe fait une erreur, il faut le voir en individuel et ne pas lui dire que ce n'est pas bien. Il faut que lui-même soit capable de verbaliser en quoi son comportement n'était pas adapté. Un bon manager est dans l'éducatif, il est pédagogue. Le manager a aussi un devoir d'exemple. Il ne doit pas faire aux autres ce qu'il n'aimerait pas qu'on lui fasse et sa vie ne doit pas être connue. Par contre lui, doit connaître bien ses collaborateurs, et ça c'est facile parce que les gens se livrent assez facilement. »

5.2.6. LA RECONVERSION STABILISATION D'EMPLOI : LE PARCOURS DE JOSIE

La reconversion comme stabilisation d'emploi se réfère à un changement de profession lié à la volonté d'accéder à un statut professionnel stable. La stabilité se caractérise par une situation professionnelle durable mais aussi par un environnement professionnel valorisant, non mouvant.

5.2.6.1. LA PRISE DE DECISION

J'ai un BAC B, Economique et Social. Ensuite j'ai voulu faire un BTS en Economie Sociale et Familiale. Je voulais continuer mais il fallait aller dans le sud et je n'avais pas droit à l'internat. Mon père était ouvrier et ma mère femme de ménage.

Je suis donc allée à Dieppe, à l'« I » pendant un an pour préparer les concours administratifs. J'ai loupé les concours à très peu de points. Je me suis donc tournée vers le privé en Essonne où j'ai été téléopératrice pendant 6 mois. J'étais le mentor, c'est comme ça que cela s'appelle ça là-bas, je m'occupais d'une équipe de 8-10 personnes, je montais les plannings, j'étais responsable du service après-vente. Ensuite j'ai décidé de rentrer à La Réunion. J'ai postulé dans une entreprise de téléphonie mobile et j'ai été retenue. J'ai été chargée de clientèle pendant deux ans et puis j'ai basculé vers le service de « surconsommation » où j'ai été analyste risque. Je m'occupais des cas de

surconsommation, je veillais à ce qu'il y ait des consommations raisonnables. S'il y avait fraude, j'intervenais, j'étais dans la relation clientèle mais en aval.

Ensuite en 2004, je décide de faire un bilan de compétences, qui confirme mon orientation vers le social. Pour moi le social c'est le conseil, aider les autres. C'est vrai que c'est un peu ce que je faisais en tant qu'analyste risque. Parfois lorsque j'appelais le client je tombais sur des cas difficiles. J'ai eu une mère une fois au téléphone qui me disait que si je ne rétablissais pas la ligne son fils allait la frapper. Alors dans ce cas nous avons aussi un rôle éducatif. Je lui ai dit de prévenir la police et qu'elle ne pouvait pas rester dans cette situation. Le métier dans le social consiste à apprendre à la personne à se débrouiller seule. Dans la famille déjà je donnais un coup de main.

[...]

Ma passion je crois qu'elle me vient de mon enfance, ma mère était assistante maternelle et chez nous il y avait toujours des enfants en difficultés. Là un enfant qu'elle a élevé est maintenant indépendant, c'est une réussite pour nous. J'ai toujours vécu dans ce climat-là.

Et puis dans mon entreprise j'ai subi un harcèlement moral (larmes), j'ai subi beaucoup de pression de la part de ma hiérarchie et d'une collègue, c'est ce qui m'a poussé à vouloir partir. A chaque fois on critiquait mon travail, ce n'était jamais satisfaisant. Je n'avais aucune reconnaissance. J'étais au bord de la dépression.

5.2.6.2. LA FORMATION

Je voulais faire le BTS SP3S²⁸ mais il n'existait pas à La Réunion, c'est pour ça que je me suis orientée vers la métropole. J'ai monté mon dossier au FONGECIF, et mon choix s'est arrêté sur un organisme de formation à Lyon. J'avais vu sur leur site qu'ils avaient 100% de réussite aux examens, ça été mon critère de choix.

Bon j'ai deux enfants, qui à l'époque étaient au CP et au CM2, alors il a fallu s'organiser pour partir. Les enfants étaient dans une bonne période pour que le départ

²⁸ Brevet Technicien Supérieur Services et prestations des secteurs sanitaire et social

ne les perturbe pas trop. Mon mari a pris un an de disponibilité avec son entreprise. Là-bas, c'est lui qui s'occupait des enfants. J'ai dû tout faire, je n'ai pas de famille sur place, alors il a fallu trouver un loyer, s'installer, ça n'a pas été évident.

D'autant plus que j'avais des difficultés avec le FONGECIF qui ne me payait pas. Je les ai appelés à maintes reprises sans réponse ! Ça été dur, j'ai dû envoyer ma mère sur place pour aller les voir.

La formation a été dure pour moi, déjà il y avait l'éloignement, mes difficultés financières. Vraiment pour réussir je pense que de bonnes conditions sont indispensables. Avec ça moi je ne pouvais pas me concentrer.

J'ai fait deux stages, une dans une Caisse d'Allocation Familiales et une à l' « U ». Je me suis débrouillée toute seule pour trouver mes lieux de stage. Le monde du social est un monde très fermé, il faut avoir un réseau pour pouvoir y entrer.

J'ai passé le BTS mais je n'ai pas eu toutes les épreuves. Mais les conditions de formation n'étaient pas réunies. Il y avait de gros soucis entre la directrice et ses formateurs, ils étaient toujours en conflit. Il y avait une logique de profit que je ne comprenais pas. Parfois je pleurais tellement c'était difficile de supporter ce climat, parce qu'en plus elle nous prenait à témoin dans les conflits et moi ça j'ai vite dit stop.

5.2.6.3. APRES LA FORMATION

Lorsque ma formation s'est terminée je suis revenue à La Réunion. De toute façon il le fallait, mon mari devait reprendre son poste. Je me suis réinscrite aux épreuves dès mon arrivée. Il me manque certains modules et je fais tout pour les avoir cette fois. C'est vrai qu'ici c'est plus facile, j'ai le soutien de ma famille. Je peux prendre du temps pour réviser. Lorsque j'ai fait mes stages et qu'on a apprécié mon travail, ça été un soulagement, je me suis dit ouf, je ne suis pas aussi nulle que ça ! Lorsque je suis revenue dans l'entreprise, heureusement que les personnes qui m'ont fait subir ça étaient parties. Alors là ça va un peu mieux.

Je voudrais aller plus loin en termes de formation. Peut-être faire une formation en langue des signes pour me perfectionner encore plus. Là mon objectif est de repasser le diplôme et l'obtenir pour pouvoir enfin concrétiser mon projet. »

5.2.7. LA RECONVERSION EQUILIBRE : LE PARCOURS D'AURORE

La reconversion équilibre est caractérisée par une perspective d'investir équitablement vie professionnelle et vie privée. Le sujet à travers sa reconversion cherche à trouver un juste milieu à l'ensemble de ses activités.

« J'ai suivi un cursus normal au lycée, j'ai fait une Première secrétariat puis une Terminale Secrétariat. Après mon Bac j'ai travaillé à l'Hôpital, à la bibliothèque. Puis au secrétariat d'un collègue. C'était deux contrats à durée déterminée. J'ai ensuite postulé dans la grande distribution dans le secteur de la boulangerie, cela m'intéressait. J'ai été retenue. En réalité moi je voulais être institutrice mais mon niveau en mathématiques ne m'a pas permis d'aller plus loin. Je n'aimais pas les maths. J'ai aussi tenté de faire aide-soignante mais je n'avais pas le niveau. La biologie m'arrêtait. C'est passionnant mais difficile. »

5.2.7.1. LA PRISE DE DECISION

« Je décide de faire mon CIF à la naissance de mon fils, il y a trois ans. Sa naissance m'a fait revivre le goût pour les enfants. Plus jeune, je m'occupais de mes nièces et neveux. Je n'avais pas de travail alors je rendais service. Je suis patiente et c'est un métier qui me correspond, c'est mon caractère. Beaucoup de collègues parlaient du CIF, j'entendais comme ça mais je n'osais pas demander. Puis une collègue m'a parlé de son CIF Petite Enfance. Je me suis dit c'était ça que je voulais. J'ai regardé les journaux et j'ai trouvé l'organisme « F ». Lorsque j'étais inscrite, j'ai voulu confirmer mon projet en allant consulter internet. Je me suis informée. »

5.2.7.2. LA FORMATION

« Au départ reprendre les cours c'était difficile. Ecrire toute la journée, j'avais mal aux mains. Pour les matières générales, cela allait. Je voulais tellement faire ça que je me suis mise à fond dans mon travail. Chaque semaine on avait un contrôle donc je

faisais des fiches de révisions. Moi j'ai besoin de relire le cours le soir pour pouvoir le retenir. Donc arrivée chez moi je faisais des fiches. Mon fils bien qu'ayant 2 ans me laisser le temps de travailler. J'étais bien encadrée pendant les stages, j'en ai fais en crèche, en jardin d'enfant et en école maternelle. Lorsque je termine ma formation, je réintègre mon emploi 4 jours plus tard. Je n'avais pas encore passé les examens qui devaient se dérouler plusieurs semaines après. Je voulais attendre l'obtention du diplôme. Une fois obtenu, j'ai postulé ailleurs, dans plusieurs secteurs, notamment les crèches. Je n'ai rien obtenu. Je suis toujours à la recherche d'une opportunité aujourd'hui. J'ai des charges à payer, je ne peux pas me permettre de quitter mon emploi. Mais j'aime aussi ce que je fais à la boulangerie. J'aime mon travail. Lorsque tu travailles, il faut que tu te réveilles avec l'envie d'y aller. J'ai aussi de bonnes relations avec mes collègues.

La formation m'a apporté des compétences professionnelles pour m'occuper des enfants. Je continue à réviser pour ne pas perdre ce que j'ai acquis. Je continue à faire des recherches. Lorsque l'on travaille avec des enfants, il faut tenter de les comprendre. Chaque enfant est particulier, il faut agir dans son intérêt à chaque fois. »

5.2.7.3. LA RECHERCHE D'EMPLOI

« Je n'ai aucune piste d'emploi pour l'instant, sinon que des CDD mais je ne peux pas quitter mon emploi. Je voudrais aussi changer par rapport à mon fils. Les horaires ne me permettent pas d'être tout à fait disponible pour lui. Je commence à 6 heures du matin. Je travaille les week-ends.

Je voudrais par la suite aller plus loin, en auxiliaire de puériculture par exemple. Mais il faut d'abord que je trouve un emploi. Moi j'aime aider. Bien sûr dans mon travail actuel j'aide. Mais j'aime le contact humain, travailler dans l'éducation. »

Les récits susmentionnés mettent en lumière des repères importants pour la compréhension des parcours de reconversion. Les types de reconversion ainsi décrits mettent en relief notamment le processus d'anticipation qui a constitué l'inscription dans un parcours de reconversion professionnelle volontaire.

5.3. ANTICIPER SON DEVENIR

Une majorité d'entretiens montre que l'anticipation fait partie du processus de reconversion. Cependant, ce n'est pas une donnée obligatoire.

Ainsi, nous pouvons citer le témoignage de Steeve, anciennement commercial devenu chef d'entreprise dans le secteur de l'esthétique. Il nous indique : « *Lorsque j'étais dans l'hôtellerie, le spa, la clientèle ça a participé à l'élargissement de mes compétences. J'ai connu un épanouissement personnel et professionnel.* » Outre la proximité de l'esthétique dans son environnement professionnel, il n'envisage pas épouser ce statut à ce stade de son parcours. Son désir de changement sera provoqué par un évènement qui surviendra beaucoup plus tard. C'est aussi le cas d'Oriane, vendeuse qui deviendra chef d'entreprise en esthétique : « *Ce qui m'a poussé à le faire c'est une tragédie dans ma famille, j'ai perdu mon frère dans un accident. Je me suis dit, la vie est courte, elle peut s'arrêter du jour au lendemain, je suis en train de m'ennuyer dans un métier qui ne me convenait plus.* ». Selon ses déclarations, nous pouvons dire que la volonté de changement est provoquée par un évènement douloureux. Il ne semble pas y avoir de phénomène de socialisation anticipatrice.

Mylène anciennement hôtesse de caisse devenue infirmière nous dit : « *Ce métier me plaît parce que j'aime le contact avec les gens, le paramédical, prendre soin de la personne, l'accompagner. Je m'occupe déjà de ma grand-mère qui souffre de diabète mais c'est tout pour l'instant. Je n'avais pas d'autres contacts avec cette profession avant* » Ces témoignages révèlent que le choix du métier peut résulter d'évènements marquants. Néanmoins, une socialisation anticipatrice peut contribuer fortement à la réalisation de certains parcours, et cela sous plusieurs formes que nous passons en revue dans les paragraphes suivants.

5.3.4. L'OBSERVATION

Chez certains sujets, l'observation est un moyen d'acquérir par avance certaines normes et valeurs. La proximité du métier dans l'environnement familial ou professionnel, permet au sujet d'être familiarisé avec celui-ci.

Mylène nous confie que son mari est infirmier depuis cinq ans : « *On échange, c'est un métier que je côtoie au quotidien* ». Elle deviendra elle aussi infirmière. Sébastien, agent de voyage : « *Quand j'étais agent commercial, je regardais mes collègues faire, je les voyais* », fera une formation pour devenir préparateur de vols.

Sylvain, ancien préparateur de commandes, accompagnera sa femme pendant plusieurs années : « *En réalité, c'était ma femme qui était déjà horticultrice depuis cinq ans* ». Aurélie également nous livre : « *Mon mari est agriculteur à titre secondaire, je voulais l'aider à développer cette activité. Nous sommes plutôt dans le maraichage bio* ». Elle souhaitera par la suite développer une activité de ferme pédagogique.

5.3.5. LE METIER REVE EST D'ABORD UN LOISIR

L'activité extra professionnelle a une place importante pour certains de nos interviewés qui ont expérimenté dans ce cadre ce qui deviendra leur futur métier.

Cédric, employé commercial devenu moniteur éducateur nous raconte qu'il s'adonnait à l'animation de son quartier sur son temps libre : « *Dans mon quartier je mettais en place des projets, les animateurs n'étaient pas diplômés. Une fois j'ai fait une colonie de maternelle, c'était bien aussi ça. Il a fallu changer les couches et tout. J'ai fait des camps d'ado itinérants.* »

Lise profitait de son temps libre également pour côtoyer le métier d'esthéticienne : « *Ces après-midi de libre me permettaient de travailler avec ma tatie et ma marraine qui ont toujours exercé en tant qu'esthéticiennes. Je leur donnais un coup de main, je participais aux défilés lorsqu'il y en avait.* »

C'est aussi le cas de Sophie, anciennement assistante administrative qui nous parle de l'esthétique : « *Cette activité, c'est ce que j'aime faire depuis toujours. Je le fais à des amies, qui me disent que c'est très bien et que je devrais vraiment me lancer.* ».

Paul nous explique que sa passion pour la photographie lui vient de son entourage : « *La photographie a toujours fait partie de mon quotidien, j'ai des amis dans le milieu de l'évènementiel, je faisais des photos comme ça, des vidéos aussi lors des fêtes de famille. J'ai aussi beaucoup appris dans ce domaine via les studios, en*

m'initiant aux dessins animés » Anciennement agent administratif, Paul suivra une formation dans le domaine de la photographie et deviendra Photographe réglementaire.

Le temps extra professionnel devient un terrain propice à l'expérimentation qui vient corroborer ensuite le choix autodéterminé du projet de reconversion professionnelle. Pour d'autres, l'expérimentation est plus poussée.

5.3.6. LE METIER REVE, EXERCE PAR ANTICIPATION

Pour un certain nombre de sujets, la reconversion professionnelle puise ses racines dans une expérience déjà vécue. Ainsi Nelly, dans une recherche d'expertise, a abandonné son premier métier de formatrice pour devenir assistante administrative et y revient plusieurs années plus tard : *« J'ai voulu trouver du travail, je me suis donc professionnalisée dans le domaine du secrétariat. J'ai fait un an en secrétariat de direction. Je suis ressortie avec le niveau Licence. Pendant ma formation, j'ai fait un book. Je l'ai envoyé aux partenaires. C'est là qu'un organisme de formation qui était juste à côté de chez moi m'a contacté pour me proposer un poste de formatrice. J'avais 22 ans. Je me suis retrouvée face à un groupe de 10 personnes à enseigner ce que je savais. Moi c'était encore frais, je savais faire des courriers, manier l'informatique. »*

Les normes et valeurs du groupe de référence, semblent acquises depuis le départ. C'est aussi ce que nous raconte Bernard, chauffeur de bus devenu agriculteur/éleveur : *« Même en faisant mon travail je m'occupais de mes animaux le soir en rentrant ou le week-end. En fait j'ai arrêté un moment parce que je voulais acheter un terrain. J'ai tout vendu pour acquérir ce terrain pour y construire une maison. Je n'avais plus rien. C'est ma femme qui pour Noël m'a offert mon premier cabri. Après ça je m'y suis remis. J'ai toujours été dans ce domaine, dans l'élevage. »*

Thomas a lui une entreprise dans le secteur des espaces verts en plus de son activité professionnelle : *« J'ai même ouvert une entreprise avant ma formation, j'étais associé avec un camarade. Cela ne s'est pas très bien passé. Il était associé mais il mettait son nez dans les comptes et tout ça. Il travaillait à mon insu. Le camion faisait des kilomètres, les outils étaient usés mais pas d'argent qui rentrait. Il travaillait mais ne respectait pas l'entreprise. J'ai donc décidé de fermé l'entreprise. En même temps,*

quand je voulais répondre aux appels d'offre et tout ça, je voyais qu'on demandait toujours un diplôme dans le domaine. Moi je n'avais rien. ». Son désir de professionnalisation le poussera ensuite à s'orienter vers une formation.

Pour Lydie, son activité professionnelle l'oblige en réalité à prendre plus de responsabilités que prévues : *« Ensuite j'ai travaillé dans le domaine de la dialyse. Mais cela ne me convenait pas. Une aide-soignante s'occupe normalement de tout le bien être du patient, que ce soit la toilette, le repas. Mais dans la dialyse je ne faisais pas tout ça, les patients ne restaient pas longtemps, 4 heures. Au début les aides-soignants pouvaient programmer les machines pour les dialyses. C'est ce qui me plaisait, c'était technique. Mais on ne devait pas le faire. C'est même moi qui formait les infirmiers qui venaient pour quelque temps. On connaissait mieux qu'eux les machines. Jusqu'au jour où ils décident de changer les machines et là ils nous ont interdit d'y toucher. Et ils disaient qu'on avait plus le droit. Mais depuis le début on n'avait pas le droit ! »* Elle deviendra infirmière après son expérience d'aide-soignante.

Sophie anciennement assistante administrative en création d'activité dans le secteur de l'esthétique, nous explique : *« Cette activité, c'est ce que j'aime faire depuis toujours. Je l'ai toujours fait à des amies, qui me disent qui c'est très bien et que je devrais vraiment me lancer. »*

L'exercice par anticipation peut offrir un cadre d'apprentissage, la reconversion est alors une évidence. Parfois, elle peut être même accompagnée par un tiers.

5.3.7. UNE ANTICIPATION PROGRESSIVE ET ACCOMPAGNEE

Pour certains sujets l'anticipation s'est faite de façon progressive et résulte d'un processus de réflexion, associé à une démarche de projet. Ainsi, Stéphane agent d'entretien devenu Aide Médico Psychologique revient sur sa démarche. Il a été accompagné par un psychologue dans le cadre d'une activité bénévole : *« Ce psychologue m'a écouté, il m'a demandé de m'asseoir et de lui raconter ma vie, ce que j'ai fait. Vraiment cette rencontre a été déterminante pour la suite. Au fur et à mesure, il me dit : « je te sens prêt à sauter le pas et devenir bénévole ». J'ai donc commencé comme ça, d'abord en observant les autres puis en animant des groupes, en menant des*

entretiens individuels avec les personnes. Etre une oreille attentive pour qu'ils parlent. C'est là que j'ai vu que je pouvais faire autre chose qu'agent d'entretien. Les psychologues et les médecins me l'ont dit, je pouvais faire autre chose. Ça ne s'est pas fait du jour au lendemain, non, ce n'est pas la première fois qu'il m'a vu qu'il m'a dit que je pouvais être AMP. C'est petit à petit. Au fur et à mesure je découvre donc que le métier d'AMP existe et correspondait à ce que je recherchais. Ce n'était pas strictement sur le soin médical mais cela concernait l'accompagnement psychologique des personnes, cela collait à ce que je voulais. »

C'est aussi le cas de Gérard, anciennement directeur technique dans le BTP qui a connu une évolution de son rapport au travail grâce à ses expériences professionnelles, lui permettant une anticipation du changement : *« Avant ma formation en CIF, j'étais dans une structure qui œuvre dans le logement social. C'était particulier parce que j'avais les compétences techniques pour occuper ce poste puisque j'ai travaillé dans le BTP, mais j'ai découvert une autre facette du métier, c'était l'aspect humain. On ne peut pas construire un bâtiment sans prendre en compte l'aspect sociologique. Il fallait faire des enquêtes en amont. Il fallait aussi intégrer la gouvernance, les élus, les collectivités, dans tous les projets. C'est là que j'ai intégré dans ma pratique tout l'aspect relation sociale, vie humaine. Parallèlement, je suis président d'une association qui vient en aide aux personnes en difficultés victimes de violence. J'étais à la recherche de financements, mais il fallait connaître présenter un dossier. J'avais un souhait de plus m'investir dans ce secteur. Je voulais également intégrer dans mon approche un aspect plus professionnel en montant de nouvelles actions, ou rester bénévole mais avec plus de développement quand même. Dans mon association, je fais intervenir des psychologues, des thérapeutes pour l'aspect accompagnement psychologique. Les subventions ne sont pas évidentes à avoir, il faut que l'action ait un lien avec le plan, il faut rentrer dans la bonne case, être pile poil dedans. Nous avons quand même beaucoup de travail, nous accueillons mais toujours pour réorienter. Nous nous distinguons bien des services purement médicaux. Nous aidons les gens à devenir autonomes. Nous avons développé un réseau de partenaires également. Nous travaillons avec d'autres associations, mieux implantées que nous, qui nous orientent également des personnes. Nous restons néanmoins des bénévoles, même si de plus en plus nous avons une vision plus claire de*

nos obligations. Nous envisageons à court terme de développer et d'employer un salarié. »

Ces différentes expériences ont permis à Gérard de progressivement s'orienter vers une autre fonction, moins technique, plus axée sur le relationnel et le social. L'anticipation est progressive.

5.3.8. LES RECONVERSIONS SUSPENDUES OU ABANDONNEES : L'ANTICIPATION INEXISTANTE

Dans les cas de reconversions suspendues ou abandonnées, les sujets sont assez évasifs sur l'anticipation orientée vers le projet. A titre d'exemple, Maréva qui souhaitait devenir Comptable nous dit : *« je me suis dit pourquoi pas renouer avec ce que je voulais faire au départ »*. Christophe nous confie également : *« je ne connaissais ce métier que de nom »*. (Mécanicien ayant suivi une formation d'assistant comptable).

Eric, Agent de location de véhicules ayant suivi une formation de Moniteur d'auto-école nous raconte : *« Finalement, je me suis rendu compte qu'il y a trop d'auto-écoles sur la place. Le temps de se faire connaître et tout ça, c'est compliqué. »*

C'est aussi le cas de Caroline assistante administrative qui souhaitait devenir gérante d'un glacier-crêperie, en reconnaissant tout de même avoir vraiment découvert le métier pendant sa formation.

Fabienne, anciennement responsable de caisse, nous confie comment sa prise de décision s'est faite à la hâte, suite à des perspectives de licenciement dans son entreprise *« C'est pour ça que j'ai décidé de faire la formation en secrétariat, je savais déjà que j'allais être licenciée. Même si tout le monde me disait tu sais il n'y a pas de travail, tu gardes ton salaire, tu dois réfléchir, ma décision était prise, je devais partir. »*

Kelly, employée principale ayant suivi une formation pour créer son gîte nous explique qu'elle admet n'avoir pas suffisamment préparé son projet, qui ne se basait sur peu d'éléments concrets : *« A un moment, j'avais envie d'évoluer, je voulais faire un*

BTS. Mais c'était sur deux ans, trop long. Puis je me suis orientée vers l'IAE²⁹, mais c'était en cours du soir, je ne pouvais pas par rapport à mes obligations familiales. Bon c'est vrai que l'idée d'avoir un gîte a toujours été dans ma tête. Cela vient aussi de mon père, il travaillait à l'aéroport, j'avais donc très tôt l'idée des voyages, du tourisme. C'est pour ça que j'ai voulu suivre cette formation, pour ouvrir ma structure. En plus j'ai fait un bilan de compétences qui a confirmé cette orientation. J'avais par ailleurs un projet sur Sainte Rose, avec le terrain approprié mais cela n'a rien donné. C'est vrai que je ne me suis pas accordé suffisamment de temps pour ce projet. »

Souvent, le désir de reconversion est également associé à une situation qui semble inéluctable pour le sujet. Il avance le caractère aléatoire du contexte économique ou le désir d'éviter une situation professionnelle, et souhaite avoir « *une corde de plus à son arc* ». Son anticipation est davantage orientée vers l'évitement d'une situation que vers la construction d'un projet. Son objectif est d'avant tout élargir son champ de compétences pour se prémunir des aléas du contexte dans lequel il évolue.

²⁹ Institut d'Administration et des Entreprises

5.4. S'ENGAGER

5.4.1. EVITER UNE SITUATION VECUE NEGATIVEMENT

La reconversion suppose un évitement d'une situation vécue de façon négative, c'est en tout cas ce que confirme la majorité de nos sujets.

5.4.1.1. LA ROUTINE

La notion de « routine » est évoquée par un certain nombre d'interviewés. Ils souhaitent partir vers une nouvelle activité, estimant que celle qu'ils occupaient était répétitive et ne leur permettait plus de s'épanouir professionnellement.

Nous avons plusieurs témoignages qui confirment cette position :

Mylène nous dit : *« Après ma formation initiale, j'ai été embauchée dans la grande distribution en tant qu'hôtesse de caisse. J'ai occupé cet emploi pendant 7 ans. Après j'en ai eu marre, j'ai fait une demande au directeur pour passer un CIF. La fonction est trop routinière, tu fais toujours la même chose, tu n'as pas de moyen d'évoluer. »* (Hôtesse de caisse devenue infirmière)

Pauline nous raconte son parcours : *« D'année en année j'ai évolué, j'ai occupé le poste d'assistante qualité. Mon travail consistait à étudier la qualité des prestataires afin de leur délivrer le label qualité tourisme. J'ai travaillé dans les hôtels, les offices de tourisme, les prestataires de loisirs. Je constituais le cahier des charges et j'allais négocier sur le terrain. Je bougeais tout le temps. En plus il fallait tester les offres, j'ai fait du canyoning, du parapente, de l'hélicoptère. C'était un poste intéressant mais avec l'âge c'est usant. J'en ai eu assez du terrain, de sourire aux gens. Je n'en pouvais plus de leur dire que c'était bien alors que cela ne l'était pas ! »* (Assistante qualité devenue assistante de gestion)

Nelly : *« Jusqu'au jour où je me suis dit, rester entre quatre murs comme ça, ça ne me plaît plus. Et puis on n'a qu'une vie. J'avais envie de retrouver mon premier métier de formatrice. J'avais besoin de retrouver ce relationnel, la pédagogie. Et puis formatrice, il y a aussi l'idée de challenge, parce qu'il y a un diplôme au bout. C'est là*

que j'ai commencé à faire mes démarches, sur internet. J'ai vu que le CIF existait. J'ai contacté le FONGECIF pour la formation de formateurs avec l' « A ». Je voulais reprendre une formation pour améliorer ma pratique. Moi je suis devenue formatrice par opportunité au départ, je voulais être mieux armée pour me lancer dans cette activité. » (Assistante administrative devenue formatrice pour adultes)

Pierre : *« En effet, c'était toujours la même chose, l'activité était répétitive. Il n'y avait plus de challenge. Je m'ennuie dans cette activité. [...]J'ai fait un voyage à Paris en 2005, et j'ai commencé à faire des photos. Mon entourage me disait que c'était bien et que je devrais m'orienter vers cette activité. C'était une passion. » (Comptable ayant suivi une formation de Photographe)*

La notion d'évitement de la routine est largement évoquée par nos sujets, adossée parfois à la volonté de se défaire des obligations liées au salariat.

5.4.1.2. LE SALARIAT

L'activité salariée ne leur convient plus, ils aspirent à plus de liberté. C'est ce que Sylvain, anciennement préparateur de commandes dans une grande entreprise, aujourd'hui horticulteur nous a témoigné. Il souhaitait s'établir à son compte pour ne plus avoir à subir « *la pression* ».

Pour Claude, aide-soignant désormais gestionnaire d'une unité sociale, le désir d'autonomie est prépondérante : *« Mon désir de travailler dans le social me vient de mon expérience, j'ai fait 15 ans en tant que chez d'entreprise, 10 en tant que chef de service, j'ai donc développé une certaine autonomie. Je prenais mes décisions moi-même. Là où je travaille je n'ai pas de champ d'initiative. Lorsque tu prends une décision, c'est le résultat d'un processus, tu as tout pensé du début à la fin. Moi quand on m'impose quelque chose, comme je n'ai pas vu le processus, j'ai du mal. »*

L'activité salariée est synonyme de restriction pour ces personnes qui souhaitent véritablement diriger leur activité professionnelle. Ils veulent avant tout éviter une situation qu'ils estiment contraignante.

5.4.1.3. LE RYTHME DE TRAVAIL

Parfois, l'activité salariale est associée à un rythme de travail qui ne correspond plus aux attentes du sujet. C'est ainsi que Lise, anciennement factrice se détachait de sa fonction : *« A un moment donné je ne me sentais plus à l'aise dans cette profession. Avant cela me plaisait, je ne travaillais que le matin et j'avais mes après-midi de libre. Au fur et à mesure, avec la privatisation on nous a vite demandé de faire du chiffre, d'avoir de la rentabilité. On devait vendre des timbres, des colis...C'était la rentabilité avant tout. Le métier n'est plus ce qu'il était, on a perdu le contact avec la population. »*

Les horaires de travail peuvent aussi constituer une situation difficile pour la personne. Fabiola, hôtesse de caisse qui souhaitait de reconvertir dans l'administration nous raconte : *« Les horaires commençaient à me peser, je quitte à 19h30 et cela signifie qu'à 20h tu es toujours dans le magasin pour la vérification de la caisse. Dans la grande distribution c'est pire, tu termines à 20h30 et s'il n'y a pas de problèmes avec ta caisse au mieux tu pars à 20h45, ou plus tard. »*

Pascaline, Agent de sécurité qui souhaitait devenir Agent de sûreté aéroportuaire, nous parle des horaires propres à ce secteur d'activité : *« Les horaires sont contraignants, je travaille les week-ends et les jours fériés. Quand je suis libre, je ne peux même pas passer du temps avec la famille. Il faut bien gagner sa vie. Parfois je pense tout arrêter, je me dis que je serai mieux sans travail. Mais bon c'est vrai qu'un travail ça change les idées. Je reste aussi debout très longtemps, ça aussi c'est difficile. C'est pour toutes ces raisons que j'ai voulu partir et que je veux toujours partir. Même si je trouve un autre emploi avec le même salaire je pars. »*

Le rythme de travail semble être une donnée importante dans le choix de l'individu, qui aspire à concorder vie professionnelle et vie privée.

C'est ce que nous disent plusieurs femmes voulant avant tout accorder une plus grande place à leur vie personnelle. Maréva, Barmaid qui souhaitait devenir Secrétaire comptable : *« En même temps, ma fille est née. Je ne pouvais plus continuer à occuper ce poste. J'ai dû trouver un autre emploi, je ne pouvais plus travailler la nuit, finir à 4 heures du matin. La naissance de ma fille m'a transformée. J'ai donc décidé de faire la*

formation avec le FONGECIF. ». C'est aussi le cas d'Aurore : « Je décide de faire mon CIF à la naissance de mon fils, il y a trois ans. Sa naissance m'a fait revivre le goût pour les enfants. Plus jeune, je m'occupais de mes nièces et neveux. Je n'avais pas de travail alors je rendais service. Je suis patiente et c'est un métier qui me correspond, c'est mon caractère. (...)Je voudrais aussi changer par rapport à mon fils. Les horaires ne me permettent pas d'être tout à fait disponible pour lui. Je commence à 6 heures du matin. Je travaille les week-ends. »

5.4.1.4. LE CONTENU DE L'ACTIVITE

L'activité en elle-même peut être source de considération négative. Dans la continuité du rythme de travail nous retrouvons l'appréhension de la notion de rentabilité exigée dans certains métiers. Sébastien nous en parle sans équivoque : « *Etre commercial au quotidien c'était usant. Les clients ne sont pas toujours courtois, ils ne sont jamais contents et quand ils sont contents, ils ne vous le disent pas ! Le métier est pénible, et en plus le secteur d'activité demande de l'investissement. On nous demandait même de faire presque des rapports pour suivre notre activité. Il fallait toujours faire du chiffre, du chiffre, du chiffre. La crise y était pour quelque chose. »*

Oriane revient sur son ancienne activité et évoque de façon identique ce rapport négatif à son ancien métier : « *Oui, je ne voulais plus travailler chez « O ». J'ai connu trop de mauvaises expériences là-bas. En plus avant c'était géré par des réunionnais, ce n'était pas pareil. Quand c'est devenu une franchise, on nous a fixé des objectifs, c'était la rentabilité qu'on attendait de nous. On devait faire 100 pièces par heure : antivol, étiquette, mise en rayon. Si on n'atteignait pas nos objectifs, on nous faisait la remarque. A chaque heure c'était la vérification. Par contre si on en avait fait 120, on ne nous disait rien. On disait juste « c'est bien ». J'ai été échaudée. Je pense que c'est à cause de ma responsable que j'ai à jamais été dégoutée par le métier de vendeuse. Je ne m'entendais pas du tout avec elle. Elle convoquait à la moindre occasion, moi je lui disais que quand on fait bien notre travail on ne le remarque jamais. Par contre, dès quelque chose ne va pas, on nous tombe dessus tout de suite. J'étais échaudée, je ne voulais plus de ça. »*. Elle ouvrira son institut de beauté après son CIF.

Sylvie évoque plutôt le contenu même de son ancienne activité d'aide-ménagère comme une activité qu'elle considérait comme transitoire : « *Tu fais ton travail et puis des fois ils te disent, « nettoies le placard ». Moi je refusais, j'en parlais à mon responsable qui me disait de ne pas faire. Je ne faisais pas. Je suis là pour aider, mais les gens ne comprennent pas ce que ça veut dire aide-ménagère. (...) Je voulais vraiment changer de branche. Pour moi, aide-ménagère c'était provisoire, mais le provisoire c'est transformé en continu, c'était juste pour avoir un salaire.* » (Deviendra chef d'entreprise dans le transport de voyageurs).

Par ailleurs, la nécessité de partir peut résulter d'une succession de difficultés liées à l'activité. Ainsi Pascaline, agent de sécurité, nous raconte « *Cela fait trois ans que je travaille dans cette entreprise. Le temps d'adaptation a été long. C'est difficile de se faire accepter dans un métier d'homme. Les hommes sont encore macho, ils se demandent ce qu'une femme fait dans ce métier. Mais moi je leur réponds que j'ai les mêmes diplômes qu'eux. Je ne suis pas leur femme, ni leur sœur et ça je dois à chaque fois le rappeler. J'ai eu des soucis avec un collègue aussi. C'est allé très loin. Il allait faire des plaintes à mon sujet auprès de la direction, j'ai dû me défendre et écrire un rapport sur lui. J'étais stressée au travail, je me sentais surveillée. Même la responsable sécurité nous surveille. C'est trop, moi je dis que je connais mon travail et que ce n'est pas nécessaire de toujours nous rappeler ce qu'on a à faire. J'ai l'impression qu'ils veulent qu'on soit des machines, mais on est humain. Ensuite il y a les gens, ce n'est pas évident de gérer les situations des fois. Les gens ont des a priori sur les femmes dans ces métiers* »

5.4.1.5. LES RAPPORTS SOCIAUX DANS L'ENTREPRISE

Dans la continuité, certaines personnes évoquent clairement les rapports entre collaborateurs dans l'entreprise comme élément déclencheur de leur désir de reconversion. Bernard se rappelle des conditions de travail : « *Dans mon entreprise il y a trop de « macrotages³⁰ ». Je ne pouvais pas rester. J'aurais pu devenir contrôleur mais j'ai refusé. Quand tu sais qu'il suffit d'être syndicat pour te faire construire une maison*

³⁰ Ragots

gratuitement ça te dégoûte. Je ne voulais plus travailler dans cette ambiance. Vous vous rendez compte, un propre collègue peut témoigner contre vous pour vous faire licencier. Et ce collègue après a une meilleure place ou fait entrer sa famille dans l'entreprise. Je ne pouvais plus supporter cela. Moi j'ai dit, je ne reviens plus. Quand je disais ça, on ne me croyait pas. Je disais si, je pars. Les gens me disaient mais t'es fou, tu ne pourras plus trouver un travail comme ça, la « S » c'est une bonne entreprise. Mais moi je voulais vraiment partir. En plus ma femme me dit que je suis moins énervé depuis que j'ai quitté la « S ». »

C'est aussi ce que nous dit Sophie, Agent administratif qui a suivi une formation en vue d'une création d'entreprise dans le secteur de l'esthétique : *« Les fournisseurs parfois me faisaient des cadeaux, une bouteille de vin ou autre. Cela créait de la jalousie. Les gens se disent mais pourquoi elle ? Je pensais que les gens étaient comme moi, je vivais dans mon rêve, je pensais que tout le monde était gentil. Mais en réalité non, c'est cette ambiance que je pouvais plus supporter aussi. Dans le monde du travail il y a toujours de la compétition, si tu fais quelque chose, c'est pour avoir. Alors on te juge. On est prêt à t'écraser pour avoir un poste. Moi ça je ne voulais plus. »*

Les difficultés rencontrées dans l'entreprise poussent le sujet à vouloir changer d'environnement professionnel. Bernard se consacrera ensuite à son élevage et à la commercialisation de ses produits, Sophie décidera de se lancer dans sa création d'entreprise dans le secteur de l'esthétique.

5.4.1.6. LE HARCELEMENT MORAL

Les rapports sociaux peuvent être vécus comme du « harcèlement moral », qui provoquera chez le sujet la volonté de rompre avec sa situation. Employé commercial devenu moniteur éducateur, Cédric nous raconte : *« A Saint André j'étais devenu l'employé principal. J'avais une équipe de 13 personnes sous ma responsabilité mais je faisais le travail d'un chef de rayon. Les gens quand ils voient ça ils sont un peu réticents, mais il faut tenir sa position. Dans cette équipe il y avait une personne qui habitait le Port et qui travaillait à Saint André. Elle voulait une mutation depuis longtemps mais elle était déjà connue négativement dans les autres magasins. Alors un jour il y a eu une dispute entre elle et moi, je dis ce que je pense. Suite à cela elle a porté*

plainte contre moi pour harcèlement moral. J'ai été convoqué à la gendarmerie mais l'affaire a été classée sans suite. Ensuite, il faut savoir que dans le même temps, je travaillais sur deux secteurs. Comme je demandais plus, ben on a cherché à me casser. Le mot est peut-être un peu fort, mais c'est ça on m'a cassé. J'ai été rétrogradé au niveau des mêmes collègues que je manageais hier. Ils savaient que j'étais mieux payé qu'eux et que je faisais le strict minimum. »

Dans le même sens, Steeve évoque son parcours dans son ancienne entreprise :
« Cela se passait bien dans mon entreprise jusqu'au jour où l'entreprise connaît des difficultés économiques et qu'il y ait une crise de licenciement. En fait l'entreprise était en restructuration. On poussait les gens à partir. Le service communication était amené à disparaître. Avec ce plan de licenciement, un malaise était né. On invitait les gens à démissionner. J'ai connu un harcèlement moral à ce moment-là. Mon responsable, qui m'avait pourtant recruté et trouvé compétent au moment de mon embauche, s'acharnait sur moi. Il était toujours sur mon dos, me faisait des reproches. J'avais droit à une prime par objectif, il me disait toujours que je n'avais pas de résultats alors que j'atteignais mes objectifs. Je n'allais plus bien. Je me suis renseigné auprès d'un syndicat parce que je voulais que ça cesse. Ils m'ont dit qu'un harcèlement moral c'est dur à prouver et c'est là qu'ils m'ont parlé du CIF. » (Commercial deviendra chef d'entreprise dans le secteur de l'esthétique)

Josie revient elle aussi sur cette période : *« Et puis dans mon entreprise j'ai subi un harcèlement moral j'ai subi beaucoup de pression de la part de ma hiérarchie et d'une collègue, c'est ce qui m'a poussé à vouloir partir. A chaque fois on critiquait mon travail, ce n'était jamais satisfaisant. Je n'avais aucune reconnaissance. J'étais au bord de la dépression. »* (Analyste risque qui souhaitait travailler dans le secteur du social)

La notion de harcèlement moral est évoquée de façon très marquée par ces personnes. Elles ont vécu douloureusement cette période de leur parcours professionnel, ce qui a déclenché chez elles une volonté de rupture en vue d'un réinvestissement de leur identité.

5.4.2. LES DIFFICULTÉS DE L'ENTREPRISE, SE FORMER POUR PARER UNE PERTE D'EMPLOI

Les difficultés de l'entreprise comme éléments déclencheurs, sont surtout évoquées par les personnes qui ne vont pas au bout de leur reconversion. De surcroît, nous constatons que lorsque les difficultés ne sont pas immédiates, le sujet peut avoir tendance à repousser l'échéance de la reconversion.

Aurélie, responsable d'agence dans le secteur du transport a souhaité devenir Agricultrice : *« Entre 2009 et 2010 la structure commence à avoir des difficultés financières. Alors je me suis vite dit qu'il ne fallait pas mettre tous les œufs dans le même panier. C'est là que j'ai souhaité changer de métier. »*

Jeanine revient sur le moment où elle décide de s'engager en formation au titre professionnel Ressources Humaines: *« Mais après quelque temps, l'entreprise a commencé à avoir des soucis, des difficultés économiques. C'est là que j'ai décidé de faire une formation, au cas où. En plus, je me disais que dans ma pratique ça allait toujours me servir parce que finalement c'est ce que je fais déjà. Ça me permet finalement de mieux comprendre ce que les entreprises vivent. Au niveau du droit social notamment. ».*

Fabrice est également confronté aux difficultés de son entreprise, ce qui le pousse à vouloir se prémunir par avance : *« Lors de mon service militaire, j'aurais aimé passer mon permis poids lourds mais je n'ai pas eu le temps. J'étais moniteur donc très occupé. A chaque fois il y avait un groupe de jeunes qui entraient, il fallait les former. Mon entreprise connaît des difficultés en 2009, c'est là que je décide de me former. J'ai fait une demande au FONGECIF pour les permis, ça été accepté. »* (Plombier ayant suivi une formation au Permis Poids Lourds)

Selon les déclarations, les difficultés économiques de l'entreprise poussent certes le sujet à se projeter dans d'autres missions, en revanche, si ces difficultés ne se confirment pas nous constatons que cela ne semble pas impacter durablement le désir de changement.

La formation permet dans ce cas au sujet de se maintenir sur le marché de l'emploi. Nous pouvons le rapprocher du motif dérivatif, et le fait de vouloir éviter des situations difficiles. Dans une perspective de fuite de cette situation, certaines personnes se lancent dans un projet de formation et s'imposent un changement.

Fabienne, hôtesse de caisse, ayant suivi une formation de secrétaire assistante nous livre : *« Mais voilà, le groupe qui m'employait a commencé à avoir des difficultés, c'est pour ça que j'ai décidé de faire la formation en secrétariat. Je me suis un peu forcée à vrai dire. Alors que j'étais adjointe de caisse, on m'a dit que mon poste allait être supprimé et qu'on me proposait d'aller en rayon, j'ai tout de suite refusé même si on ne touchait pas à mon salaire. [...] C'est pour ça que j'ai décidé de faire la formation en secrétariat, je savais déjà que j'allais être licenciée. Même si tout le monde me disait, tu sais il n'y a pas de travail, tu gardes ton salaire, tu dois réfléchir. Mais ma décision était prise, je devais partir. »*

C'est aussi la situation exposée par Aurélie, responsable d'agence ayant suspendu son projet de création d'entreprise pour cause d'accident :

« J'ai toujours grandi dans ce milieu rural. J'ai ensuite passé un titre d'agent d'accueil Information Touristique, que j'ai obtenu. Je suis allée en Angleterre, à Singapour, pour des voyages linguistiques. C'est comme ça que j'ai ensuite fait 6 mois à dans un office de tourisme. J'ai participé à des salons, j'ai vu comment on parlait de La Réunion ailleurs. Mais voilà, il y avait une réalité du terrain, le CDI n'existait pas dans ce secteur. Je deviens donc formatrice Educatrice multi modalités et ensuite je travaille à la « S » dans le transport des voyageurs. C'était un emploi jeune. Je devais créer une antenne à Saint Gilles, j'avais donc la responsabilité de l'agence. Nous étions essentiellement dans le transport scolaire. J'ai dû construire petit à petit mon portefeuille clients, à la fin j'en avais 1500. Je m'occupais des inscriptions, de la gestion... Cette population est pour l'essentiel illettrée alors il faut pouvoir expliquer. C'est un métier qui favorise la proximité, qui impulse le développement du lien social. Entre 2009 et 2010 la structure commence à avoir des difficultés financières. Alors je me suis vite dit qu'il ne fallait pas mettre tous les œufs dans le même panier. C'est là que

j'ai souhaité changer de métier. En plus mon mari est agriculteur à titre secondaire. Je voulais l'aider à développer cette activité. Nous sommes plutôt dans le maraichage bio.»

5.4.3. ACQUERIR DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES

Nous avons rencontré ce motif d'engagement surtout chez les personnes qui ne vont pas au bout de leur démarche de reconversion, même si cela n'est pas exclusif.

5.4.3.1. FORMATION ET ACQUISITION DE COMPETENCES PROFESSIONNELLES

La notion de compétences professionnelles est surtout évoquée par ceux qui ne terminent pas leur processus de reconversion professionnelle. Ainsi, Denis ancien employé commercial nous dit : « *On a suivi une formation et on a un diplôme qui atteste ce qu'on a acquis.* »

Caroline, assistante de gestion qui souhaitait ouvrir une crêperie, nous avoue qu'avant d'aller en formation elle « *ne [savait] pas faire une crêpe* » et que la formation devait lui permettre d'acquérir une technicité.

Virginie secrétaire médicale qui souhaitait devenir esthéticienne elle parle plutôt d'« *élargissement de compétences* » : « *J'ai voulu faire la formation parce que dans le cabinet de kiné j'étais à mi-temps, ce qui me permettait d'avoir une activité en tant qu'auto entrepreneur à côté. J'avais un petit local près du cabinet où je faisais mon activité d'esthéticienne. A ce moment-là je voulais élargir mes compétences dans ce domaine. C'est là que je décide de faire un CIF.* »

Nous constatons alors que la formation est dans ce cas un moyen d'acquérir des compétences professionnelles liées au métier dans une perspective de développement. Ce motif est rencontré 29 fois soit 20 fois dans le cadre de reconversions non abouties.

5.4.3.2. GERER SA CARRIERE PROFESSIONNELLE

Il s'agit, d'acquérir les compétences nécessaires à l'obtention d'un emploi. Centré sur une logique d'orientation professionnelle, de gestion de carrière ou de recherche d'emploi, ce motif revient surtout chez les personnes qui vont au bout de leur

reconversion. La raison de s'engager en formation tourne autour de l'avenir professionnel, à long terme.

5.4.3.3. FORMATION EXIGIBLE PAR LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Pour Bernard (ancien chauffeur de bus) par exemple, la formation est obligatoire pour pouvoir exercer à son compte en tant qu'éleveur professionnel. La branche professionnelle exige un certain niveau de diplôme pour l'exercice du métier. C'est le cas dans l'agriculture mais c'est aussi le cas dans le secteur de l'esthétique. L'ouverture d'une entreprise dans ce secteur est soumise à une réglementation stricte exigeant que la personne qui exerce ait au minimum un Certificat d'Aptitude Professionnelle. Cet enjeu a bien été pris en compte par les sujets souhaitant se reconverter dans ces secteurs.

5.4.3.4. FORMATION COMME GAGE DE LEGITIMITE

Pour d'autres personnes, outre l'obligation de la branche, il s'agit d'acquérir une légitimité vis-à-vis des pairs. Thomas caissier de nuit devenu chef d'entreprise dans le secteur des espaces verts nous raconte ses débuts : « *En même temps, quand je voulais répondre aux appels d'offre et tout ça, je voyais qu'on demandait toujours un diplôme dans le domaine. Moi je n'avais rien.* ».

La formation est un moyen d'obtenir la reconnaissance officielle des compétences nécessaires pour le développement d'une activité.

5.4.4. SE REDEFINIR DANS UNE NOUVELLE FONCTION

L'occurrence de ce motif est plus forte chez les reconversions abouties. Ainsi, 18 de nos sujets sont dans un motif d'engagement de type identitaire.

5.4.4.1. UNE RESTAURATION DE L'IDENTITE POUR AUTRUI

Marc, vendeur automobiles devenu Formateur en Certificat de Qualification Professionnelle Propreté nous dit : « *Lorsque l'entreprise a connu des difficultés et nous a reclassés, nous avons été parqués dans un petit local, je me sentais exclu, j'ai vraiment mal vécu cette période. Nous étions relégués là-bas au fond et tout le monde nous*

regardait » L'engagement en formation fait partie ici d'un processus de rétablissement de l'identité pour autrui.

C'est aussi ce que nous laisse entrevoir ce témoignage : « *J'étais fier de pouvoir intégrer cette formation, c'était une grande victoire. Et puis je ne pouvais pas continuer en tant qu'agent d'entretien ça ne me convenait plus. Enfin, je pouvais faire autre chose, alors qu'on m'avait toujours dit que j'en étais incapable.* » Stéphane, agent d'entretien désormais Aide Médico Psychologique.

Steeve a connu une période qu'il a vécu de façon négative dans son ancienne entreprise, ayant provoqué chez lui une volonté de rompre avec cette situation conflictuelle : « *Mon responsable, qui m'avait pourtant recruté et trouvé compétent au moment de mon embauche, s'acharnait sur moi. Il était toujours sur mon dos, me faisait des reproches. J'avais droit à une prime par objectif, il me disait toujours que je n'avais pas de résultats alors que j'atteignais mes objectifs. Je n'allais plus bien.* »

La notion de redéfinition de soi peut aussi s'illustrer à travers l'accès à un diplôme comme reconnaissance de ces compétences professionnelles et gage d'employabilité.

5.4.4.2. UNE VOLONTE D’AFFICHER DES COMPETENCES A TRAVERS UN DIPLOME

Pour certaines personnes, le fait de n'avoir pas de diplôme reconnu pousse à vouloir s'engager en formation. C'est le cas de Pauline (Assistante qualité devenue assistante de gestion) : « *En plus je voulais valider un diplôme. Je voulais valider un diplôme en comptabilité au début mais je n'avais pas assez de bases solides. Tu ne peux pas valider un diplôme si tu n'as pas un minimum pratiqué. C'est pour cela que je me suis orientée vers le BTS Assistante de Gestion. C'était important pour moi d'avoir un diplôme parce que les jeunes qui arrivent sont diplômés et si tu veux évoluer il faut pouvoir montrer que tu as les diplômes pour.* ». Dans le même sens, Sandra hôtesse de caisse nous explique l'importance pour elle d'avoir un diplôme : « *En plus, parfois je recevais des étudiants en stage, ils sont jeunes et parfois plus diplômés que moi. Je me suis dit, il faut que je me forme. Je ne pouvais pas continuer à les former en ayant moins*

de diplômés. ». Notons que le diplôme est un moyen d'afficher officiellement ses compétences face à des personnes certes moins expérimentées mais plus diplômées qui sont sous leur responsabilité. Se pose pour elles la question de leur légitimité.

Pour Sandra ancienne Assistante développement devenue Consultante en Ressources Humaines, acquérir un diplôme est plus orientée vers une notion de reconnaissance de ses compétences professionnelles et touche à l'identité pour autrui, elle nous raconte avoir été freinée dans son évolution par ce qu'elle considère comme un déficit : *« Mais je me suis rendue compte que de n'avoir pas de diplômes faisait que je n'accédais pas à des postes à responsabilités. C'est ce qui me gênait dans mon évolution, je n'étais pas assez diplômée. La directrice maintenait donc son pouvoir, elle ne déléguait pas. Cela a engendré chez moi beaucoup de frustrations. Je ne voulais pas continuer comme ça. Cela se passait de plus en plus mal dans l'entreprise, moi qui voulait évoluer d'un côté et l'entreprise ne me permettant pas de le faire de l'autre. J'ai donc décidé de faire une formation. J'ai lancé ma candidature à « E » sans espoir, comme ça pour voir. »*

Les motifs d'engagement dans la reconversion ainsi évoqués, nous avons pu également faire émerger de nos entretiens les facteurs liés au processus motivationnel.

5.4.5. LES PROCESSUS MOTIVATIONNELS LIES A L'ACTION

5.4.5.1. LA VALEUR

Devenir autre et développer une compétence est le point de mire de tous les sujets. Leurs propos dénotent une réelle importance du projet qu'ils ont élaboré. Pour ceux qui ont réalisé leur reconversion, ils ont conscience de se dessiner un nouvel avenir qu'ils estiment être en adéquation totale avec leurs attentes, et avec eux-mêmes.

Emmanuelle, chargée de communication devenue Restauratrice nous dit : *« Ça faisait un moment que cela me trottait dans la tête. J'aimais bien cuisiner. Et puis c'était un secteur qui me parlait. Mon père, médecin, a eu quatre restaurants en métropole. Deux à Antibes, un à Bordeaux, un à Alençon. Parfois je l'aidais, je bossais un peu pendant les vacances, donc c'était un secteur que je connaissais bien. Et puis dans la*

famille la cuisine c'est tout, c'est une culture familiale. Ce qui me plaît c'est intervenir dans un moment de pause, de détente, de plaisir. Travailler pour ça, c'est ce que je veux. Ma mère cuisinait beaucoup aussi. Je crois que même si l'entreprise n'avait pas eu de difficultés, je serai partie quand même. »

Mireille nous explique avoir tenté le concours d'Aide Médico Psychologique de nombreuses fois : *« Dès la métropole, je me préparais pour travailler dans l'aide à la personne, en tant qu'aide-soignante. J'ai passé le concours mais j'étais toujours sur la liste d'attente. Je l'ai passé deux fois mais il fallait avoir plus que de bonnes notes pour être reçue. Je suis donc revenue à La Réunion. J'ai passé le concours ici également, pareil, je n'ai pas été reçue car il y avait trop de candidats. Quand j'ai passé le concours je me suis dit mince, il y a une manifestation ici, en fait non c'était le nombre de candidats qui passaient en même temps que moi, à peu près mille. Il faut être dans les meilleurs sinon on n'y arrive pas. J'ai donc décidé de passer le concours d'Auxiliaire de Vie Sociale à l' « E ». C'est après que j'ai eu un travail en tant qu'agent d'entretien (...) Je voulais trouver une solution pour ne plus travailler dans l'entretien. Je me suis renseignée à droite à gauche. J'ai entamé le processus avec le FONGECIF. ».*

Chez les personnes n'allant pas jusqu'au bout de leur reconversion nous remarquons que la même valeur est accordée à l'engagement. En revanche, elle est plus fréquemment orientée vers l'évitement d'une situation que le contenu même de la formation. C'est le cas de Fabrice, Plombier qui a suivi des formations au Permis Poids Lourds : *« Au moment où je décide de faire la formation, je ne veux plus continuer, en plus je vieilli, je ne peux plus suivre la cadence. Tous les jours je dois consacrer du temps sur la gestion des problèmes. Psychologiquement c'est dur. On n'a même pas le droit de tomber malade. Nous n'avons droit qu'aux congés de fin d'année. Il nous met beaucoup de pression. Si ça continue l'entreprise va couler. Il doit partir en retraite, je crois qu'après ils vont avoir des difficultés. »*

L'importance accordée par le sujet au but final de la formation est indéniable même si selon les cas, les enjeux sont différents. Notons que ce facteur est efficace en addition avec le sentiment personnel de pouvoir réaliser son projet et réussir.

5.4.5.2. LA PERCEPTION DE COMPETENCE

C'est la perception par le sujet de ses capacités à s'acquitter des tâches requises par le projet. Pour certains sujets, le fait d'avoir déjà travaillé dans le secteur d'activité visé, leur apporte une certaine confiance en leurs capacités.

Pour Cédric par exemple, l'animation a toujours été une activité extraprofessionnelle, ce qui l'a conforté dans son choix : *« J'ai toujours été dans le domaine de l'animation. Je faisais les centres aérés, les colonies de vacances. Je travaillais pour la vie de quartier de là où j'habitais, en Bas de la rivière. C'est comme ça que j'ai connu ce goût pour l'animation. Je me sens à l'aise dans cette activité. »*

Nelly a gardé elle un très bon souvenir de sa première expérience en tant que formatrice : *« J'avais 22 ans. Je me suis retrouvée face à un groupe de 10 personnes à enseigner ce que je savais. Moi c'était encore frais, je savais faire des courriers, manier l'informatique. J'avais 22 ans et le groupe avait entre 35-40 ans voire plus. Oui j'avais peur au début, j'avais mal au ventre. Mais bon, ça c'est très bien passé et j'ai vraiment aimé cette première expérience. Au-delà de ce qu'il fallait transmettre, j'ai pu instaurer un relationnel avec ces personnes. Il y avait des temps pour plaisanter. Mon âge ne posait pas du tout de problème, certaines me maternait. »*

Valérie, secrétaire médicale devenue également formatrice d'adultes nous explique comment est né son désir de reconversion, dans une perspective de transmission du savoir acquis dans l'exercice de sa profession : *« Quand je travaillais, j'ai toujours été favorable pour accueillir des stagiaires. Je pense que ce métier n'est pas assez valorisé. J'avais toujours envie de partager mon savoir-faire. Assez souvent j'avais des stagiaires, environ cinq à six dans l'année. Les gens n'ont pas la vision concrète du métier, ils le réduisent à remplir des papiers. Mais il faut savoir qu'à cette place les personnes se confient beaucoup, il faut savoir faire preuve d'empathie et créer un climat de confiance, aider dans les démarches, orienter les patients. Le relationnel est vraiment important et ce n'est pas assez connu. C'est pour ça que j'ai choisi le métier de formateur, car j'ai atteint une certaine expertise professionnelle et que je connais toutes les facettes du métier »*

Nous notons au contraire que chez les personnes n'allant pas au bout de leur reconversion, cette expérience active de maîtrise est faible ou inexistante. Très peu avait déjà une expérience en lien avec le métier visé. Certains nous livrent, comme Josie que c'est grâce à un bilan de compétences que son orientation vers le social a été validée : *« Ensuite en 2004, je décide de faire un bilan de compétences, qui confirme mon orientation vers le social. Pour moi le social c'est le conseil, aider les autres. C'est vrai que c'est un peu ce que je faisais en tant qu'analyste risque. »*

Pour certains sujets, le fait de voir d'autres personnes de leur condition réussir, les poussent à s'engager dans le projet. Nous avons surtout rencontré ce cas de figure chez les personnes n'allant pas au bout de leur reconversion.

Le témoignage de Fabiola nous apporte des précisions : *« Il y a 2 ans, je décide donc de faire une formation. Mes sœurs avaient déjà un BTS et avaient trouvé du travail. Je m'étais dit que c'était un moyen de me donner plus de chances pour avoir un emploi ailleurs. En plus, dans cette formation les spécialités sont multiples, tu peux travailler dans les ressources humaines, le secrétariat, la comptabilité, le commerce. C'est ce qui me plaît. »*

Jeanine, Responsable de formation ayant suivi une formation dans les ressources humaines nous dit : *« J'ai voulu faire une formation parce que quand je travaillais à l'« O » on me disait que jamais je ne serais conseillère, parce que j'étais une excellente assistante de gestion. Je ne pouvais pas être conseillère parce que j'étais excellente dans mon domaine, en même temps je voyais d'autre arriver et prendre des postes de conseiller. C'est pour ça que je me suis dit qu'il fallait que j'aie un diplôme au-dessus. »*

L'intervention d'une tierce personne a parfois été capitale dans la prise de décision. C'est ce qu'a vécu Stéphane, agent d'entretien désormais Aide médico Psychologique : *« Ce qui a été décisif c'est mon expérience au sein d'une association. Par le biais d'une connaissance, je vais voir un psychologue d'une association. C'est une association spécialisée dans l'accompagnement des hommes ayant commis des violences conjugales. Ce psychologue m'a écouté, il m'a demandé de m'asseoir et de lui raconter ma vie, ce que j'ai fait. Vraiment cette rencontre a été déterminante pour la suite. Au fur et à mesure, il me dit, je te sens prêt à sauter le pas et devenir bénévole. »*

Nous déduisons donc que le déclenchement de la motivation est réellement le fruit d'un sentiment d'efficacité personnelle. Le sujet a tendance à se lancer dans des entreprises qu'il pense maîtriser.

5.5. ETRE ACTEUR DE SON PROCESSUS DE CHANGEMENT

5.5.1. UNE PRISE DE POUVOIR EN VUE DU CHANGEMENT

Nous avons pu le constater dans nos entretiens : l'autodétermination représente un facteur efficace d'engagement et de persistance dans l'action. En effet, tous nos sujets se disent être à l'origine de leur projet de formation. L'importance de ce degré d'autonomie est indéniable lorsque nous repassons en revue les propos qui s'y rapportent. Tous évoquent une prise de décision : *« j'ai décidé que je ne pouvais plus rester comme ça » « c'est à ce moment que je décide de faire une formation »*, sont les expressions les plus couramment employées.

Nous pouvons noter que tous nos sujets se sentent à l'origine de leur action. Ce sentiment semble primordial pour un engagement, et être le socle d'un projet de formation bien construit.

Si nous nous intéressons à la notion de proactivité, nous arrivons à plusieurs constats, corroborés par les déclarations des personnes interviewées.

Chez les personnes qui vont jusqu'au bout du processus de reconversion, l'anticipation du processus formatif, par l'action, semble manifeste.

Certains sujets sont sans équivoque quant à la nécessité d'opérer un changement. Pauline, assistante qualité analyse son retour en formation ainsi : *« Avant cela j'avais fait peu de formation, l'entreprise ne nous proposait pas grand-chose, mis à part une formation Excel ou un peu d'anglais. La première fois, le premier cours, je me souviens c'était du droit. J'ai lu le cours et je me suis dit c'est bon j'ai retenu l'essentiel. Et bien j'ai eu une très mauvaise note, je n'ai pas réussi du tout. C'est là que j'ai compris qu'il fallait que je rentre dans le moule, que je réponde à ce qu'ils attendent. Il ne suffisait pas de faire comme au bureau, il fallait que j'oublie cela. J'ai vraiment beaucoup travaillé, je faisais beaucoup de sport. Je faisais de la compétition mais j'ai dû arrêter. Je n'avais plus le temps. Si je me dépensais trop, je devais dormir et je ne pouvais pas travailler. J'ai arrêté pendant le temps de la formation, obligé. »*

Cette réflexion permet au sujet de maîtriser totalement la formation dans laquelle il s'est lancé.

Ce processus d'apprentissage est repris aussi par Luc, employé commercial devenu Boucher : *« Prendre tout ce qu'il y a à prendre. Je travaille en binôme avec quelqu'un d'expérimenté, je me rapproche de lui pour bien apprendre le métier. De toute façon je n'ai jamais aimé la routine, j'ai toujours voulu me perfectionner. Il me donne certaines responsabilités, je regarde la traçabilité des produits, j'apprends beaucoup avec lui. »*

D'autres ont démarré cette préparation avant la formation. C'est que nous raconte Sébastien, agent de voyage devenu préparateur de vols : *« Ma formation a duré 4 mois, 3 mois en métropole et un mois de stage à La Réunion. Je me suis préparé à rentrer en formation en récupérant les documents de personnes que je connaissais et étaient préparateurs de commande. C'était très difficile pour moi. En plus j'ai une formation littéraire et ce métier est très technique. On nous demande des notions en mathématiques, ce n'est pas de la physique chimie mais quand même il faut avoir un esprit logique. »*

Certaines personnes analysent leurs capacités d'adaptation et leur volonté de changer. Stéphane anciennement agent d'entretien devenu Aide Médico-Psychologique nous dit : *« Je pense que ma reconversion s'est bien passée par rapport à ma motivation, j'avais une envie très forte de changer de métier. J'ai toujours recherché un autre métier, j'aurais bien voulu être fonctionnaire, travailler au lycée. Mais sûrement que le moment n'était pas venu. Le diplôme pour moi n'était pas important. Si j'avais pu exercer ce métier sans diplôme je l'aurais fait. Le diplôme c'est juste un document qui me permet d'exercer, c'est tout. C'est bien, je l'ai mais ce n'est pas pour ça que j'ai fait cette formation. Je voulais vraiment un métier où je suis dans la relation d'aide. Pas le médical, ça je ne pouvais vraiment pas, mais accompagner, c'est ce qui me plaît. »*

Lise, anciennement factrice est devenue chef d'entreprise dans le secteur de l'esthétique et nous explique sa démarche : *« Lorsque je décide de faire ma formation, de toute façon j'avais prévu de travailler avec ma tatie et ma marraine. J'avais une porte de sortie. Ce n'est pas comme certaines qui ont suivi la formation en même temps*

que moi. Y'en avait qui venait aussi du FONGECIF et qui ne savait pas du tout en quoi consistait le métier d'esthéticienne. Elle ne voyait que le glamour, les paillettes. Alors qu'être esthéticienne ce n'est pas seulement ça, il y a aussi les épilations, il faut savoir faire une épilation. Quelqu'un arrive avec des boutons, des points noirs, il faut savoir nettoyer. En plus il faut des connaissances en biologie, en anatomie. Moi j'étais à l'aise j'avais déjà vu tout ça en préparation concours d'infirmier. Mais pour les autres c'était difficile, ils ne s'attendaient pas à ça. »

La notion de prise de pouvoir est reprise par Nelly qui est devenue Formatrice après des années d'expérience en tant que secrétaire administrative : *« Vraiment j'avais besoin d'un métier qui bouge, on n'a qu'une vie. Je pense que j'ai réussi parce que j'avais un objectif dès le départ. J'avais déjà une expérience du métier. Je connaissais le métier. C'est ce que j'aime. Je savais que c'était difficile de trouver du travail, mais je n'ai pas hésité à quitter mon CDI. Aujourd'hui on s'attache à un CDI comme à un trésor, ce n'était pas mon cas. Je savais ce que je voulais, et surtout ce que je ne voulais plus, j'ai pris le risque. Je ne regrette pas. »*

La proactivité se manifeste aussi par une analyse de l'environnement, permettant au sujet de se projeter. Thomas nous raconte comment il s'y prend : *« Je pense aussi à élargir mes activités. Par exemple, je sais que bientôt on ne pourra plus mettre ses déchets verts à la déchetterie. Il faudra les détruire nous-mêmes. Ce serait bien que je puisse avoir un terrain à louer ou à acheter pour pouvoir faire le traitement moi-même. Mais pour me développer il me manque un broyeur, pas un gros, non, juste ce qu'il faut. Là il me manquerait 8000,00 € pour l'avoir, je ne peux pas tout de suite. Je suis concurrencé par les associations qui proposent 17 centimes le mètre carré. C'est trop bas, je ne peux pas suivre. En même temps, cela coûte plus cher parce qu'elles ne sont pas rapides. Moi on me donne quelque chose à faire, en 3 jours c'est fait. Les associations travaillent avec des personnes en formation, elles sont lentes, il n'y a pas de rendement. »*

Cette prise de pouvoir sur le changement peut impacter également l'environnement familial. Sylvie, aide-ménagère a dû s'adapter à un rythme d'apprentissage, qui n'a pas été sans conséquence sur son organisation. Elle nous

raconte : « *La formation était très difficile surtout en gestion. Bon c'est vrai mon fils était déjà grand, à 15 ans on peut se débrouiller tout seul. La semaine parfois il était chez son père, ça me laissait du temps toute seule. Il me disait parfois : « mais maman, tu ne dors pas », je lui répondais : « non maman a besoin de bien comprendre ». Finalement, j'ai passé l'examen, et j'ai été reçue. »*

La réflexion de certaines personnes peuvent parfois les amener à considérer leur évolution comme intrinsèque à la définition de soi. Ainsi, Claude nous livre : « *J'ai décidé de faire un CIF parce que je suis curieux de nature. Mon but est d'élargir mes compétences, je veux évoluer sans traîner, la formation est là pour ça. Ça m'est insupportable de rester là comme ça. Dans mon parcours j'ai toujours anticipé. Toujours été à l'affût d'une évolution. »* (Aide-soignant, devenu gestionnaire d'unité sociale).

5.5.2. UN SUJET A L'ORIGINE DE SA DEMARCHE

Les personnes interrogées déclarent toutes être maîtresses de leur démarche. Même si certaines personnes sont dans l'obligation de prendre une décision, le choix du métier est autodéterminé.

Emmanuelle, aujourd'hui restauratrice, analyse rapidement à l'époque que son entreprise a des difficultés. Elle décide alors de faire une formation : « *L'agence commençait à avoir des soucis, à périlcliter économiquement parlant. Je voulais avoir autre chose. Le gérant voulait laisser tomber aussi, à la fin du CIF c'était décidé, il y aurait un licenciement économique. J'ai donc fait ma demande pour un titre professionnel cuisine. Ca faisait un moment que cela me trottait dans la tête. J'aimais bien cuisiner. Et puis c'était un secteur qui me parlait. »*

Bernard nous exprime sa capacité à analyser son projet : « *Aujourd'hui je suis déclaré en tant qu'agriculteur/éleveur. Le Pôle Emploi m'a convoqué pour faire des CV. J'y suis allée, mais j'ai dit à la dame, que je voulais la voir en particulier. Elle a fait les CV de tout le monde, après je lui ai dit « madame, vous pouvez me donner un terrain ?! » elle m'a dit non. Je lui ai dit que c'est ce qui me manquait aujourd'hui. J'ai quitté une entreprise ou je gagnais 1250 euros par mois, ce n'est pas pour retourner*

travailler pour quelqu'un et gagner 950 euros. C'est fini ça. Moi j'avais besoin de mon indépendance. »

Frédéric, chauffeur livreur qui n'a pas pu concrétiser son projet nous explique sa démarche : *« J'ai de la famille en métropole dans le sud. C'est pour ça que cela ne me fait pas peur de retourner en métropole. Il est vrai qu'à La Réunion j'avais un projet de création d'entreprise. Une fois, je faisais une course et j'avais besoin de déposer un papier. Mais je ne pouvais pas le faire parce que je travaillais, je ne pouvais pas le prendre sur mon temps de travail. Donc j'ai eu l'idée de créer une entreprise de livraison pour les particuliers. L'idée c'était d'avoir un site internet, que les gens puissent s'inscrire dessus la veille, et le lendemain, je faisais la livraison. Je m'étais acheté une moto et je comptais acheter un petit camion aussi. Le frein ça été la formation règlementaire pour cela. Je dois suivre une formation d'honorabilité, mais elle coûte très cher et je ne peux pas me la payer. Je trouve qu'il n'y a pas assez de solutions pour les salariés qui veulent se former. Il y a le CIF, DIF et c'est tout. »*

Murielle nous explique comment elle a dû s'orienter nécessairement vers une autre activité, par choix délibéré : *« Avant, il n'y avait pas de travail. J'ai fait des petits contrats pour la commune. J'ai travaillé à la mairie, j'étais à l'accueil, je m'occupais des papiers administratifs. J'aimais bien ce que je faisais mais ça n'a pas pu durer. C'est dommage que je n'aie pas pu continuer le dedans. Mais c'était dans ma tête pour toujours. Ensuite j'ai dû subvenir à mes besoins alors j'ai accepté un poste en tant que femme de chambre dans un hôtel. J'étais mariée, j'avais des enfants, il fallait travailler. J'ai fait 4 ans d'extra et après j'ai été embauchée en contrat à durée indéterminée. Au début ça va, tu es jeune, tu peux faire le travail facilement. Mais en vieillissant c'est plus pareil. Je suis souvent en arrêt maladie, le travail est trop difficile. Alors comme j'ai vu le médecin mon employeur a dû me reclasser. J'avais mal au dos, alors maintenant je ne fais plus que les chambres, je fais une moitié lingerie et agent d'entretien. Mais c'est toujours aussi fatigant. Alors je me suis dit qu'il fallait que je fasse autre chose. J'avais encore en tête mon premier travail. »*

Le sujet est parfois dans l'obligation de s'orienter vers un nouveau métier car il doit faire face à des aléas de santé, néanmoins, il choisit sa formation en totale liberté.

5.5.3. UNE ATTRIBUTION EXTERNE DE LA NON REALISATION DU PROJET

Chez les personnes qui ne vont pas au bout de leur démarche nous notons que celles-ci attribuent le non aboutissement à des modalités externes. C'est le cas de Denis, Employé commercial qui souhaitait devenir Technicien Assistance Informatique : *« J'ai bien fait quelques recherches d'emploi mais je n'ai rien trouvé. Les entreprises sont intéressées par le diplôme de l'AFPAR mais ce qui me manque c'est l'expérience. Il faut de l'expérience dans ce métier. C'est pour ça que je dis qu'il faut que la formation soit plus longue, surtout sur la période de stage. On a un stage d'un mois, ce n'est pas suffisant. (...)Pour l'instant je ne cherche pas d'emploi, j'attends qu'une opportunité se présente. C'est beaucoup le réseau qui fonctionne ici. »*

De même pour Tatiana, Agent de sécurité ayant suivi une formation au CAP Petite Enfance : *« J'ai bien essayé d'envoyer des demandes d'emploi, mais sans réponse. Quand on ne connaît personne dans le secteur, ce n'est pas évident. »*

Fabienne nous explique également que les exigences des entreprises n'ont pas favorisé son insertion dans le secteur choisi : *« Après ma formation j'ai été licenciée tout de suite, j'ai terminé le 31 avril et le 02 mais je ne travaillais plus. Mais c'était prévu alors je n'ai pas été surprise. J'ai envoyé des CV mais à chaque fois ce qui revient c'est mon manque d'expérience. J'envoie des lettres mais je n'ai pas de réponses. Je voudrais aussi faire hôtesse d'accueil sinon, ça me semble plus abordable. Mais pour travailler aujourd'hui il faut un piston, sinon on ne peut pas trouver. ».*

Bruno, qui souhaitait se lancer dans la commercialisation des énergies renouvelables, a lui aussi mis en évidence les difficultés économiques pour justifier l'abandon de son projet.

Pareillement, Virginie, secrétaire médicale qui souhaitait devenir esthéticienne dit : *« Ensuite, j'avais bien réfléchi, dans le contexte économique actuel il est très difficile de monter une activité à soi. Je n'avais pas suffisamment de finances pour me lancer. Je ne pouvais pas non plus empiéter sur le budget familial. En plus si on réfléchit bien lorsque cela ne va pas, le budget esthétique c'est le premier qu'on sacrifie, moi-même je ne vais pas chez le coiffeur depuis un certain moment. »*

Pour certaines personnes, l'organisation mise en œuvre autour du projet n'est pas suffisante. C'est ce que nous raconte Jeanine : « *Ma priorité est de terminer cette formation. Mais je n'ai pas le temps, je voudrais me renseigner pour voir si je peux avoir des congés supplémentaires.* » L'attribution de la non réalisation est toujours externe, le sujet estime que son activité professionnelle ne lui permet pas d'aller au bout de son projet.

Les extraits des entretiens ainsi évoqués placent le sujet au cœur du processus de changement. Nous nous sommes en outre intéressée à la période de formation. Comment a-t-elle été vécue par les sujets ? Quel but était poursuivi ? Comment le projet est-il investi dans cette période particulière ?

5.6. LA FORMATION COMME INSTANCE INITIATIQUE

5.5.4. LE RETOUR EN FORMATION, DE L'APPREHENSION A SA REALISATION

Le retour en formation est synonyme d'appréhension pour les sujets interviewés. Emmanuelle nous dit : « *Le retour en formation était dur. Je n'étais plus habituée. La pratique ça allait, mais rester pendant 8 heures d'affilée assise sur une chaise ! En plus j'habitais le nord et à 7 heures je devais être à Saint André. Je vis seule avec mes deux enfants, à l'époque, l'un avait 14 ans et l'autre 4 ans. Les enfants étaient moins chez moi et plus chez leur père. (...)La formation était bien faite, la pratique surtout.* ».

Lydie, n'en pense pas moins : « *Avoir le statut étudiant c'est difficile. Il faut avoir la motivation pour pouvoir aller jusqu'au bout. Il faut savoir ce qui nous attend. Le travail personnel est très important. Les cours ne sont plus comme avant, moi qui ai connu l'ancien programme. Maintenant nous avons une partie médicale, une partie soins infirmiers purs. Avant on voyait une partie par organe on va dire et maintenant on nous montre une partie et puis on généralise pour le reste. Il faut encore plus de recherches personnelles. J'ai vraiment bossé comme une malade.* »

Oriane aussi : « *Le retour en formation a été dur. Ma petite fille était encore bébé comme je vous disais. Le matin je me levais à 5h00 du matin. Il fallait que je prépare les enfants, que je les dépose. Je déposais ma fille au portail de la crèche, je n'avais même pas le temps de rentrer. Ma formation se déroulait à Saint Louis. Ce n'était pas évident, il a fallu retourner aux bouquins, aux contrôles. Cela se passait en contrôle continu* »

Aurore elle, nous raconte ses débuts en formation : « *Au départ reprendre les cours c'était difficile. Ecrire toute la journée, j'avais mal aux mains. Pour les matières générales, cela allait. Je voulais tellement faire ça que je me suis mise à fond dans mon travail. Chaque semaine on avait un contrôle donc je faisais des fiches de révisions. Moi j'ai besoin de relire le cours le soir pour pouvoir le retenir. Donc arrivée chez moi je faisais des fiches.* »

Nos interviews nous donnent à voir une organisation matérielle particulière mise en place pour faire face aux impératifs. C'est ce que nous confie Sébastien, ayant suivi

une formation de Préparateur de vols en métropole : *« Je suis ensuite entré en formation. Alors là c'était dur. Assurer la formation, plus le ménage, les courses, la cuisine. Ce n'était pas évident du tout. J'avais de la route à faire tous les jours pour me rendre au centre de formation. J'avais environ 1 heure le matin, une heure le soir. Les horaires de bus étaient décalés, alors cela n'arrangeait pas. »*

Le soutien des proches peut alors se révéler primordial dans le suivi de la formation tel que le montre le témoignage d'Aurélie qui a suivi une formation au Brevet Professionnel de Responsable d'exploitation Agricole : *« J'ai deux enfants qui avaient 11 et 7 ans au moment de ma formation. Mon mari m'a beaucoup soutenu. La formation a permis de créer du lien entre nous. Mes enfants m'aidaient, ils me disaient : « maman, alors, je fais quelles photocopies pour toi ? » Et puis c'était un moyen pour moi de leur montrer qu'il n'y avait pas d'âge pour apprendre, ils voyaient leur maman travailler aux devoirs en même temps qu'eux ! Vraiment cette formation nous a rapproché tous. »*

Josie, ayant suivi une formation au BTS Social en métropole également, nous dit : *« La formation a été dure pour moi, déjà il y avait l'éloignement, mes difficultés financières. Vraiment pour réussir je pense que de bonnes conditions sont indispensables. Avec ça moi je ne pouvais pas me concentrer. J'ai fait deux stages, une à la Caisse d'Allocation Familiales et une à l'« U ». Je me suis débrouillée toute seule pour trouver mes lieux de stage. [...] Mon mari a pris un an de disponibilité avec son entreprise. Là-bas, c'est lui qui s'occupait des enfants. »*

Pour certaines personnes, le retour en formation a été l'occasion de prendre conscience de leurs compétences. Plusieurs nous rapportent que désormais ils se sentent plus à l'aise face à l'apprentissage et projettent même de se former sur d'autres champs. Pauline, assistante qualité devenue assistante de gestion nous apporte son témoignage : *« Je pense que j'ai réussi ma reconversion parce que je voulais vraiment avoir un diplôme. Obtenir cette reconnaissance pour moi c'était important. J'étais pauvre et je n'ai pas pu le faire avant, c'est vrai que lorsque tu es jeune tu ne te rends pas compte. J'aurais même dû le faire plus tôt. [...] En faisant cette formation je pense aussi à l'avenir. Demain si je veux être cadre je pourrais démontrer que je suis allée me former. Parfois si tu n'as pas de diplôme tu ne peux pas accéder à ces postes, on te demandera*

toujours d'attendre un peu. Aujourd'hui je peux y prétendre. [...]Je fais un peu de comptabilité mais je me rends compte que je suis légère la dessus. Je ne peux pas aller jusqu'au bilan. Je voudrais me perfectionner dans ce domaine, faire une formation. J'ai donc déménagé sur la Petite Ile, c'était une nouvelle vie qui redémarrait. Je voudrais aussi m'orienter vers une Licence maintenant, en Ressources Humaines peut-être. ».

Selon les sujets constituant notre échantillon, une place importante est donnée aux conditions de formation.

Claude regrette en effet des conditions de formation mises à mal à cause de l'organisme de formation : *« En formation j'étais le doyen, je me suis retrouvé avec des jeunes qui sortait juste du BAC. Au départ ce n'était pas évident, après les choses s'arrondissent. Bon après dans l'institution elle-même il y a une lutte que j'ai perçue très vite. Il y avait des conflits très palpables entre les formateurs et la direction. C'était feutré mais très violent. Alors nous, on ressent ce mal-être. Il y avait vraiment un manque de dynamique, de cohésion. Le métier de formateur ne s'improvise pas, surtout dans ce secteur d'activité. Alors en termes de théorie tout ça ok mais le reste non. On n'avait même pas accès à la bibliothèque, alors une fois pour travaux ça va mais après c'est untel qui n'est pas là. Alors ça c'était perturbant. J'ai donné des cours aux ambulanciers, c'était un gros truc. Si on a de mauvaises conditions pour travailler, ça n'aide pas. »*

C'est aussi le cas de Thomas, Caissier de nuit devenu chef d'entreprise dans les espaces verts : *« J'avais de bonnes notes pendant la formation alors maintenant le centre m'appelle pour faire partie du jury pour les examens. Ça me plaît bien, je voudrais peut-être faire formateur dans l'avenir. J'ai remarqué que formateur on ne travaillait pas tout le temps, alors je pourrais faire ça pour compléter encore un peu mon activité. Ce n'est pas compliqué d'apprendre aux autres ce que je sais. Je pense aussi à faire valider mes acquis, avec mon expérience je pense que je peux faire valider un diplôme, j'aimerais bien faire reconnaître ça. Moi j'ai toujours su ce que je voulais faire. Il y a des personnes qui viennent en formation et prennent ça comme un congé. Moi non, je venais tout le temps, je n'ai pas manqué les cours. Je voudrais évoluer dans ce secteur, me perfectionner. Je recherche actuellement d'autres sources de financement*

pour faire une autre formation. Mais bon c'est compliqué, on n'a pas toujours l'écoute que l'on attend avec ces administrations ! » La formation s'étant bien déroulée, le projet de Thomas a été consolidé.

5.5.5. L'OBTENTION DU DIPLOME UN SIGNAL POUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Comme évoqué précédemment, l'obtention du diplôme est parfois pour le sujet un signal. Il souhaite à travers la formation et le diplôme mettre en avant ses compétences professionnelles. Ce diplôme peut aussi être exigé par la profession. En lien avec les motifs d'engagement en formation de type vocationnel ou opératoire professionnel, la formation est décrite par certains sujets comme suit :

Valérie : « J'ai contacté le FONGECIF pour la formation de formateurs avec l' « A ». Je voulais reprendre une formation pour améliorer ma pratique. Je voulais être mieux armée pour me lancer dans cette activité. (...) J'ai acquis des outils et méthodes pour être formatrice. Je pouvais aussi comparer à ma propre expérience. Bon je dois dire que je m'en sortais pas mal parce que je retrouvais ce que je faisais. Ensuite, il faut dire que le titre c'est important pour la recherche d'emploi c'est une attestation de ses compétences. J'ai découvert beaucoup d'outils de méthodes, comment faire une session, animer un groupe. »

La formation peut aussi permettre l'atteinte de la technicité nécessaire pour mener à bien son activité. L'obtention du diplôme peut ne pas être décisive dans la réalisation de la reconversion. Notons le cas de Sylvain, préparateur de commandes devenu horticulteur : *« La formation m'a aidé à gérer l'exploitation, au niveau des papiers, des documents. Ce que j'ai trouvé le plus difficile ce sont les matières générales. Je n'ai d'ailleurs pas obtenu le diplôme à cause de cela. J'ai eu 7 matières sur 11. J'avais plus de difficultés en français, mathématiques et sciences. C'était un niveau BAC quand même, déjà que je n'avais pas le BAC. J'ai dû réapprendre à donner du temps aux études, aller sur internet pour faire des recherches. Aujourd'hui, ce que j'ai appris je peux l'appliquer. Avant je ne connaissais pas la revue technique d'une plante par exemple. Combien et quel type d'engrais il faut mettre. J'ai appris les différents produits phytosanitaires. Cela m'a apporté une technicité que je n'avais pas. Par exemple, je sais*

faire la différence entre ce que c'est qu'une exploitation forfaitaire, à partir de combien de mètres carrés. Je travaille dans les plantes, je fournis le marché en rosiers, parfois un peu de piment ou citrons. Je fais essentiellement de l'horticulture. »

Cependant, pour les sujets qui ne vont pas au bout de leur processus de reconversion nous notons que cette nécessité d'acquérir des compétences professionnelles n'est pas appuyée par d'autres facteurs, indispensables pour la persistance du projet : *« La formation m'a apporté des compétences professionnelles pour m'occuper des enfants. Je continue à réviser pour ne pas perdre ce que j'ai acquis. Je continue à faire des recherches. Lorsque l'on travaille avec des enfants, il faut tenter de les comprendre. Chaque enfant est particulier, il faut agir dans son intérêt à chaque fois. »* Aurore, Employée commerciale en boulangerie ayant suivi une formation au CAP Petite Enfance.

Denis nous explique comment il a vécu cette formation : *« La formation c'était super. Je suis allé à l'« A » de Saint François pendant 9 mois à temps plein. Le formateur était bien, sa pédagogie était adaptée. Il nous donnait même des petits plus. Il savait bien expliquer. Cela m'a permis d'acquérir des compétences professionnelles relatives à ce métier. »*

Kelly, nous dit elle aussi : *« La formation que j'ai suivie était satisfaisante. Nous avons appris tout ce qui était nécessaire pour créer et gérer une structure : l'étude de marché, la comptabilité. Nous avons rencontré deux professionnels : un comptable et un banquier, cela nous a bien aidés. »*

En effet chez certains sujets, nous avons remarqué que la seule focalisation sur le rapport entre la formation et l'activité exercée était insuffisante et ne permettait pas une projection durable dans l'avenir.

5.5.6. LE PROJET DE RECONVERSION : ABOUTISSEMENT OU REDEFINITION

Le CIF a permis à certains sujets de se réorienter. Il s'agit de personnes qui ne sont pas allées au bout de leur projet initialement mais qui ont tiré un avantage de l'opportunité de formation. Caroline, assistante de gestion qui souhaitait devenir

Crêpière, nous raconte : « *Je me suis donc orientée vers la formation spécialité glace et crêpe en métropole, en Bretagne. J'ai fait deux stages, 3 à 4 jours en glace et 3 semaines en crêperie. En glace déjà je me suis dit ce n'est pas possible, je n'ai pas le matériel. Il faut une turbine et je ne pourrais pas me l'acheter. La crêperie restait ma seule alternative. [...]Après cet épisode, j'ai décidé de faire une Validation des Acquis et de l'Expérience pour valider le BTS assistant de gestion PME PMI³¹. Je suis toujours à la recherche d'un emploi aujourd'hui. Je ne mets pas de côté l'idée de me former encore dans la paie. Me spécialiser en tant que gestionnaire, j'ai déjà fait ça auparavant, mais c'est vrai que les déclarations sociales c'est plus dur. Je recherche du travail mais le Pôle Emploi ne nous aide pas du tout, j'ai eu un entretien l'année dernière et depuis plus rien. Si je compte sur eux pour trouver quelque chose !* »

C'est aussi ce que nous confie Virginie qui initialement voulait devenir Esthéticienne et qui revient vers son métier de secrétaire médicale : « *Il était important pour moi de me diriger vers le titre d'assistant médico-social parce que je veux être reconnue comme assistante et non comme une secrétaire. Nous ne gérons pas des dossiers mais des personnes et ça trop souvent ceux qui travaillent dans ce secteur ont tendance à l'oublier. Moi j'ai été sensibilisée à cela parce que ma grand-mère souffrante partait souvent en consultation. Et là j'ai vu ce qui était bien et ce qui était moins bien. Ce qu'il ne fallait surtout pas faire du tout. Parce que je peux vous dire, il s'en passe des choses dans ce secteur. Après il y a aussi d'autres choses à gérer dans ce métier, il y a la gestion des dossiers, de la confidentialité. Nous gérons des personnes !* »

Pour Fabrice, le CIF n'est qu'une étape et il souhaite s'orienter vers d'autres formations : « *Je voudrais continuer sur une autre formation en métropole. Mais mon employeur ne veut pas me laisser partir. Même là après ma formation il ne veut pas. Il pense que si je m'en vais c'est pour aller chez le concurrent.* » (Plombier ayant suivi une formation Permis Poids Lourds).

C'est aussi le cas de Luc : « *J'ai toujours fait preuve de stratégie dans tout ce que je fais, j'essaye toujours d'aller plus loin. Là je voudrais faire une formation de niveau*

³¹ Brevet Technicien Supérieur / Petites et Moyennes Entreprises, Petites et Moyennes Industries.

supérieur. Peut-être une formation de perfectionnement dans un premier temps, en DIF³². Je crois que c'est le DIF, les 120 heures là. Ensuite je voudrais un niveau au-dessus de ce que j'ai. Pouvoir bien gérer la traçabilité, avoir des notions en gestion. Il faut pouvoir tout gérer soi-même. »

Nous constatons que parmi les personnes ayant réussi leur reconversion la construction du projet est l'une des caractéristiques de leur démarche. En effet, le contact avec le métier est recherché à travers des informations recensées ou un exercice par anticipation qui participe à la construction du projet. Le sujet se confronte ainsi à la réalité du métier. C'est ce que nous avons pu voir dans le cadre de la socialisation anticipatrice.

Le projet vu à la fois comme but final et comme processus permet au sujet d'évaluer avec précision leur devenir. Ainsi, les personnes concernées poursuivent leur préparation après la formation. Le projet se réalise souvent après une période de latence plus ou moins longue.

C'est ce que nous raconte Bernard, chauffeur de bus devenu éleveur : *« Je ne suis pas retourné dans mon entreprise. Aujourd'hui je suis toujours dans les cabris et les abeilles. Là j'en ai une vingtaine, j'ai des ruches aussi sur un autre terrain que l'on baille. Ma race de cabris est unique, c'est moi seul qu'il l'a travaillée. Ils sont rouges et noirs. Je ne fais que la reproduction, je ne fais pas d'engraissement. Pour ça il faut de la place, je n'en ai pas. Lorsque j'aurai un autre terrain oui mais là c'est impossible. Je suis saturé. Il faut mettre la qualité du travail avant tout. Cela de sert à rien de saturer les parcs et produire de la mauvaise qualité, je suis vigilant la dessus. Là vous voyez j'ai déjà acheté du matériel pour ma future installation. Je stocke pour l'instant, comme ça je suis prêt à partir. J'ai mis mon terrain en vente pour pouvoir partir sur autre chose et avoir des fonds. »* Le projet de devenir éleveur se poursuit dans l'optique d'un agrandissement de l'exploitation. Le sujet se projette et analyse ses possibilités.

C'est aussi ce que fait Thomas, Caissier de nuit ayant à la fois une entreprise dans l'entretien des espaces verts : *« Quand la formation se termine je retourne en entreprise*

³² Droit Individuel à la Formation

mais je décide de ne pas partir pour l'instant. Mon métier à la station me permet d'avoir un revenu fixe. Je n'ai pas eu d'aide mais j'ai ouvert mon entreprise dans le même temps. Aujourd'hui je travaille pour les collectivités et certaines structures privées. J'ai une personne, formée, avec moi. C'est important pour moi qu'elle connaisse le métier. J'ai fait mes démarches seul, je ne connaissais personne. Tant que je n'ai pas assez de marché, de boulot, je ne quitterai pas la station. Donc je travaille la journée pour mon entreprise et le soir de 16h à 22h pour la station. Et puis j'avais une bonne réputation à l'école, alors il font de la publicité pour moi, ça m'a permis aussi d'avoir des marchés, le bouche à oreille fonctionne bien. » Nous voyons que le sujet déploie une stratégie pour mener à bien son projet. Le retour en entreprise correspond à une nécessité purement économique au service de son projet de vie.

Cette phase qui s'apparente à une phase de test est effectif également pour Sylvie, Aide-ménagère devenue chef d'entreprise dans le transport des personnes : *« Je n'ai pas abandonné mon projet de création, je m'oriente plutôt vers de la location de licence maintenant, c'est plus abordable. Lorsque tu travailles dans ce domaine tu transportes des personnes malades ou autres. Cela peut aussi être des enfants en difficulté. J'aime ce côté relationnel, tu les emmènes chez l'orthophoniste, chez le kiné. J'ai ma capacité depuis 3 mois. Avant de travailler j'ai un peu fait du travail au noir. Il ne faut pas dire ça, mais j'ai voulu voir d'abord si ça me convenait vraiment avant de me lancer. C'est après que j'ai décidé de demander mon congé sabbatique. »*

Parfois le retour en entreprise peut être plus long et peut entraver la réalisation du projet. La notion de prise de décision devient alors importante. Ainsi Marc, vendeur magasinier devenu formateur en entretien de surfaces nous raconte : *« Aujourd'hui, je me consacre à mi-temps à mon activité indépendante, et je suis resté à mi-temps dans mon entreprise. Je crois que c'est la peur de se lancer. Mais il faut que je prenne une décision définitive car sinon mon activité ne pourra pas se développer. Parfois il faut que j'aille jusqu'à Saint Benoît pour les formations et pour ça il faut être libre. Je me donne encore quelques mois pour prendre une décision. »*

Mireille de son côté, nous raconte comment elle a dû prendre des risques : *« A chaque fois que j'étais retenue sur un poste, mon travail ne me permettait pas d'être*

disponible immédiatement. A chaque fois c'était la seule raison, on me disait que d'autres personnes cherchaient elles du travail, moi je travaillais déjà. La seconde fois pareille, par rapport à mon travail je n'ai pas pu. Donc j'ai continué pendant 8 mois après j'ai décidé de partir. Je me suis dit, il faut que je le fasse, sinon j'allais passer à côté d'autres postes. J'ai donc abandonné mon poste, mais le temps que l'entreprise fasse ses relances en recommandé. Ça a pris 2 mois, où je suis restée encore une fois sans revenus. Le temps d'avoir tous mes papiers et tout ça. Je ne travaille plus depuis le 21 octobre 2012. Mais je fais quelques remplacements. Avec le Centre Communal d'Action Sociale, ils m'appellent et me confient des missions ponctuelles. Je vais chez les personnes. Je m'occupe d'une personne handicapée et d'une petite fille autiste. En mai, je vais avoir une autre mission de 10 jours. (...)Parallèlement, j'ai repassé le diplôme d'aide-soignante eu mois d'octobre. Je vais faire une formation passerelle. Ça va durer 6 mois, il ne me reste que 2 modules à passer, tout ce qui est en rapport avec les soins, les soins cliniques. Je vais pouvoir bénéficier des cours. Ma formation sera prise en charge par La Région. J'ai tout calculé. C'est vrai que le milieu hospitalier c'est mieux, le salaire est plus intéressant, on est bien payé à l'hôpital. Même si c'est différent de l'AMP³³, maintenant les aides-soignants mettent aussi en place des ateliers, alors qu'ils ne sont pas formés pour ça. Toute la partie prise en charge éducative c'est l'AMP normalement. Je voulais aussi m'orienter vers le métier d'ergothérapeute. Mais je n'ai pas le bac et c'est le niveau requis. Et puis repartir en formation pendant trois ans, je ne crois pas que j'en ai encore la force. En plus il faut trouver de quoi se nourrir pendant ce temps. Le retour en formation c'est compliqué. Je vais commencer par aide-soignante après on verra, il n'est jamais trop tard. » Nous remarquons aussi que le projet initial de devenir AMP ouvre la voie à d'autres projets. Le sujet envisage désormais une évolution dans ce même secteur d'activité.

C'est aussi ce que nous dit Luc, qui après sa formation de Boucher, déclare acquérir de l'expérience pour pourquoi pas ouvrir sa propre entreprise : *« Je pense à la création d'entreprise mais j'aimerais me perfectionner d'abord, bien connaître le métier. Prendre tout ce qu'il y a à prendre. Je travaille en binôme avec quelqu'un*

³³ Aide Médico-Psychologique

d'expérimenté, je me rapproche de lui pour bien apprendre le métier. De toute façon je n'ai jamais aimé la routine, j'ai toujours voulu me perfectionner. Il me donne certaines responsabilités, je regarde la traçabilité des produits, j'apprends beaucoup avec lui. Mon entreprise je voudrais la créer dans mon quartier même. Il n'y a pas de boucherie. Mais en attendant je me crée mon réseau. Si j'ai de bonnes relations avec les fournisseurs, plus tard ce sera plus facile pour moi. Pour l'instant c'est ça que je développe. Il faut développer la confiance qu'ils peuvent avoir en moi. Je réfléchis toujours à la suite moi. »

Parfois le sujet continue à faire évoluer son projet pendant la formation. Certains n'avaient pas pensé à la création d'entreprise au début mais finalement vont s'y lancer après la formation. Les événements inattendus sont contournés de façon efficace. Lise, anciennement Factrice nous raconte comment elle arrive à créer son entreprise dans l'esthétique : *« Vraiment moi quand j'étais en formation et que je parlais de mon projet les gens me disaient « ouais toi tu as tout tracé ». Tout était bien prévu à l'avance, je n'avais pas fait ça par hasard. Tout s'est imbriqué naturellement ensuite. Mon entreprise a bien voulu m'accorder une rupture conventionnelle. Franchement, l'entreprise là m'a beaucoup aidée. Sans cela je crois que je n'y serai pas arrivée. L'entreprise a joué un rôle primordial dans mon projet. Lorsque je termine ma formation finalement ma tatie n'a pas pu m'embaucher. Elle avait dû embaucher quelqu'un en contrat de professionnalisation parce qu'elle n'y arrivait plus toute seule. Il restait un an à la personne et elle ne pouvait pas me prendre en même temps. Moi je ne voulais pas trop attendre après ma formation parce que si tu ne pratiques pas tu perds tout ce que tu as appris. En plus ma marraine avait voulu ouvrir un institut à Saint Leu. J'ai eu peur d'être toupie entre les deux et qu'elles m'envoient faire ceci ou cela. Que je fasse le va et vient à chaque fois. Je me suis dit que je pouvais ouvrir mon institut seule même si ce n'était pas prévu au début. »*

C'est aussi le cas d'Emmanuelle, restauratrice, anciennement chargée de communication : *« Lorsque la formation se termine, je pars en vacances ! Plus sérieusement, oui, je prends quelques vacances, puis j'ai travaillé chez un traiteur, pendant un mois. Mais moi je voulais être indépendante. Le salaire ne correspondait pas à ce que je gagnais avant. J'avais de toute façon le projet de monter quelque chose.*

Après j'ai travaillé dans un restaurant, mais je n'ai pas supporté la hiérarchie, les patrons étaient un peu particuliers, il y avait beaucoup de turn over dans la boîte. Les conditions de travail et le salaire ne me convenaient pas du tout. Donc début juillet 2012 j'ai eu ce projet d'avoir ma propre affaire, je me suis inscrite au Pôle Emploi et j'ai fait une formation en gestion. J'ai commencé à travailler mon projet »

De surcroît, la confrontation à la réalité du métier, a poussé ici le sujet à s'orienter vers une autonomie. Le projet est en perpétuelle évolution même après l'atteinte du but initial de la reconversion.

Gérard, directeur technique dans le BTP devenu Directeur technique en Aménagement Local a connu également une réévaluation de son projet : *« Aujourd'hui, avec le recul, je me laisse le temps. Je me suis fixé une échéance de 4 à 5 ans. Entre temps, nous avons adopté un enfant, un petit Mauricien. J'en ai deux, 4 et 1 an. J'ai dû aller à Maurice 4 mois pour l'adaptation. J'ai une meilleure vision de la stratégie à mener. En rentrant en formation, je me disais : « dans un an, je monte ma boîte ». Aujourd'hui je suis mieux armé. Il y a une façon de gérer, je ne m'étais pas imaginé tout cela. Je pensais que l'éthique, le social suffisaient. Je ne travaille donc toujours pas dans ce secteur, mais je continue à développer l'association. J'ai mis en application ce que j'ai appris. J'ai monté le business plan, la communication, le plan d'action. En réalité il y a une rigueur administrative que je ne connaissais pas, il faut le gérer comme une entreprise. Pour avoir des subventions européennes par exemple, il faut une certaine assise, créer un réseau avec d'autres associations. Je pense que mon environnement y est pour beaucoup dans mes choix. Ma femme est arthérapeute. Et sa clientèle est composé de 80 à 90% de personnes ayant subi des agressions sexuelles. Cela touche tous les milieux sociaux, même les fonctionnaires. Ensuite, il y avait aussi une partie concernant les enfants. L'association a d'abord été créée en métropole. Il y avait une approche art pédagogique, axé sur le développement personnel. Pour en venir à la fin de ma formation, j'ai quand même quitté mon entreprise. Mon sujet de mémoire concernait l'économie sociale et solidaire. J'ai travaillé sur les société à économie mixte. C'est grâce à cela que j'ai obtenu un poste au sein d'une société d'aménagement, je devais aider le directeur dans la structuration. C'est une phase transitoire pour moi, c'est quand même un poste qui me correspond. »* Le projet initial est repensé selon les

opportunités qui se présentent mais aussi grâce à un retour réflexif relatifs aux apports de la formation.

Cette redéfinition du projet sera aussi vécue par Paul, anciennement Agent administratif qui voulait au départ devenir photographe qui finalement est resté dans son entreprise d'origine mais sur un poste de Photographe Réglementaire. Il a la charge désormais de faire des photographies officielles à verser dans des dossiers administratifs. Son projet a donc été redéfini au regard de l'opportunité qui s'offrait à lui.

Oriane, qui ne pensait pas à la création d'entreprise au départ nous livre : *« Quand je rentrais chez moi, je voyais près d'une pâtisserie un local non utilisé. En plus c'était bien placé, et avoir d'autres commerces à côté c'était rassurant. J'ai tout fait pour trouver le propriétaire mais malheureusement il m'a dit qu'il ne louait pas, qu'il y avait trop de travaux à faire. Mon compagnon a cherché par le biais de ses connaissances et finalement on a trouvé ici. Le propriétaire louait à une personne qui tenait une pizzeria. Il avait des frigos, plans de travail. Il a accepté de me louer le local. Il a tout nettoyé. Il était rassuré que ce soit un centre esthétique parce que la pizzeria attirait les jeunes. Il m'a beaucoup aidé, il a rénové le local. Les meubles c'est moi. Pour mon installation j'ai eu un prêt avec l'ADIE³⁴. Et j'ai eu une aide de la Région. Je ne voulais pas trop m'endetter pour me lancer. C'est vrai que ce n'est pas trop évident parce que je n'ai pas de fond de roulement. J'ai aussi fait un stage de première installation. Je trouve que la chambre des métiers ne nous renseigne pas correctement. J'ai fait un stage de 4 jours mais qui ne m'a pas apporté grand-chose. Ils ne savent pas nous renseigner sur le statut le plus adéquat. »*

C'est aussi ce que nous raconte Sophie, agent administratif en création d'entreprise. La fin de la formation correspond à une phase de préparation du projet dans le cas d'une création d'activité, avec les choix que cela suppose : *« Après ma formation, je quitte définitivement la centrale. Je pars m'inscrire à l'ANPE³⁵. J'ai tout de suite eu l'idée de créer ma propre activité. Il faut rechercher les fonds, quel matériel, quel local. Entre temps, nous avons construit alors c'est tout naturellement que l'idée m'est venue*

³⁴ Association pour le Droit à l'Initiative Economique

³⁵ Agence Nationale pour l'Emploi, devenue Pôle Emploi à ce jour.

de le faire chez moi, dans mon garage. Ça été pris en compte dans la construction de ma maison. Au départ, je voulais faire un mini bus itinérant. C'est vrai que ça aurait été intéressant. Parfois venir à domicile c'est mieux, j'aurais pu me mettre dans les jardins ou un parking, avec de la musique pour bien isoler des gens des bruits extérieurs. Bon c'est une idée mise de côté pour l'instant mais pas complètement abandonnée. Il n'y a qu'une personne qui fait ça à La Réunion, sur Saint Denis, ce n'est pas très développé alors je pense que ça peut être une bonne activité. Je vais commencer une formation la semaine prochaine, avec le Pôle Emploi. Je vais apprendre à faire des calculs de couts, comment rédiger. Faire du marketing, écrire des annonces. Voir les fiches de paies. Après je vais commencer à prendre contact avec les organismes de prêts. Mon projet continue petit à petit à se mettre en place, je me donne jusqu'à la fin de l'année. »

Frédéric, chauffeur livreur qui souhaitait devenir chauffeur Poids Lourds va passer lui dans cette phase de latence qui correspond à une réflexion sur son avenir professionnel : *« J'ai bien fait des démarches pour trouver du travail après ma formation. Mais je me suis rendu compte que les chauffeurs à La Réunion sont exploités. On m'a proposé 1100 euros. En plus j'ai discuté avec certains salariés, ils m'ont dit que la direction les « engueulait ». Je ne voulais pas vivre cela. De toute façon l'employeur m'a dit que si tu n'acceptes pas, voilà la pile de dossiers qui sont après toi. En métropole, être chauffeur cela te rapporte minimum 1900 euros. Sur les camions de pétrole tu peux te faire 2000 euros et plus. A La Réunion « N » et « GH » sont les plus grandes auto-écoles et sortent plus de 10 chauffeurs par mois. Le marché est saturé maintenant. Il n'y a plus de place à prendre, à moins de se faire exploiter. J'ai de la famille en métropole dans le sud. C'est pour ça que cela ne me fait pas peur de retourner en métropole. Il est vrai qu'à La Réunion j'avais un projet de création d'entreprise. Une fois, je faisais une course et j'avais besoin de déposer un papier. Mais je ne pouvais pas le faire parce que je travaillais, je ne pouvais pas le prendre sur mon temps de travail. Donc j'ai eu l'idée de créer une entreprise de livraison pour les particuliers. L'idée c'était d'avoir un site internet, que les gens puissent s'inscrire dessus la veille, et le lendemain, je faisais la livraison. Je m'étais acheté une moto et je comptais acheter un petit camion aussi. Le frein ça été la formation règlementaire pour cela. Je dois suivre une formation d'honorabilité, mais elle coûte très cher et je ne peux*

pas me la payer. Je trouve qu'il n'y a pas assez de solutions pour les salariés qui veulent se former. Il y a le CIF, DIF et c'est tout. »

Nous constatons que dans certains cas, la période de CIF est insuffisante. Le sujet réévalue son projet afin qu'il corresponde au mieux à ses attentes.

La famille est parfois un soutien important pour le projet. C'est le projet collectif qui prend le pas et permet la réalisation. Cela se voit pendant la formation pour certains. A titre d'exemple, Sébastien témoigne : *« Heureusement que j'ai eu un soutien familial. Je n'aurais pas pu continuer sans cela. Dans les moments de découragement, pouvoir compter sur quelqu'un c'est important. Merci Skype³⁶. Surtout qu'en plus il y a l'éloignement. Etre tout seul, en métropole ce n'est pas évident tous les jours. Le climat ça allait, je suis allé en été et puis je connaissais un peu l'environnement. (...) Je pense que mon projet a réussi parce que je connaissais déjà des personnes qui faisaient ce métier. Cela m'a aidé. Ensuite, je savais aussi ce que je voulais, il faut persévérer. La démarche administrative est longue alors il faut vraiment le vouloir. »*

C'est aussi ce que Pauline nous dit : *« Mon mari m'a très bien soutenu. Il intervient à l'université en droit et économie. Il était derrière moi. Il me refaisait tous les cours, il me faisait réviser. Dans les moments de découragement, c'est lui qui me disait non allez tu tiens le bon bout, n'abandonnes pas. J'avais un coach à la maison. »*

Il en est de même pour Marc, vendeur magasinier devenu formateur dans le domaine de l'entretien des surfaces : *« Pendant ma formation j'ai reçu beaucoup de soutien. D'abord mon ami, qui était formateur et qui m'a beaucoup aidé dans l'assimilation de la formation. Et puis je dois dire que le soutien familial était important, sans cela, je n'y serais pas arrivé. Elle s'est occupée de la maison, des enfants. C'était important dans mon projet. »*

Pour d'autres personnes, le projet devient le projet de la famille. Claude revient sur ces importantes décisions : *« A la fin de ma formation ce n'était pas possible de trouver du travail, en plus c'était en plein dans les élections municipales. Dans*

³⁶ Skype est un logiciel gratuit qui permet aux utilisateurs de passer des appels téléphoniques via Internet.

l'entreprise j'ai voulu mettre en place un pôle social mais ma direction a refusé, il pense surtout au coût, c'est normal. A un moment je me suis dit qu'il fallait que je parte, et j'ai attendu. Mon épouse est infirmière, j'ai deux enfants avec elle. Et j'ai deux grands enfants en métropole. Disons que nous sommes arrivés à un bon compromis entre les nécessités familiales et mon projet. Elle fera partie de ma structure, nous allons travailler ensemble, elle a pu négocier son départ, en plus j'ai les enfants qui doivent partir en métropole pour leurs études alors c'était vraiment le bon moment, où tout concordait. » Le projet naît d'une succession d'essais, qui permet au sujet de se projeter dans un avenir qu'il conçoit à plusieurs. Le projet est aussi un compromis entre vie professionnelle et vie personnelle.

Steeve nous raconte comment ses parents ont été mis à contribution dans la réalisation de son projet : *« Je suis en projet de création d'entreprise depuis plusieurs mois, accompagné par la Boutique de Gestion et Run Active³⁷. La semaine prochaine je passe devant le jury composé du conseil régional, conseil général etc. pour qu'il valide ma demande de subvention, je vais devoir défendre mon projet. Ce qui est bien avec Run Active c'est qu'ils me suivent pendant trois ans après ma création, je ne serai pas tout seul. J'ai déjà un local, ce sera au rez-de chaussée, chez mes parents. Je vais peut-être plus tard élargir vers l'aqua bike. Je sais que les femmes peuvent avoir des a priori sur les hommes. Donc j'ai prévu d'embaucher une esthéticienne pour me seconder. La cliente pourra choisir avec qui elle souhaite faire ses soins. Je garde un bon souvenir de mes stages pratiques, certaines clientes ont bien accepté que je leur fasse les soins, même les épilations, j'ai eu un bon contact avec les clients. »*

Le soutien peut aussi venir des éventuels associés dans le cas d'une création d'entreprise : *« Pendant que j'étais en formation, mes associés continuaient à monter le projet de création. Je me suis aussi renseigné sur le métier, je suis allé voir des boulangers. Le projet a été finalisé quand ma formation s'est terminée. Aujourd'hui on a 8 salariés, 3 apprentis. On fait aussi restauration, et des grillades le week-end. J'ai des journées assez chargées. Je pense que j'ai pu réaliser mon projet parce que j'ai eu beaucoup de chance. Je pense qu'on ne doit pas de faire de formation si on n'a pas de*

³⁷ Structures œuvrant dans le conseil et l'accompagnement à la création d'entreprise.

gros objectifs affichés. Il ne faut pas faire cela dans le vide. » Laurent, agent de restauration devenu chef d'entreprise en boulangerie-pâtisserie.

Pour les personnes n'allant pas au bout de leur reconversion nous notons que la prise de risque n'est pas possible selon les sujets. En effet, le sujet se focalise sur les difficultés en premier lieu. Denis, employé commercial qui souhaitait devenir Assistant informatique, nous explique pourquoi il suspend son projet : *« Je voudrais me projeter vers autre chose. Je voudrais faire la formation administrateur réseau. C'est un niveau au-dessus de ce que j'ai déjà. Avec ça je pense avoir plus de chances de trouver du travail dans ce domaine. C'est plus rare. Je connais quelqu'un qui travaille dans ce secteur. Mais pour lui économiquement c'est difficile. Il m'a dit qu'il ne pouvait pas embaucher. Il doit faire face à la concurrence des supermarchés qui achètent en gros et qui revendent moins cher. Quand j'ai vu combien c'est difficile pour lui, ça m'a découragé, je n'ai pas envie de créer une activité et me retrouver en difficulté. J'ai aussi contacté quelqu'un qui a créé son entreprise. Il a du mal à commencer. »*

Etre acteur de son processus de changement suppose, nous l'avons vu supra, de prendre le pouvoir sur sa démarche dans une perspective proactive. Le projet de reconversion est en bout de course abouti ou redéfini. La transformation ne peut néanmoins être effective si l'identification au groupe de référence n'est pas investie. C'est en tout cas ce que nous laisse entrevoir les déclarations issues des différents témoignages.

5.6. S'IDENTIFIER

La question de l'identité est abordée par tous les sujets qui se reconvertissent et font aboutir leur projet. En amont de la formation ou après, cette notion vient expliquer la reconversion professionnelle sous un angle psychologique.

5.6.1. DU BESOIN DE RECONNAISSANCE AU BESOIN DE LIBERTE D'ACTION

Plusieurs sujets déclarent avoir besoin d'accéder à un diplôme pour justifier de leurs compétences. Plusieurs déclarations corroborent cette idée. Pauline, assistante qualité qui s'est tournée vers le BTS Assistante de Gestion nous explique : *« En plus je voulais valider un diplôme. Je voulais valider un diplôme en comptabilité au début mais je n'avais pas assez de bases solides. Tu ne peux pas valider un diplôme si tu n'as pas un minimum pratiqué. C'est pour cela que je me suis orientée vers le BTS Assistante de Gestion. C'était important pour moi d'avoir un diplôme parce que les jeunes qui arrivent sont diplômés et si tu veux évoluer il faut pouvoir montrer que tu as les diplômes pour. »*

Parfois le choix de la reconversion est lié à un besoin de liberté. En effet, certains sujets se sentent contraints dans leurs fonctions initiales. Sébastien nous confie : *« Dans mon nouveau métier je suis totalement autonome, je n'ai besoin de personne pour me dire ce que j'ai à faire. (...) Aujourd'hui j'ai une tâche qui me convient mieux. J'ai certes eu une évolution de salaire. Ce n'est pas que ce n'est pas important non, mais ce n'est pas l'essentiel. L'essentiel c'est que je fasse un métier qui me corresponde. Je ne suis pas tout à fait dans le service dans lequel j'aspirais être au départ. Mais il faut faire des choix. J'ai des contraintes familiales et travailler dans l'autre service c'est accepter d'avoir des horaires décalées. C'est travailler beaucoup. C'est toute la journée, et du 7 jours sur 7. J'ai un fils de 8 ans, après il faut aussi choisir. Non pour l'instant mes missions me conviennent bien, j'ai trouvé le bon compromis. »*

Oriane nous explique également combien ce besoin d'autonomie était important pour elle : *« Je ne pouvais plus supporter d'être sous la coupe de quelqu'un d'autre. Je voulais être mon propre patron. (...) Aujourd'hui mon activité se porte bien. Je tenais à être proche de mon quartier et faire quelque chose de proximité. Les gens qui habitent là-haut peuvent venir le soir en quittant le travail. Je reste ouvert jusqu'à tard. Les gens quand ils viennent ici ne sont jamais stressés. Ils sont bien. Au magasin ils étaient toujours pressés. Je fais aussi un service personnalisé, je ne reçois jamais deux clientes en même temps alors c'est convivial, on peut discuter. Je suis aussi plus disponible pour les enfants, j'ai plus de liberté. C'est ce qui me manquait dans mon autre boulot. Je peux m'adapter à mes obligations. »*

C'est aussi le cas d'Emmanuelle : *« ce qui me plaît c'est intervenir dans un moment de pause, de détente, de plaisir. Travailler pour ça, c'est ce que je veux. Ma mère cuisinait beaucoup aussi. Je crois que même si l'entreprise n'avait pas eu de difficultés, je serai partie quand même. »* et de Sylvain, préparateur de commandes dans une entreprise de plus de cent salariés, devenu horticulteur : *« Je n'ai plus envie de changer de métier désormais. Je suis inscrit à la chambre d'agriculture, je compte donc suivre d'autres formations de perfectionnement, pour m'améliorer. Etre à son compte c'est vraiment être plus libre, s'organiser comme on veut. »*

Parfois ce désir de reconnaissance et de liberté se manifeste dans l'accès à une profession où la relation d'aide prime, c'est ce que nous apprend le témoignage de Ludovic, vendeur en audiovisuel devenu aide-soignant : *« Depuis que je suis aide-soignant, j'ai l'impression qu'on me respecte, on écoute ce que j'ai à dire, j'ai ma place dans une équipe. [...] On est content de mon travail et puis je n'ai pas besoin de faire mieux que les autres, contrairement au commerce. Tu n'as pas seulement une rétribution, tu as un retour humain et quand tu rentres chez toi le soir, tu es satisfait »*

5.6.2. UNE CRISE IDENTITAIRE DANS L'ANCIENNE FONCTION

Nous l'avons vu, le métier initial peut être vécu comme une véritable souffrance. En effet, les conditions de travail vont influencer le choix de s'orienter vers une nouvelle activité assimilable à une délivrance. Travailler oui, mais pas à n'importe quel prix. C'est le récit de Steeve qui nous donne à voir cette notion de crise identitaire : *« Cela se passait bien dans mon entreprise jusqu'au jour où elle connaît des difficultés économiques et qu'il y avait des licenciements. En fait l'entreprise était en restructuration. On poussait les gens à partir. Le service communication était amené à disparaître. Avec ce plan de licenciement, un malaise était né. On invitait les gens à démissionner. J'ai connu un harcèlement moral à ce moment-là. Mon responsable, qui m'avait pourtant recruté et trouvé compétent au moment de mon embauche, s'acharnait sur moi. Il était toujours sur mon dos, me faisait des reproches. J'avais droit à une prime par objectif, il me disait toujours que je n'avais pas de résultats alors que j'atteignais mes objectifs. Je n'allais plus bien. J'allais vraiment mal, je ne me reconnaissais plus. (...) Mon activité sera tournée vers le soin, mais c'est plutôt un gîte*

c'est-à-dire que le client aura un rendez-vous personnalisé, ce ne sera pas à la chaîne. Le moment lui sera consacré entièrement. Moi ce qui me plaît ce sont les massages. L'onglerie c'est plus délicat, il faut avoir une certaine dextérité mais je m'en sors. Malheureusement à La Réunion le sens du service n'est pas présent. Nous avons beaucoup à revoir à ce niveau-là. Les réunionnais sont beaucoup trop sur la réserve. Mon expérience dans l'hôtellerie va générer ce petit plus. »

Parfois, la formation est l'occasion de réhabiliter une identité pour soi mise à mal dans l'ancienne fonction. Le récit de Sophie l'illustre : *« Bon entre temps comme je vous disais, je suis dans la construction de ma maison. Il fallait monter un mur et on était un peu juste financièrement, j'ai donc fait une mission en intérim l'année dernière. Ça a duré 3 mois. Nous avons besoin d'argent, j'étais obligée de le faire. Cette mission m'a transformée. Durant toute ma carrière jamais je n'ai été reconnue comme je l'ai été là-bas. Pour une fois, on appréciait vraiment mon travail. On me disait que c'était la première fois qu'il voyait quelqu'un prendre des initiatives comme ça, que ça n'existait pas des gens comme ça d'habitude. Vraiment ça été un moment très important pour moi, je me suis enfin dit que je valais quelque chose, que je travaillais bien. Je me suis sentie reconnue. J'ai besoin qu'on me dise que c'est bien moi. C'est pour ça que j'aime masser aussi parce que tout de suite on sent que la personne va mieux, elle me le dit. »*

5.6.3. UNE IDENTIFICATION A UN RESEAU DE PROFESSIONNELS

Nous notons une forte identification au réseau professionnel de référence, chez plusieurs sujets. Bernard, bien avant sa formation se définit comme agriculteur : *« Je suis connu surtout par le bouche à oreille. Je n'ai pas besoin de faire de publicité ni de vendre sur les marchés. Je connais bien mes produits et je sais ce qu'ils valent. Je n'en ai même pas assez pour les demandeurs. Je garantis que mon miel ne bouge pas même sur deux ans. Après il faut savoir le conserver et ne pas le mettre au frigidaire parce que le froid casse le contenu. En ce moment, je commence à être trop connu. Un technicien m'a dit que certains demandaient s'il connaissait « f » de Mont Vert. Moi je ne veux pas être connu parce que plus tu es connu, plus tu prends des risques, on peut venir te voler. J'ai été volé une fois mais je sais qui a fait ça. Je les suis de loin pour l'instant. [...]Bon pareil, là je me débrouille pour trouver de la paille pour mes cabris. Tout le monde me*

demande comment je fais. Mais je trouve toujours. Un ancien collègue me laissait prendre de la paille sur son terrain. Un jour, je vais lui en demander et il me dit non. Tout ça parce que j'ai quitté l'entreprise. Ils se disent que je ne dois pas m'enrichir avec leur paille. Bon là j'ai dit ok c'est bon j'ai compris. Les agriculteurs entre eux ne sont pas solidaires, dès qu'ils ont des terrains ils veulent tout garder. Même si le terrain est inexploité, ils préfèrent le laisser en friche que d'en faire profiter un autre agriculteur. Moi je ne suis pas comme ça, j'ai une voisine qui a une porcherie. Elle m'appelle dès qu'elle a besoin d'aide. Mais je lui ai dit, t'aider oui mais je ne veux pas travailler pour toi. Lorsque j'étais en formation, j'ai fait mon stage chez elle. En fait il y avait besoin d'un lieu de stage, elle m'a dit qu'elle pouvait me prendre. Mais en réalité je faisais mon propre travail d'élevage. Lorsqu'il y avait une visite elle venait. »

Mireille qui nous raconte son parcours, montre aussi qu'elle se définit avant tout AMP : *« J'ai eu une expérience en IEM³⁸, c'était super, avec les malades Alzheimer. Je travaillais en lien avec les familles, on composait les sorties. Là c'était vraiment le métier d'AMP dans toute sa globalité. Je prenais en charge le patient, je travaillais avec le kiné, les ergothérapeutes. J'ai fait un atelier jardinage où j'impliquais les familles. Le médecin m'a dit que prochainement le service va s'agrandir et qu'elle voulait absolument une AMP. Elle m'a dit qu'elle me rappellerait, ça c'est pour dans un an ou deux. Il n'y avait pas de référent AMP et j'ai réussi à le mettre en place. Accompagner dans ce domaine ce n'est pas seulement le soin, c'est accompagner la personne vers l'autonomie et ça l'hôpital l'oublie trop souvent. Mon métier c'est ça. Prendre en compte tout le reste. Le métier est plus connu en métropole. Ici il manque la prise en charge psychologique du patient. C'est du travail à la chaîne. Je me souviens d'une petite dame, je l'ai prise en charge sur quelques mois. Elle ne voulait jamais se lever pour prendre une douche, mais je savais qu'elle en était capable. Il n'y avait que la toilette au lit. Au fur et à mesure, je lui parlais, je l'ai convaincue. Et à la fin elle prenait sa douche. Parfois, il y a des patients isolés, qui ne veulent jamais aller au réfectoire, j'ai réussi à les y emmener. »*

³⁸ Institut Médico-Educatif

Cette identification forte nous la retrouvons chez Cédric : *« J'ai eu un poste en tant qu'éducateur dans une association. J'ai terminé mon contrat hier. Je travaillais avec les déficients intellectuels. Je remplaçais quelqu'un qui était en congé maternité. En ce moment il est difficile de trouver un emploi dans ce domaine parce que toutes les subventions du Conseil Général et de l'ARS³⁹ ont baissé et cela se ressent sur l'activité. Mais je n'ai pas d'inquiétude, même si je ne travaille pas je suis heureux. [...]C'est un métier dur. Parfois lorsque j'ai terminé ma journée avec les ados je suis plus fatigué que lorsque je déplaçais les cartons dans un magasin. Ça use beaucoup. En plus le travail d'équipe n'est pas du tout évident. Aujourd'hui heureusement qu'il y a eu la loi de 2002 sur le projet du bénéficiaire au cœur de l'intervention. C'est lui qui donne le la. [..]Vous savez j'ai un voisin assez âgé, il avait une aide à domicile. Lorsque l'ARAST⁴⁰ a fermé, on ne lui a rien dit. Il s'est retrouvé du jour au lendemain sans rien. Tout le monde passait et personne ne faisait rien. On est allé le voir et on a vu dans quel état il était. Pour vous dire l'égoïsme dans lequel les gens se trouvent aujourd'hui. »*

5.6.4. UNE DOUBLE IDENTITE QUI PREND RACINE DANS L'HISTOIRE DU SUJET

L'identité professionnelle se construit tout au long du parcours, cependant certains aspects se fixent de façon indélébile dans l'histoire du sujet. Ainsi Claude, aide-soignant, voit ses aspirations de chef d'entreprise resurgir après différentes expériences professionnelles. Il nous raconte : *« Mon désir de travailler dans le social me vient de mon expérience, j'ai fait 15 ans en tant que chez d'entreprise, 10 en tant que chef de service, j'ai donc développé une certaine autonomie. Je prenais mes décisions moi-même. Là où je travaille je n'ai pas de champ d'initiative. Lorsque tu prends une décision, c'est le résultat d'un processus, tu as tout pensé du début à la fin. Moi quand on m'impose quelque chose, comme je n'ai pas vu le processus, j'ai du mal. C'est pour ça que je veux monter ma propre structure, un SSIAD⁴¹ pour le maintien à domicile des personnes âgées ou handicapées. A La Réunion ce domaine est tenu par de grosses structures, c'est pour ça que j'ai souhaité partir. Je vais m'installer en métropole en*

³⁹ Agence Régionale de Santé

⁴⁰ Association de services à la personne, liquidée en 2009.

⁴¹ Service de soins Infirmiers à domicile

zone rurale, là où c'est très sous doté. J'ai fait une étude de marché, je suis beaucoup allé sur internet : ARS⁴², Conseil Général. J'ai beaucoup étudié les chiffres de l'INSEE⁴³ aussi. Je suis allé sur place pour prospecter, j'ai rencontré deux maires, qui sont d'accord pour me suivre. Cela me conforte dans l'idée de la réussite. Je suis toujours en quête d'informations. »

5.6.5. LE DEDOUBLEMENT APRES LA RECONVERSION

Il arrive parfois que le sujet navigue, selon les situations, entre son ancien métier et le nouveau. C'est ce que nous raconte Ludovic : Vendeur qui deviendra Aide-soignant : « A l'origine j'ai fait un Bac professionnel communication avec une spécialité art. C'était pour travailler dans la publicité. J'ai quand même fait mon service militaire où j'ai beaucoup travaillé dans les soins. J'allais sur les îles pour faire les vaccins. J'étais alors conducteur ambulancier. A mon retour à La Réunion, j'ai repris mes études à la fac, en histoire géographie. Je voulais absolument avoir un niveau supérieur. Je voulais avoir un bac+2, mais cela ne me plaisait vraiment pas. J'ai décidé d'aller travailler, j'ai commencé comme ça dans le commerce. A ce moment-là, j'ai déjà tenté de passer le concours infirmier mais je ne l'ai pas eu. Je l'ai passé une ou deux fois. J'ai donc continué dans le commerce. J'étais responsable multimédia. La société a commencé à avoir des soucis, j'ai donc fait un bilan de compétences. Je voulais faire une formation au cas où [...] aujourd'hui, je suis aide-soignant mais chassez le naturel et il revient au galop, j'ai gardé mon ancien métier en moi. Dès que je vois quelqu'un en difficulté dans un magasin dans le rayon multimédia, je ne peux m'empêcher de lui donner des conseils, je crois que je garderai ça toujours en moi ».

Emmanuelle aussi, nous explique combien il est important pour elle de rester dans le domaine de la communication bien qu'elle ait choisi de devenir restauratrice : « Je n'ai pas tout à fait rompu avec mon ancien métier puisque je m'apprête à travailler bénévolement dans une fondation. Je me suis engagée pour l'écriture d'une newsletter. Intellectuellement c'est intéressant et je ne pouvais pas refuser. Je me sens utile en

⁴² Agence Régionale de Santé

⁴³ Institut national de la statistique et des études économiques

faisant cela. En plus le recrutement c'est fait par les administrateurs de métropole, ils recrutent sur compétences avérées et je pense qu'ils n'auraient pas trouvé. Les gens ne font plus de bénévolat aujourd'hui. Alors j'ai décidé de donner un peu de mon temps. »

Parfois ce dédoublement se fait en projection vers un autre métier que celui visé dans le cadre du CIF. La formation choisie peut-être le compromis trouvé entre un métier rêvé et la réalité. C'est la situation de Lise qui l'illustre le mieux, elle est devenue esthéticienne suite à son CIF mais vise en réalité le métier d'aide-soignante : *« Je regrette toujours de n'avoir pas persisté dans le domaine de la santé. Si c'était à refaire je crois que je partirais en métropole. Mais bon c'est vrai après il y a eu la rencontre, un enfant, c'était plus pareil. Mais je ne sais pas peut-être qu'un jour. Bon, infirmière c'est un peu dur il faut repartir sur trois ans. Mais aide-soignante pourquoi pas. Moi j'aime ce milieu, l'odeur des hôpitaux. Sinon je pourrais trouver un compromis avec le métier d'esthéticienne, ça serait la socio-esthétique. Il y a deux postes à la Réunion mais qui sont déjà pris. En plus la formation se fait en métropole en 6 mois. Une socio esthéticienne travaille auprès des personnes âgées, des personnes malades, cancéreuses pour leur bien-être. Cela ne me dérangerait pas de partir 6 mois pour la formation en métropole. Bon pour l'instant je suis coincée entre guillemets je dois rester 2 ans pour mon entreprise mais après pourquoi pas tenter. C'est vrai que j'ai toujours aimé le domaine du soin et là ce serait un bon compromis entre ma vocation première et mon métier aujourd'hui. »* Le sujet ne semble pas avoir atteint son but ultime, celui de travailler dans le secteur de la santé, néanmoins, le métier choisi correspond pour lui à une étape éventuelle dans ce parcours.

5.6.6. LES REMANIEMENTS IDENTITAIRES OPERES EN FORMATION

Certains témoignages de personnes qui se reconvertissent nous permettent de déceler un remaniement identitaire. Le discours de Sébastien en est un exemple : *« Ensuite, au niveau de l'âge j'avais un handicap. Il n'y avait pas beaucoup de personnes comme moi en CIF. Il n'y avait que des jeunes qui sortaient du système scolaire, de la filière scientifique. En plus moi, j'étais influencé par mon expérience. On*

me reprochait souvent de penser comme un commercial. Par exemple, je pensais surtout aux passagers, je n'avais pas l'esprit technique. Ou alors, pour les abréviations, j'avais l'habitude d'utiliser certaines qui ne correspondaient pas aux exigences du métier. J'ai dû me reprogrammer complètement. J'ai dû aussi faire beaucoup plus d'efforts que les autres pour ça. »

Cédric aussi nous informe sur son expérience : *« Quand tu vois ça tu te dis, c'est super ce métier, tu emmènes les gamins « bat carré »⁴⁴, tu les emmènes au cinéma. Je ne voyais pas tout ce qui avait derrière, tout le côté éducatif, les rapports, les diagnostics à faire. La formation te permet de prendre conscience de tout cela. En plus avant de s'engager il faut un minimum d'expérience personnelle. Il faut aussi connaître un peu le métier. Moi j'étais en foyer, je connais ce que ça veut dire. (...)Lorsque la formation se termine je me sentais vidé de mon essentiel. On n'a tellement travaillé sur nous, sur l'introspection. Tu te dis, bon maintenant je fais quoi ?! »*

Parfois, le sujet ne semble pas être en capacité de mettre en avant les compétences acquises pendant sa formation. Fabienne nous livre qu'elle n'a pas pu trouver d'emploi après sa formation : *« Après ma formation j'ai été licenciée tout de suite, j'ai terminé le 31 avril et le 02 mais je ne travaillais plus. Mais c'était prévu alors je n'ai pas été surprise. J'ai envoyé des CV mais à chaque fois ce qui revient c'est mon manque d'expérience. J'envoie des lettres mais je n'ai pas de réponses. Je voudrais aussi faire hôtesse d'accueil sinon, ça me semble plus abordable. Mais pour travailler aujourd'hui il faut un piston, sinon on ne peut pas trouver. J'ai deux enfants à charge, 13 et 12 ans alors ma période de chômage me permet de m'occuper d'eux, je vis seule. Parce que quand je travaillais je ne pouvais pas être très présente. Ils me disaient : « maman non, tu vas encore travailler ! ». Alors là je peux être plus présente pour eux. En plus après ma formation j'ai perdu ma grand-mère avec qui j'ai grandi parce que j'ai perdu ma mère quand j'avais 14 ans. Sa mort m'a beaucoup perturbée, c'est pour ça que je n'arrive pas à trouver du travail aussi. Je n'ai pas envie. Peut-être qu'il me faudrait ça pour faire mon deuil mais pour l'instant je n'y arrive pas. J'avais la représentation du métier qui correspondait à ce que je faisais avant à la Mairie, j'étais*

⁴⁴ Expression créole signifiant : « Se balader »

au secrétariat, on donnait les « feuilles roses » C'était facile, même un enfant on lui explique ça il sait faire. Mais secrétaire c'est plus que ça, la formation m'a permis de m'en rendre compte, en plus sans expérience c'est dur. Je cherche toujours du travail aujourd'hui, mais ce n'est vraiment pas évident. »

Nous notons chez certains sujets, des tentatives de réduction de la dissonance cognitive que peut créer la non réalisation de leur projet. Ainsi, Kelly qui souhaitait se lancer dans le tourisme grâce à un gîte, nous dit : *« En même temps je ne veux pas quitter mon emploi tout de suite, j'aurais bientôt quinze ans d'ancienneté. Je voudrais avoir la médaille d'honneur. Je voudrais être reconnue professionnellement. »*

Virginie nous explique que son retour en entreprise n'a pas engendré chez elle de frustration *« Dans mon entreprise actuellement il y a une bonne ambiance de travail malgré tout. Nous nous voyons une demi-heure par semaine pour parler de la réflexologie. Parce que oui, j'ai un autre projet ce serait peut-être d'élargir l'activité du cabinet sur de la réflexologie. Deux kinésithérapeutes sont formées à cela et pendant cette demi-heure elles m'apprennent à faire, on échange. Vraiment il n'y a pas de hiérarchie entre nous. Si, il y en a mais je ne me sens pas rabaissée par rapport à elles. »*

Pour d'autres, la reconnaissance du diplôme est plus importante que la reconversion en elle-même : *« Après cet épisode, j'ai décidé de faire une VAE pour valider le BTS assistant de gestion PME PMI. J'ai fait un accompagnement d'un an. J'ai obtenu le diplôme, je l'ai bien mérité. Je travaillais beaucoup, je me réveillais la nuit pour noter mes idées. Il fallait décrire ses activités, moi j'avais l'expérience pour. J'avais occupé plusieurs postes. C'était difficile mais je l'ai bien mérité mon diplôme. Le diplôme c'était important pour moi, la reconnaissance de mes compétences. Aujourd'hui si tu n'as pas de diplôme tu ne peux pas trouver du travail. Je me suis dit que je vais mettre encore plus de chance de mon côté. »* Caroline, Assistante de gestion ayant suivi une formation de Glacier-Crêperie.

C'est aussi le cas de Fabiola : *« Je me suis orientée plutôt vers un BTS puisque c'est une reconnaissance de l'académie. On m'avait proposé un titre professionnel mais je n'ai pas voulu. Sur un CV le diplôme c'est plus important. Avoir seulement le niveau*

cela ne compte pas. Je voulais aller plus loin. [...] En plus, parfois je recevais des étudiants en stage, ils sont jeunes et parfois plus diplômés que moi. Je me suis dit, il faut que je me forme. Je ne pouvais pas continuer à les former en ayant moins de diplômes. »
Hôtesse de caisse formée au BTS Assistante de Gestion.

Chez les femmes, cette dissonance est réduite par la mise en avant de la famille. L'identité professionnelle est impactée par le devoir familial. Il y a une recherche d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée très prégnante dans certains entretiens. Virginie, secrétaire médicale qui souhaitait devenir Esthéticienne nous dit : « *L'esthétique pour moi était un choix. Mais voilà au sortir de l'école, sans expérience c'était difficile de trouver un emploi. J'ai donc travaillé en cabinet de kiné pendant 10 ans. J'ai eu un enfant, donc j'ai pris un congé maternité pendant 3 ans. En 2008, j'ai repris mon activité mais toujours à mi-temps. Il a toujours été important pour moi de trouver le juste équilibre entre mon travail et ma famille. Je n'aurais pas pu exercer une profession qui mette en péril ma famille. Là je peux m'occuper de mes enfants, regarder leurs devoirs. Bon ma fille est grande elle peut rentrer toute seule de l'école, elle a 13 ans, mais mon fils qui a 8 ans, je dois aller le chercher. J'ai un autre fils de 22 ans qui part en métropole la semaine prochaine. Il s'engage dans l'armée, je dois m'occuper de tous les papiers nécessaires, de la visite médicale et tout ça. »*

C'est aussi ce que nous explique Maréva : « *Pour l'instant ce n'est pas ma priorité, je n'ai pas le temps de m'occuper de ma recherche d'emploi. J'ai mon beau-père à ma charge, il a quelques soucis psychologiques. Ça me prend beaucoup de temps. Je suis à droite à gauche pour mettre à jour ses papiers. Je compte contacter le conseil général pour avoir des aides pour m'occuper de lui. »* La famille est mise en avant pour expliquer la suspension de recherche d'emploi.

Chez les hommes, les raisons les plus souvent évoquées sont le manque d'opportunités. Denis, employé commercial ayant suivi une formation de Technicien Informatique : « *Je fais bien des réparations, pour les collègues, la famille. Le bouche à oreille fonctionne. Je faisais déjà ça avant. Moi au-delà de la réparation c'est rendre service qui me plaît. Que la personne soit contente de récupérer sa machine qui fonctionne. J'ai toujours eu le sens du service. Un monsieur m'a parlé une fois de son*

entreprise. Il est ébéniste. Il m'a dit que son fils était avocat et ne voulait pas reprendre l'activité. Je lui ai dit que je voulais bien essayer. Il me forme pendant mes heures de libre, j'étais prêt à aller même un an bénévolement s'il le fallait. Bon ça n'a pas pu se faire mais ça ne m'aurait pas dérangé. Moi comme je vous ai dit, je m'adapte. Je vois si le métier me plaît et si j'accroche je fais. Parfois les gens qui m'entendent parler de l'informatique me disent : « mais qu'est-ce que tu fais encore là ?! ». Bon il faut avoir la bonne opportunité. Si je trouve c'est sûr, je pars. » D'une manière générale, les hommes vont continuer à exercer l'activité de façon informelle. C'est aussi ce que fera Pierre, Comptable qui souhaitait devenir Photographe mais qui continuera après sa formation à exercer ce métier de façon secondaire, avec un fort désir de reconnaissance : « Je dirais que je suis à la fois comptable et photographe. Mais la photographie est un métier plus passionnant. Lorsque tu es à table et que tu annonces que tu es comptable il n'y a pas d'effet. Mais quand tu dis que tu es photographe, tout de suite tu as des questions, tu peux discuter. »

Dans une recherche de cohérence cognitive, le sujet rassemble toutes les raisons objectives pour expliquer son choix de retour à son entreprise d'origine.

La présentation des résultats ainsi réalisée permet de repérer des facteurs clés de réalisation des reconversions professionnelles volontaires. Les entretiens nous conduisent à observer également des pistes d'explication des abandons ou des suspensions de projets. Une analyse et une interprétation de ces résultats présentées dans la partie suivante visent à faire émerger les éléments importants constituant notre investigation.

VI- ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Nous abordons à présent l'analyse et l'interprétation de nos résultats en référence aux axes mis en relief dans notre problématique. Il s'agit surtout de mettre en lumière les éléments soutenant la reconversion professionnelle. Il est à préciser que les abandons en raison de contraintes contextuelles fortes seront envisagés avec la précaution nécessaire. Cela concerne deux personnes qui étaient dans l'obligation de suspendre leur projet pour maladie ou accident.

Notre recherche concernant deux catégories de population : ceux qui aboutissent dans leur projet et ceux qui abandonnent ou suspendent leur démarche, nous les présenterons successivement dans chaque partie.

6.1. LA SOCIALISATION : LA CONSTRUCTION DE REPERES

Nos entretiens révèlent que la socialisation primaire tout d'abord peut avoir une influence sur l'émergence du projet de reconversion. En effet, la socialisation primaire offre un terrain favorable pour le développement d'attraits particuliers pour un métier. De surcroît, les projets interrompus ne prennent pas racine dans les normes et valeurs acquises dans l'enfance. Nous avons pu constater que ces facteurs sont favorables au choix du métier dans le cadre de la reconversion professionnelle.

6.1.1. L'ENFANCE : ACQUISITION DE NORMES ET DE VALEURS

Nos entretiens révèlent que l'acquisition de normes et valeurs pendant l'enfance peut influencer la décision de reconversion professionnelle. Plusieurs facteurs ont ainsi été évoqués.

Le milieu professionnel des parents est en premier lieu un élément significatif dans le choix du métier. En effet, plusieurs sujets choisissent par la suite un métier identique sinon proche de celui exercé par l'un des parents.

Baignant dans ce milieu professionnel, cela peut même parfois être l'occasion pour l'enfant ou l'adolescent d'exercer le métier. En effet, dans une logique d'entraide familiale il peut être amené à aider de façon informelle le père ou la mère dans son activité. Ces expériences vont influencer durablement la représentation que le sujet se fait du métier, qu'il souhaitera par la suite retrouver dans son parcours professionnel et à l'occasion de son projet de reconversion.

Dans d'autres cas, il s'agit au contraire de rompre définitivement avec le groupe d'appartenance. Chez certains interviewés nous avons pu remarquer que le désir d'épouser un nouveau statut était au contraire le moyen de ne pas exercer la même profession que leurs parents.

Par ailleurs, la notion de valeur est clairement évoquée par nos sujets lorsque nous les interrogeons sur leur enfance. Le sujet fait le lien entre les valeurs acquises et la façon d'aborder le métier aujourd'hui.

Notons néanmoins que ce rapport avec le milieu d'origine n'est pas exclusivement lié aux reconversions abouties au bout d'un an après la formation. Certains sujets n'établissent pas de lien effectif mais vont au bout de leur démarche.

A contrario, chez les sujets qui ne vont pas au bout de leur démarche, nous avons vu clairement que le choix du métier n'était pas en adéquation avec les expériences de l'enfance. Le rapport avec le milieu d'origine est inexistant dans 100% des reconversions abandonnées qui ont fait l'objet de notre enquête.

6.1.2. LA SOCIALISATION PRIMAIRE : SOCLE DE L'IDENTITE

Notre cadre théorique nous a permis de nous intéresser au processus de socialisation primaire. Les résultats susmentionnés sont en adéquation avec les travaux de DUBAR (1998) sur la socialisation. Le sujet adhère en effet à des normes et valeurs qui vont être productrices des identités pour soi et pour autrui. Ces normes et valeurs sont inscrites dans l'identité du sujet qui cherchera dans son parcours professionnel, à réduire la distance entre « identité pour soi » et « identité pour autrui » à travers son projet de reconversion. Nos constats concernant cette absence de lien entre les expériences de l'enfance et le projet, chez les sujets n'allant pas au bout de leur projet corroborent cette idée. Nous pouvons donc conjecturer que le lien avec le métier dans la petite enfance favorise la réalisation de la reconversion.

6.1.3. LA SOCIALISATION SECONDAIRE SOUS L'ANGLE DU PARCOURS PROFESSIONNEL

Nos entretiens révèlent deux groupes. Certains sujets connaissent un parcours professionnel stable pendant plusieurs années, ce qui les pousse aujourd'hui à changer de métier. D'autres vont avoir des expériences professionnelles variées.

6.1.3.1. L'ORIENTATION INITIALE

Nous avons constaté tout d'abord que l'orientation scolaire est choisie chez une partie de nos sujets. Ceci va conditionner le choix de leur formation initiale puis les premières expériences professionnelles. Le métier choisi dans le cadre de la

reconversion n'est en conséquence pas une volonté de renouer avec une « vocation contrée » pour reprendre les termes de NEGRONI (2007), mais bien un désir qui va naître dans une seconde partie de la carrière professionnelle.

Chez d'autres sujets, l'orientation par défaut est clairement affichée. En effet, les sujets n'ont pas eu l'impression de choisir leur formation, ni leur premier métier. Le niveau scolaire étant le plus souvent mis en avant pour expliquer la situation. Néanmoins, dans cette catégorie de personnes nous avons pu constater certains cas de vocations contrées.

Le rôle de la famille ici est primordial, nous avons pu noter qu'un certain nombre de sujets ayant connu une orientation par défaut, ont souhaité avant tout répondre à une exigence de la famille, qui ne voulait pas qu'ils s'orientent vers des métiers considérés comme des « impasses » sur le plan de l'insertion professionnelle. C'est le cas surtout pour les métiers de la filière professionnelle souvent mis à mal dans les représentations de ces parents.

6.1.3.2. LES PREMIERS CHOIX PROFESSIONNELS : NECESSITE ECONOMIQUE

Nous avons pu remarquer que les premiers choix professionnels, se font par nécessité économique. Le sujet cherche avant tout une sécurité de l'emploi pour atteindre l'indépendance financière, puis le parcours professionnel se dessine au gré des opportunités.

Chez les sujets qui ne vont pas au bout de leur projet, la socialisation secondaire ne comporte pas de caractéristiques particulières, relativement à ceux qui vont au bout de la démarche. La stabilité ou non du parcours professionnel ne semble pas avoir d'influence particulière sur la décision de se reconvertir et sur la poursuite de la reconversion par la suite.

6.1.3.3. LA SOCIALISATION SECONDAIRE OU LES FACTEURS DE DECLENCHEMENT DU DESIR DE RECONVERSION

Ces constats nous renvoient à la conception de ROSE (1998) qui considère la socialisation professionnelle comme « *une période d'initiation et de conversion* ». Par

ailleurs, si nous considérons la socialisation secondaire à travers le prisme de la socialisation professionnelle, selon les déclarations, nous pouvons dire que des facteurs de déclenchement du désir de reconversion peuvent être apparentés à des « *cassures biographiques* » pour reprendre les termes de DUBAR (2008). Ces facteurs sont multiples :

- Une réorganisation de l'entreprise : l'entreprise redéfinit les rôles de chacun suite à une réorganisation des ressources humaines ;
- Des rapports sociaux redéfinis par l'arrivée d'une nouvelle personne dans l'entreprise : la modification des ressources humaines à travers l'arrivée d'une nouvelle personne, souvent supérieure hiérarchique ;
- La naissance d'un enfant : l'arrivée d'un nouveau-né dans la famille peut-être un moteur de reconversion car les rôles et l'investissement familial sont modifiés ;
- La perte d'un proche : le processus de deuil peut-être générateur d'une crise identitaire.

Ces facteurs mettent en avant le fait qu'effectivement, des cassures biographiques peuvent favoriser des processus de conversion entraînant une « déstructuration-restructuration » de l'identité. (DUBAR, 2008, p.11). Nos entretiens le révèlent à travers des expressions telle que « *je ne pouvais plus continuer comme ça* », « *il fallait que je fasse quelque chose* », « *je ne me reconnaissais plus* ».

Par ailleurs, nous avons pu faire le lien avec les travaux de SAINSAULIEU (1977), concernant le rapport au travail. La majorité de nos sujets sont dans le « modèle du retrait » ou « affinitaire ». Ils sont tous dans une position individualiste et leur engagement au travail va s'amenuiser au fur et à mesure jusqu'à ce qu'ils décident de rompre définitivement avec l'entreprise.

Nous voyons ici que le processus de désolidarisation de la structure collective démarre bien avant la décision de reconversion. C'est un rapport au travail qui va prendre plusieurs années à s'installer.

Nos entretiens révèlent en conséquence que l'individu en transition démarre un processus psychologique dans un premier temps dans son rapport au travail. Puis, un

élément déclencheur va catalyser ce désir de changement qui va se manifester dans le projet de reconversion professionnelle. De surcroît, cette redéfinition de soi peut se faire par anticipation, nos différentes interviews ont pu mettre en évidence un processus d'anticipation qui va être, selon nos résultats, capital pour la poursuite et la réalisation du projet.

6.2. LA SOCIALISATION ANTICIPATRICE

L'analyse de nos entretiens mettent au jour deux catégories, ceux qui sont dans l'anticipation et ceux qui ne le sont pas.

6.2.1. LES DIFFERENTES FORMES D'ANTICIPATION

Notons que cette anticipation peut se faire sous différentes formes. En premier lieu, l'anticipation peut se faire par le biais de l'observation. Le sujet observe les personnes exerçant le métier rêvé, et les analyse. D'une manière générale, cela est possible surtout lorsqu'il exerce lui-même une activité connexe, dans une même entreprise.

Ensuite, le sujet peut aussi exercer l'activité de façon secondaire. Cet exercice peut être :

- voulu, par exemple le sujet peut diriger une entreprise en plus de son activité principale
- obligatoire, le sujet par nécessité occupe une fonction supérieure à ce que son contrat de travail prévoit.
- accompagnée, le sujet est accompagné par une tierce personne dans le cadre de son activité.

De façon très univoque, les sujets qui sont dans l'anticipation selon les critères susmentionnés vont au bout de la démarche de reconversion.

Chez les personnes qui ne sont pas dans cette anticipation, nous constatons que le projet n'est pas mené à terme.

Pour ce qui concerne une autre forme d'anticipation, la passion exercée sur le temps libre, nous avons pu constater que l'investir dans le cadre d'une activité professionnelle est souvent problématique. Les sujets souhaitant se reconvertir professionnellement à travers leur passion, évoquent la difficulté de travailler à temps plein dans une activité synonyme de loisir initialement. Deux raisons principales sont

apportées : l'environnement économique ne permettant pas l'exercice du métier, et l'état psychologique, ou l'incapacité d'investir une activité-loisir en activité professionnelle.

Si nous nous référons à notre hypothèse de travail nous pouvons dire que la stratégie de redéfinition de soi à travers l'anticipation est synonyme de poursuite du parcours de reconversion. En effet, les sujets qui sont dans une anticipation de leur démarche ont plus de probabilités de la poursuivre.

6.2.2. LA SOCIALISATION ANTICIPATRICE, UN PROCESSUS SUBJECTIF

Si nous considérons l'anticipation comme un processus dynamique, nous avons pu retirer de nos entretiens les éléments qui corroborent l'idée qu'elle favorise la reconversion.

En effet, tout d'abord chez certains sujets nous sommes dans une « *gradation de rôles* » pour reprendre les termes de MERTON (1997). Le sujet, à travers l'exercice du métier dans le cadre d'une activité secondaire ou dans le cadre de ses loisirs, acquiert des rôles liés à ce métier, ce qui laisse entrevoir une certaine continuité entre cette activité et l'investissement dans le cadre de la reconversion professionnelle. Nous avons vu que chez les sujets n'allant pas au bout de leur démarche, majoritairement, cette gradation était inexistante. Le passage de l'ancien métier à la formation se faisait de façon assez brutale. Nous le voyons au regard de formulations telles que : « *j'ai découvert le métier pendant la formation* », « *je ne connaissais ce métier que de nom* ».

Cette gradation peut aussi se voir dans l'observation de ceux qui exercent le métier visé. En effet, le sujet acquiert par avance des connaissances liées à l'activité. Le plus souvent se sont des personnes qui ont un désir d'évolution professionnelle au sein même de l'entreprise dans laquelle elles exercent.

Selon les auteurs, cette socialisation ne se réduit pas un à « *pur apprentissage instrumental* » (DUBAR, COUTROT, 1992). La formation peut être vécue, comme un processus de socialisation anticipatrice, comme en témoigne un de nos interviewés : « *En plus moi, j'étais influencé par mon expérience. On me reprochait souvent de penser comme un commercial. Par exemple, je pensais surtout aux passagers, je n'avais pas*

l'esprit technique. Ou alors, pour les abréviations, j'avais l'habitude d'utiliser certaines qui ne correspondaient pas aux exigences du métier. J'ai dû me reprogrammer complètement. J'ai dû aussi faire beaucoup plus d'efforts que les autres pour ça. ». Notons ce processus de dédoublement qui se joue dans le cadre de la formation. Le sujet va acquérir par anticipation, un langage spécialisé et une façon d'aborder sa nouvelle identité professionnelle. Le terme « reprogrammer » est assez évocateur du processus de transformation identitaire.

Cette anticipation nous renvoie aux travaux de KAUFMANN (2004) sur les bifurcations biographiques. En effet, cet auteur a mis en évidence l'existence d'une phase « préparatoire » où l'incertitude s'installe ou d' « anticipation » où le sujet va analyser la tâche pour se fixer un but. Nous retrouvons bien ces processus en amont dans le cadre des reconversions professionnelles volontaires analysées dans notre enquête.

Néanmoins, nous avons pu voir que ce processus n'était pas linéaire pour l'ensemble de nos sujets. Nous avons constaté que cela pouvait prendre plus de temps chez certaines personnes, qui ont même eu besoin d'un accompagnement d'une tierce personne pour favoriser cette appropriation d'une nouvelle définition identitaire. Les formulations de type « *ça ne s'est pas fait du jour au lendemain* » ou au contraire « *j'ai tout de suite pu m'investir dans ma nouvelle fonction* » nous permettent de conjecturer qu'il s'agit d'un processus propre à chaque individu. Ce qui n'est pas sans rappeler les travaux de MEGEMONT et BAUBION (2001) selon lesquels, les sujets « *ne réagissent pas tous de la même manière, ni au même rythme, à l'apprentissage du futur rôle professionnel* » (p.7)

Si nous avons vu que l'anticipation était un élément favorisant la réalisation de la reconversion professionnelle, il n'en demeure pas moins que c'est un processus non linéaire, propre à chacun. Le rythme et l'intensité de cette appropriation est définie par le parcours de chaque individu.

6.3. LES PROCESSUS MOTIVATIONNELS

Le désir de changement peut être lié à différents motifs pour reprendre la catégorisation proposée par CARRE (2005). A l'analyse de nos entretiens, nous avons pu dégager cinq motifs principaux qui se retrouvent chez chaque sujet en combinatoire de deux. Le motif dérivatif est le motif commun à tous les projets de reconversion.

6.3.1. LE MOTIF DERIVATIF

Le motif dérivatif est présent chez 100% de nos sujets, tous veulent éviter une situation vécue négativement. Nous avons pu mettre en évidence, plusieurs situations : la routine, le salariat, le rythme de travail, le contenu de l'activité, les rapports sociaux dans l'entreprise, les difficultés économiques de l'entreprise, le harcèlement moral. Ces situations vont provoquer chez le sujet le désir de s'engager en formation. Ce motif est cumulé avec quatre autres, que nous avons identifiés dans les différents entretiens.

6.3.2. LE MOTIF PRESCRIT

Le motif prescrit est rencontré chez un certain nombre de sujets qui ne vont pas au bout de leur reconversion. Il est à noter que la prescription dans ces cas, se fait par le sujet lui-même. Il s'agit plus « d'autocontrainte » pour reprendre les termes de CARRE (2005). Le choix est certes imposé par le sujet mais librement consenti.

Le sujet est avant tout à la recherche d'une « sécurité » ou « à être formé, au cas où » pour reprendre les formulations tirées des entretiens. Le choix de la formation est libre, la décision quant à elle est imposée au sujet par lui-même, qui considère qu'il doit se prémunir d'éventuelles difficultés futures essentiellement liées à une perte d'emploi. Dans ce profil, le but recherché s'inscrit dans une « rationalité limitée » pour reprendre le terme de SIMON (1958).

6.3.3. LE MOTIF OPERATOIRE PROFESSIONNEL

Le motif dérivatif peut être associé au motif opératoire professionnel. En effet, la formation est choisie avant tout en vue de l'acquisition de compétences professionnelles.

Les sujets de l'enquête évoquent aisément la nécessité d'acquérir ces compétences pour l'exercice du métier. Le sujet est encore une fois dans une rationalité limitée, cette fois orientée vers la capacité d'exercer une fonction. Les formulations reprises dans ce cas sont : « *le diplôme atteste ce que l'on a acquis* », « *je voulais élargir mes compétences dans ce domaine* », « *je devais acquérir des connaissances techniques* ».

6.3.4. LE MOTIF VOCATIONNEL

Le motif vocationnel associé au motif dérivatif, se rencontre chez les sujets qui s'engagent dans un CIF dans une optique de gestion de carrière. Une phase de réflexion amène le sujet à considérer ses perspectives d'évolution professionnelle.

En outre, la qualification comme gage de légitimité est recherchée par les sujets qui sont dans ce motif. Le sujet décline une stratégie à travers la formation, pour pouvoir construire son parcours et plus largement sa carrière professionnelle. Nous retrouverons des expressions de type : « *pour exercer ce métier je devais avoir le diplôme* ».

Nous constatons que ce motif est rencontré en majorité chez les personnes qui vont au bout de leur démarche de reconversion.

6.3.5. LE MOTIF IDENTITAIRE

Le motif identitaire est surtout présent dans les réalisations de projet de reconversion. Le sujet a choisi son métier en accord avec l'image sociale qu'il souhaite renvoyer. La formation est un moyen d'affirmer sa capacité de réussite soit à travers l'acquisition d'un diplôme avant tout, soit à travers l'exercice de la profession ensuite.

Associé au motif dérivatif, la motivation de l'individu peut aussi être orientée vers une réparation de l'identité mise à mal lors de l'expérience professionnelle précédente. La formation devient un moyen de se redéfinir et de se prouver à soi-même que l'on est capable : « *enfin, je me suis dit je suis capable de faire quelque chose* » « *je ne pouvais pas rester comme ça, je me sentais humilié* »

Notre cadre théorique nous a amené à considérer les trois processus motivationnels principaux concernant la persistance dans les démarches de formation.

L'analyse de nos entretiens au regard de ces processus nous entraîne à en poser les mécanismes.

6.3.6. LES LOIS DE LA MOTIVATION : LIES AU MOTIF FINAL DE LA FORMATION

Si nous nous référons aux travaux de CARRE (2005) sur les lois de la motivation, nous pouvons mettre en évidence certaines caractéristiques de notre population d'enquête. En effet, les processus motivationnels sont des données caractéristiques de la reconversion professionnelle.

En ce qui concerne la valeur, ou « *l'importance perçue des motifs d'engagement en formation* » (idem, p.142) nous pouvons dire que cela n'a pas d'influence sur la réalisation ou non du projet de reconversion. En effet, chez tous les sujets sans distinction, la valeur du but recherché est source de motivation. L'importance de l'engagement est partagée par tous, nous le voyons lorsque des formulations de type : « *je crois que même si l'entreprise n'avait pas eu de difficultés, je serai partie quand même* », « *je ne veux plus continuer* », « *j'ai l'impression d'être inutile ici* ». Ce positionnement corrobore l'idée que le désir d'engagement dans une reconversion est fort au moment de la prise de décision. L'enjeu est pris en compte par l'ensemble de notre population d'enquête.

L'auto-efficacité ou « *l'attente de résultats relatifs aux motifs d'engagement* » est la même chez tous les sujets interviewés. En effet, tous sont initialement convaincus de leur capacité à franchir toutes les étapes liées à leur projet professionnel. Selon des degrés distincts, cette auto-efficacité a été évoquée dans l'ensemble de nos entretiens. Les modalités d'expression de cette auto-efficacité sont différentes selon les sujets. Certains vont évoquer le fait d'avoir déjà travaillé dans le secteur d'activité et de maîtriser déjà les compétences nécessaires à son exercice. D'autres vont mettre en avant le fait d'avoir autour d'eux des personnes, qu'ils considèrent comparables à eux, qui exercent déjà le métier. D'autres encore, vont être encouragées par des tierces personnes, les convaincant ainsi de leur capacité. Ceci nous amène à faire le lien avec la théorie de BANDURA (2003), qui évoque les notions d'expérience active de maîtrise, d'expérience vicariante, de persuasion verbale qui avec les états physiologiques et émotionnels vont

conditionner l'évaluation des capacités des individus et plus largement leur engagement dans l'action.

Nous pouvons dire, dans la continuité, que le choix des sujets de notre enquête, s'est appuyé sur ces sources en plus des différents processus cognitifs, motivationnels, émotionnels et de sélection. Tous les sujets se sont engagés dans un projet qu'ils se sentaient capables de mener à terme. Cependant, nous pouvons affirmer, selon les déclarations, que l'orientation de ce sentiment d'auto-efficacité est différente selon la population d'enquête. En effet, les sujets qui vont au bout de leur reconversion se projettent dans la réussite de la reconversion, tandis que ceux qui abandonnent leur démarche, se limitent à évaluer leurs capacités relativement à la formation uniquement. Nous avons vu que cette évaluation limitée, avait pour conséquence de mettre en péril le processus de reconversion. C'est en tout cas, ce que nos résultats permettent d'observer.

Le sentiment d'autodétermination enfin, ou « *le degré de liberté dans le choix des motifs d'engagement* » va lui influencer considérablement la réalisation du projet ou non. Si tous les sujets déclarent être à l'origine de leur projet, le degré de liberté est différent selon les situations. Si toutes les reconversions sont engendrées par l'évitement d'une situation vécue de façon négative, néanmoins, la prise de pouvoir sur le parcours est différente selon les sujets interviewés. Ceux qui se sentent contraints par une situation économique difficile ou par une situation personnelle seront moins enclins à aller au bout de leur démarche que ceux qui estiment exprimer leur liberté à travers leur formation. Tout est question d'orientation de la motivation. Ou bien elle est orientée vers l'évitement d'une situation uniquement ou alors elle est couplée à un désir de se redéfinir dans un nouveau métier. La nuance que nous avons pu constater dans nos entretiens est révélatrice de ce degré de liberté évoqué par CARRE (2005) ou DECI et RYAN (2000) et le continuum d'autodétermination.

6.3.7. CONTINUUM DES MOTIFS D'ENGAGEMENT EN FORMATION OU LES EVENEMENTS DECLENCHEURS DE LA BIFURCATION

Notre analyse des motifs d'engagement en formation, inspirée des travaux de CARRE, fait bien apparaître des motifs liés à la participation (prescrit et identitaire) et à l'apprentissage (opérateur professionnel et vocationnel). Nos travaux confirment les résultats de CARRE car les motifs entrent bien en combinaison et sont propres à chaque individu. Cela nous a permis d'apprécier la dynamique motivationnelle qui anime l'individu au moment de sa prise de décision relativement à son inscription dans le CIF.

Cette conception n'est pas sans rappeler la période de « bifurcation » mise en avant par NEGRONI (2007). Pour reprendre sa définition « *la bifurcation se caractérise par une prise de décision, elle est parfois annoncée par un évènement qui ouvre d'autres interprétations.* ». Nous avons vu que la prise de décision concernant l'inscription en formation s'orientait vers quatre objectifs principaux :

- l'auto-contrainte en vue de la sécurité
- l'acquisition de compétences professionnelles
- la gestion de carrière
- la redéfinition de soi

L'inscription en formation est bien sûr une étape du projet, plus général, de reconversion professionnelle.

Nous avons examiné nos entretiens au regard des processus motivationnels que sont la valeur, l'auto-efficacité et l'autodétermination. Ce qui n'est pas sans rappeler notamment la classification de DECI et RYAN (2000). En effet, si nous procédons à une classification des motifs repérés dans nos entretiens, selon le continuum d'autodétermination, nous pouvons opérer une classification :

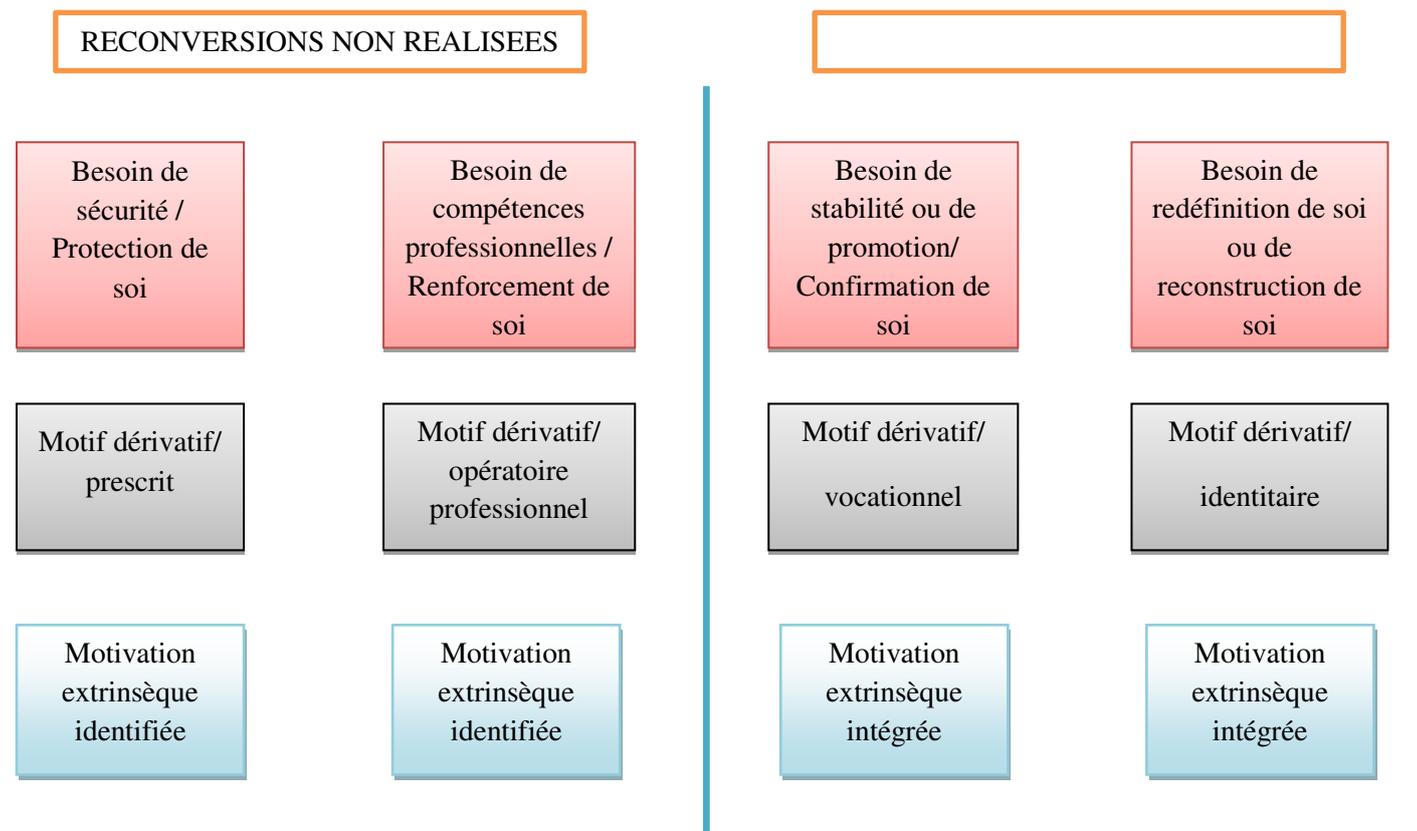


FIGURE 13 : CLASSIFICATION DES BESOINS ET DES MOTIFS D'ENGAGEMENT DANS LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Dans notre classification nous écartons les deux personnes qui ont abandonné leur projet en raison de contraintes contextuelles fortes : accident ou maladie.

12 personnes interviewées s'inscrivent dans un besoin de sécurité, qui serait plus une motivation extrinsèque identifiée. Premièrement, le sujet répond à une auto-contrainte en vue de se prémunir d'un licenciement économique.

S'agissant du besoin de compétences professionnelles, le sujet répond à une potentielle opportunité d'emploi et estime que l'acquisition de compétences strictement professionnelles est nécessaire. Dans cette situation, l'opportunité est au centre et va déterminer la persistance du projet ou non. La notion de risque est évaluée mais non acceptée dans les 10 cas présents.

Le besoin de stabilité correspond à une motivation extrinsèque intégrée et concerne 13 sujets. Le sujet agit en adéquation avec sa volonté. A travers la formation, il gère sa carrière professionnelle en pleine conscience de sa capacité de décision. Il y a une projection dans la recherche d'emploi qui n'est plus uniquement liée à l'opportunité qu'offre le marché du travail. Les sujets qui sont dans cette configuration préféreront quitter une situation confortable économiquement pour pouvoir réaliser leur projet. Le risque est évalué et accepté.

Enfin le besoin de redéfinition de soi, correspond au stade ultime de la motivation extrinsèque intégrée selon nos observations. Le sujet est à la recherche d'un métier où il sera en accord avec son « identité pour soi ». Il veut exercer le métier pour lequel il est convaincu d'être fait et pour reprendre les termes de DECI et RYAN (2000), il s'estime en totale congruence avec son « soi profond ».

Cette classification correspond bien à la définition proposée par DECI et RYAN (2000), et tous nos sujets pourraient déclarer : « *ce sont mes buts, c'est mon projet, ce sont mes intentions* » (CARRE, 2005, p.141)

L'analyse de la persistance du projet nous entraîne cependant à préciser que même si un comportement est auto-déterminé, la persistance ne peut être effective que si d'autres facteurs entrent en ligne de compte. Selon les déclarations, dans les cas de « motivation extrinsèque identifiée », lorsqu'elle est orientée vers la recherche de sécurité ou d'acquisition de compétences professionnelles, le projet est moins solide que lorsqu'elle est orientée vers un besoin de stabilité ou de redéfinition de soi, dans le cadre d'une « motivation extrinsèque intégrée ». Dans les deux cas nous avons des orientations de motivation externes au soi, néanmoins dans le premier cas c'est une motivation orientée vers la fuite d'une situation, dans le second elle est couplée à un désir profond de congruence avec une situation rêvée et projetée comme nous l'avons déjà évoqué supra.

Notons néanmoins que la classification proposée n'est nullement immuable et peut être soumise à des aléas. Elle permet, comme le préconisait CARRE (2005) pour les motifs d'engagement en formation, d'« apprécier au temps « t » la dynamique motivationnelle qui régit le mode d'engagement du sujet » dans son projet professionnel.

Nous avons pu remarquer que plus le sujet se sentait libre dans ses actions, plus le projet avait de chances de se réaliser. Le désir de reconversion réside certes dans une démarche de bifurcation par rapport à une situation professionnelle, cependant c'est la projection dans l'avenir qui va être capitale dans la poursuite et la persistance du projet. L'exemple le plus significatif est celui des personnes qui souhaitent s'accomplir dans le cadre d'une entreprise et par la même occasion dans une gestion indépendante de leur activité.

Ce ne sont pas les seuls facteurs que nous avons pu mettre en évidence lors de nos entretiens. En effet, dans la continuité du concept de l'autodétermination, et toujours dans cette même perspective, nous avons pu nous intéresser au processus de la pro-activité, ou comment le sujet prend le pouvoir sur son processus de changement.

6.4. LA PROACTIVITE

Nos entretiens ont pu mettre en évidence la notion de proactivité dans le processus de changement. En effet chez les sujets qui réalisent leur projet, nous avons pu noter une proactivité plus forte que chez les autres, à tous les moments de la reconversion.

6.4.1. LE PROCESSUS DE CHANGEMENT : UNE PREPARATION EN AMONT

Le sujet face à son désir de changement met en place des stratégies que nous avons rencontrées en majorité chez les reconversions réalisées. Ces stratégies peuvent être de plusieurs ordres :

- Apprentissage technique par le biais d'ouvrages

Certains sujets se sont préparés avant l'entrée en formation. Dans une perspective d'autoformation, ils ont acquis des connaissances techniques liées au métier visé. Cette préparation a été incontournable lorsque l'accès à la formation se fait par le biais d'un concours d'entrée.

- Apprentissage en situation professionnelle

D'autres personnes sont plutôt dans un apprentissage en situation. En effet, pour celles qui ont un contact avec le métier visé, des périodes d'apprentissage leur permettent d'acquérir des connaissances utiles avant la formation.

6.4.2. DE LA REFLEXION A L'ACTION

Dans l'action le sujet déploie également des « techniques » pour s'organiser face à la formation. En effet, nos entretiens nous permettent d'en dénombrer :

- Analyse de leurs capacités d'apprentissage

L'entrée en formation correspond tout d'abord à une analyse des capacités d'apprentissage. Cette analyse va donner lieu à des stratégies d'apprentissage qui

correspondent à une organisation particulière mise en place pour assimiler les savoirs dispensés en formation.

- Réorganisation de la vie familiale

La vie familiale est également impactée par le retour en formation. Les femmes surtout sont dans l'obligation de trouver des solutions alternatives notamment liées à la garde des enfants ou aux tâches ménagères. Le soutien familial rentre ici en ligne de compte et devient primordial dans la poursuite du projet.

- Réorganisation de la vie personnelle

Cette réorganisation peut être aussi personnelle. En effet, certains sujets déclarent avoir abandonné des activités provisoirement pendant leur formation afin de pouvoir se consacrer pleinement à leur apprentissage. Cette réorganisation témoigne d'une volonté de s'investir dans un travail personnel conséquent qui va être la condition de poursuite de la formation et plus tard de la réussite aux épreuves de validation lorsqu'il y en a.

6.4.3. UNE POURSUITE DE LA DEMARCHE PROACTIVE APRES LA RECONVERSION

La démarche proactive se constate également en aval de la reconversion lorsqu'elle se réalise. En effet, nous pouvons mettre en exergue plusieurs éléments qui en attestent :

- Une poursuite de l'apprentissage

Le processus d'apprentissage ne s'interrompt pas lorsque la formation se termine. Un certain nombre de sujets vont mettre en avant le fait d'acquérir des connaissances même après la formation, par observation des pairs ou perfectionnement à travers d'ouvrages spécialisés.

- Une analyse de l'environnement en vue d'un développement

L'environnement immédiat est analysé comme projets à investir. En effet, lorsque la reconversion se réalise, le sujet se projette déjà dans une perspective d'évolution. Il s'agit soit d'un développement d'activité pour ceux qui sont dans une création

d'entreprise, ou soit d'une évolution de carrière, pour ceux qui sont dans une activité salariée.

- Une activité « salariée » transitoire pour les sujets en création d'entreprise

Nous avons pu rencontrer des situations intermédiaires également. Certains sont ou ont été effectivement en transition en vue d'une création d'entreprise. Cette phase transitoire dans le cadre d'une activité salariée leur permet d'acquérir les connaissances nécessaires liées au métier. Cette stratégie correspond à une « volonté de maîtriser le métier pour mieux diriger ensuite », pour reprendre leurs termes.

6.4.4. L'ATTRIBUTION DE LA REALISATION OU NON DE LA RECONVERSION

Les éléments susmentionnés nous donnent à voir que les sujets qui vont au bout de leur projet attribuent leur réussite à eux-mêmes. A la question, « *Pourquoi pensez-vous avoir réalisé votre projet ?* » Certaines formulations sont significatives : « *moi j'avais un objectif dès le départ* », « *j'avais une porte de sortie* », « *j'avais une envie très forte de changer de métier* ».

Cependant, les sujets qui ne réalisent pas leur projet auront tendance à faire de l'attribution externe. Plusieurs facteurs sont évoqués par les interviewés:

- Le contexte économique

Les sujets évoquent un contexte économique non favorable à leur insertion professionnelle dans le métier visé. Couplé à un désir de sécurité de l'emploi, la prise de risque est évaluée et est considérée trop grande au regard de la situation qu'ils vivent au quotidien.

- La famille

La situation familiale est aussi mise en avant pour expliquer la non poursuite du projet surtout chez les femmes. En effet, l'éducation des enfants et l'organisation de la vie familiale sont parfois des freins à la prise de risque.

- Les conditions de travail et de rémunération

Parfois, il arrive que le sujet évalue les conditions de travail du métier visé. Une prospection d'emploi est réalisée et permet au sujet de se confronter à la réalité du marché du travail et aux conditions proposées. Le frein peut être économique, le salaire proposé est en dessous des attentes du sujet. De surcroît, le projet demande un investissement financier trop important ou un investissement organisationnel. Les conditions de travail sont à ce titre souvent évoquées comme trop contraignantes.

Si nous éclairons cette analyse à la lumière des concepts issus de notre cadre théorique, nous pouvons la compléter de quelques explications. En effet, l'analyse de la proactivité, nous amène à réfléchir à plusieurs points.

6.4.5. UNE AUTODIRECTIONNALITE DU COMPORTEMENT

Selon les auteurs, le comportement dans une dynamique de formation est régi par des phases cycliques de réflexion. Nous pouvons l'élargir à la démarche de reconversion qui semble, selon notre enquête, se définir selon le même triptyque : anticipation, action et autoréflexion. Nous l'avons vu supra, l'anticipation est gage de qualité et de la persistance du projet. Cette anticipation induit chez l'individu une autodirectionnalité donnant lieu à une stratégie d'apprentissage par anticipation avant la formation. Nous rejoignons ici la définition de BERBAUM (1996) qui décrivait l'apprentissage comme un acte qui exige : « *de disposer d'attitudes favorables à l'égard de l'apprendre en général et à l'égard de l'objet d'apprentissage en particulier, mais également à l'égard de ceux qui sont susceptibles d'aider à apprendre et des situations mises à sa disposition.* ». Pour reprendre les termes de CARRE (2006), certains sujets se trouvent dans un état d' « apprenance » qui va favoriser ensuite leur engagement et la persistance de celui-ci.

Un élément incontournable réside dans la représentation de l'avenir. En effet, le triple contrôle n'est efficace pour la suite du projet que dans le cas où une représentation de l'avenir vient catalyser les désirs et intentions des sujets. CARRE avait déterminé trois implications pour l'entrée en formation, que nous pouvons encore une fois élargir au processus de changement de métier d'une manière générale. Pour rappel, ces trois implications sont : la représentation de l'avenir, la perception de compétence, et

l'autodétermination. Nous avons déjà évoqué l'importance de la perception de compétence et de l'autodétermination. Nous pouvons désormais en effet dire que la représentation de l'avenir, dans une perspective concrète, permet à l'individu de s'inscrire durablement dans sa démarche de changement. Une idée vague de ce qu'il pourrait faire après la formation est grandement insuffisante au regard des évolutions qui l'attendent. Un plan d'action concret permet au sujet de s'investir davantage dans sa formation qui n'est pas seulement instance d'acquisition de compétences strictement professionnelles mais devient instance de redéfinition de son identité. Nous y reviendrons plus longuement lorsque nous analyserons nos entretiens sous l'angle de la formation et de l'identité dans les paragraphes suivants.

Nous pouvons donc conjecturer que le projet est une donnée incontournable de la démarche de reconversion. Cependant, dans la continuité de ce que nous venons d'évoquer, la considération de la formation nous semble primordiale dans la perspective d'évolution évoquée précédemment.

6.5. LA FORMATION, UN PROCESSUS REFLEXIF EN MARCHE

D'un point de vue du rapport subjectif à la formation, nos entretiens nous permettent de constater que celui-ci est le point d'orgue de la démarche de projet. De surcroît, la période de formation va permettre de confirmer ou d'infirmer le projet de reconversion.

6.5.1. LE RETOUR EN FORMATION : UNE PRISE DE CONSCIENCE

Selon les déclarations des sujets, la formation leur a permis de prendre conscience de leurs capacités. En effet, les différentes expériences passées ont chez certains sujets mis à mal leur croyance en leurs capacités. Activité routinière, situations jugées dévalorisantes, harcèlement moral sont autant de facteurs qui ont favorisé l'apparition d'une baisse de l'estime de soi. En suivant une formation, avec tous les processus que cela exige, le sujet déclare pouvoir enfin se prouver sa capacité de réussite.

Dans les reconversions non réalisées, cette prise de conscience est la même, sauf pour les personnes qui ne sont pas allées jusqu'au bout de la formation.

Reconnus dans leur domaine d'activité, les sujets peuvent désormais faire valoir leurs compétences dans l'exercice de leurs fonctions ou dans une activité secondaire.

Par ailleurs, pour en revenir au diplôme en tant que signal, nous l'avons vu dans le cadre de l'analyse des motifs d'engagement, la reconnaissance officielle des compétences est recherchée par un certain nombre de sujets. Cette reconnaissance peut être de deux ordres :

- l'atteinte d'un niveau académique. Le sujet est surtout à la recherche d'un niveau académique reconnu. La reprise de formation est investissement personnel en vue de continuer un parcours interrompu auparavant. Le sujet parle ici surtout de « reconnaissance ». Ce niveau académique est recherché notamment par les sujets en position de tutorat de jeunes professionnels dotés d'un niveau parfois supérieur au leur. Le diplôme est alors pour eux un moyen de se sentir à l'aise avec la transmission de savoir, il est un gage de qualité.

- l'atteinte d'une légitimité par rapport aux pairs ou aux institutionnels. Pour d'autres personnes le diplôme est un moyen de se hisser dans le groupe de référence. Ainsi, le sujet se sent légitime. Cette légitimité peut être exigée par le corps professionnel, ou alors pour être accepté de ses pairs, le sujet considère que le diplôme est indispensable. Parfois, les expériences du passé ont montré que le diplôme pourrait permettre une évolution professionnelle ou un développement d'activité.

La formation est en outre vue par l'ensemble des sujets comme un moyen d'acquisition de compétences professionnelles. Nous avons pu mettre en évidence que les connaissances transmises en formation étaient jugées d'une manière générale comme satisfaisantes par rapport aux exigences du métier.

Les acquisitions en situation professionnelle sont privilégiées, les personnes étant plus à la recherche d'acquisition concrète de codes et compétences techniques liées à la fonction. Dans cette même perspective, la rencontre de professionnels du métier ou les stages pendant la formation leur permet de confronter leur représentation avec la réalité.

Dans une majorité des projets non aboutis, la formation permet une réorientation du projet professionnel. La formation est un tremplin pour entamer d'autres démarches comme une validation des acquis et de l'expérience ou une autre formation. La formation dans le cadre du CIF est un moyen de renouer avec un processus actif d'apprentissage que le sujet décide de continuer par la suite. C'est parfois également dans ce cas, une infirmation du projet de reconversion initial par confrontation avec la réalité du métier.

6.5.2. LES REMANIEMENTS IDENTITAIRES

Certaines personnes ont pris conscience en formation de la nécessité de remaniement identitaire. La formation est pour eux non seulement un apprentissage technique mais également un apprentissage de code, de posture et de savoir-être. Ce processus de remaniement démarré pendant la formation se consolidera ensuite lors de l'exercice effectif du métier. Cette prise de conscience est plus forte chez les personnes qui se reconvertissent et qui l'évoquent de façon volontaire, elle est faible voire occultée en cas de reconversion non réalisée. Nous pouvons donc conjecturer que le projet de

reconversion suppose pour se réaliser, une prise de conscience en formation du processus de changement de l'identité pour soi et pour autrui. Nous aurons l'occasion d'y revenir.

En confrontant ces résultats à notre cadre théorique nous avons pu définir plusieurs profils identitaires dans le rapport à la formation de notre population d'enquête.

Si nous nous référons aux profils identitaires définis par KADDOURI et que nous les élargissons à la formation suivie à titre volontaire, quatre profils se détachent :

- profil identitaire à confirmer : Le sujet est dans une « protection de soi ». Il cherchera par la formation à obtenir une garantie pour se protéger des aléas du secteur économique. Les projets sont conditionnés à l'environnement et aux opportunités. La réalisation dépend fortement de l'attribution externe. Nous avons des formulations de type : « *au cas où, je peux faire face à un licenciement, je peux faire autre chose* »

- profil identitaire reconfiguré : Le sujet est dans ce cas dans un « renforcement de soi », il cherche à renforcer ses compétences professionnelles et dans une perspective de transversalité, ce qu'il aura appris il l'utilisera dans toute situation. Parfois, les projets sont réévalués après la formation, ce qui donne lieu à un nouvel élan. Les formulations qui se réfèrent à ce type de profil vont surtout être orientées vers les capacités professionnelles : « *aujourd'hui je suis capable de...* » « *J'ai quand même un diplôme...* »

- profil identitaire confirmé : Le sujet est plutôt dans une perspective de « confirmation de soi » et pour reprendre la définition de KADDOURI il vise à « *valider une identité jugée insuffisamment assise qu'il faut faire reconnaître par un autrui significatif* » (2002, p.49). A travers la reconversion, le sujet cherche une validation de soi par le groupe de référence. Le sujet confirme son projet professionnel pendant la formation. Sa démarche d'apprentissage corrobore sa représentation du métier.

- profil identitaire assimilé : Nous sommes ici face à un projet de reconstruction et / ou de redéfinition de soi, toujours pour reprendre la classification proposée par KADDOURI (id. p.40). Le sujet a souvent été confronté à une évaluation négative de lui-même et il se trouve déstabilisé. La reconversion est un moyen de réparation de cette

identité. Par ailleurs, il peut aussi être à la recherche d'un sens dans sa vie professionnelle, qu'il souhaite en adéquation avec ses représentations. Il existe dans ce cas une forte adéquation entre le projet professionnel et les représentations de l'avenir.

Les profils ainsi définis donne à voir les projets de reconversion sous l'angle du rapport à la formation. Après la formation, le sujet est face à deux solutions : se lancer dans son projet ou retourner dans son entreprise. Cette période charnière a fait l'objet de notre attention lors de nos entretiens.

6.6. LE PROJET DE RECONVERSION

Nous pouvons analyser les projets de reconversion qui puisent leur source dans les éléments susmentionnés mais qui surtout se concrétisent, ou non, après la formation.

Nos entretiens nous permettent de déterminer plusieurs axes de considération du projet de reconversion. Notons au préalable que la réalisation du projet et en conséquence la démarche qui l'accompagne est propre à chaque individu, qui agit à son rythme. Néanmoins, nous pouvons distinguer deux réactions immédiates après la formation : le retour en entreprise ou la reconversion effective.

6.6.1. LE RETOUR EN ENTREPRISE : PERIODE DE REFLEXION

Règlementairement, le CIF suppose une période de formation pendant laquelle le contrat de travail est suspendu. Le retour dans l'entreprise doit se faire immédiatement après la fin de formation. D'un point de vue psychologique, après la période de formation, suit une période de réflexion capitale pour la suite du projet. Cette réflexion peut démarrer avant la fin de la formation. Le sujet va commencer à envisager les perspectives qui s'offrent à lui en termes d'insertion professionnelle ou de création d'activité.

Le retour en entreprise correspond à une période de latence, un atterrissage en douceur. Plusieurs sujets vont déclarer en effet avoir « *perdu [leurs] repères* » ou « *être vidés de [leur] essentiel* » après la formation. Le retour en entreprise correspond alors à une période permettant au sujet d'envisager sereinement son départ et l'avenir lorsque le projet se réalise.

Ce retour en entreprise peut par ailleurs être un frein à la reconversion. En effet, le sujet contraint par une activité professionnelle à temps plein, ne peut se consacrer aux démarches relatives à son projet. D'autres expliquent avoir refusé des opportunités par rapport à leur activité professionnelle. La notion de prise de risque est alors évaluée pendant cette période de latence. Notons que chez les sujets qui se reconvertissent, la prise de décision se fait rapidement après ce retour en entreprise, à un mois maximum.

Certaines personnes vont choisir le cadre du congé sabbatique pour lancer leur activité ou occuper leur nouvelle fonction. Le congé sabbatique permet au sujet de se garantir une sécurité au cas où son projet n'aboutirait pas. En général c'est une démarche rassurante car nous avons pu constater que lorsqu'elle était suivie, le projet aboutit.

6.6.2. LE PROJET DE CREATION D'ENTREPRISE

Deux natures du projet de création d'entreprise ont été rencontrées : celles anticipées en amont de la formation intégrées au projet de reconversion initial et celles qui émergent après la formation.

Pour celles qui sont réfléchies en amont, nous avons pu constater qu'une phase de test de l'activité est réalisée pendant la formation. En effet, le sujet va mettre en place son entreprise et créer son réseau. La gestion de cette double activité formation-entreprise fait partie de la projection du sujet de ce qui sera son quotidien par la suite.

Comme nous l'avons déjà évoqué, pour les personnes qui n'avaient pas un projet de création en amont de la formation, l'émergence du projet intervient juste après la formation et après une première expérience professionnelle dans le métier visé. L'activité salariée est vécue comme un moyen d'acquérir les compétences professionnelles en vue d'une expertise, il s'agit d'une stratégie réfléchie. En outre, nous avons rencontré également des sujets qui n'avaient pas de stratégie particulière mais qui ne pouvaient plus se résoudre à dépendre d'une entreprise ou d'une institution. Ce désir d'autonomie les poussera à vouloir devenir indépendants. Les causes évoquées sont essentiellement liées à la rémunération ou à la hiérarchie.

La création d'entreprise peut aussi être le résultat de circonstances ou de rencontres fortuites. Il s'agit ici d'opportunité qui rend la création plus abordable.

6.6.3. LE SOUTIEN FAMILIAL OU LE PROJET DE VIE

Selon les déclarations, nous constatons que les projets sont soutenus par l'entourage familial du sujet. Ainsi, certaines personnes vont bénéficier du soutien psychologique mais aussi en termes d'organisation de la vie familiale. Soutien

psychologique d'abord car l'encouragement du conjoint ou des enfants participe à la consolidation du projet. L'organisation de la vie familiale est surtout importante pour les femmes, les conjoints prenant en charge les tâches quotidiennes, libérant ainsi du temps pour la concrétisation du projet. Dans les reconversions réussies, il n'est pas rare que le sujet déclare que sans ce soutien, le projet ne se serait pas réalisé.

Dans la même perspective, le soutien familial se transforme en projet de vie. Le projet de reconversion, devient un projet familial. Il est discuté en famille et le choix du sujet va impacter durablement le projet de la famille. Nous rencontrons dans cette situation des sujets qui vont parler aisément de « compromis familial ». Le conjoint, la conjointe ou les parents, dans ce cas, peuvent être amenés à prendre part au projet et y participer activement.

6.6.4. LA NAISSANCE DE NOUVEAUX PROJETS

La formation, dans le cas des reconversions non réalisées peut donner lieu à la naissance de nouveaux projets, une réorientation du désir d'évolution.

En effet, certaines personnes se projettent vers d'autres perspectives qui prennent en compte néanmoins leurs désirs. C'est le cas de personnes qui peuvent envisager une évolution professionnelle au sein de leur entreprise. Le désir d'évitement est ici réinvesti dans un désir d'évolution professionnelle. C'est aussi le cas de celles qui n'ont pas pu trouver d'emploi suite à la formation. Un nouveau projet permet alors d'apporter de nouvelles perspectives d'insertion.

6.6.5. UNE PERIODE DE TRANSITION SIGNIFICATIVE

En nous référant à la conception de BOUTINET (1993), les types de projets rencontrés sont les suivants :

- le projet professionnel de mobilité. Nous sommes essentiellement face à ce type de projet dans le cadre de la reconversion. Le sujet envisage un itinéraire fait de changements et d'évolution professionnelle.

- le projet familial. Rencontré à plusieurs reprises, nous avons pu constater que le projet de reconversion pouvait être aussi un projet familial. Le point de départ est le CIF, qui donnera lieu à une redéfinition du projet du conjoint et en conséquence des enfants.

BOUTINET attirait l'attention sur la dynamique de projet assimilable à une injonction. En effet, l'injonction de projet est vécue par nos sujets et nous l'avons vu par des formulations de type « *D'autres personnes ont suivi un CIF et m'ont dit pourquoi pas moi ?* » « *Certaines personnes me disaient : qu'est-ce que tu fais là ?* ». La pression sociale peut parfois pousser à entamer une démarche de reconversion. Nous le rencontrons essentiellement dans les projets non aboutis.

Notre analyse donne par ailleurs à voir une progression dans la poursuite du projet à partir du moment où la formation se termine. Deux perspectives s'offrent alors à l'individu : réaliser son projet ou regagner son entreprise d'origine. Ce projet peut être plus largement la manifestation de l'identité, manifestation de l'écart à combler entre « identité pour soi » et « identité pour autrui ».

6.7. L'IDENTITE ENTRE RUPTURE ET CONTINUITE

Les déclarations recueillies nous ont permis de nous intéresser à l'identité professionnelle à travers le processus de reconversion professionnelle volontaire. Ainsi, nos entretiens mettent en avant plusieurs axes permettant de mieux comprendre le processus de changement d'un point de vue psychologique. Le sujet a terminé sa formation, il décide de poursuivre ou pas son projet. Nous avons tenté d'examiner comment le sujet se définissait après une période de formation, temps de remaniements identitaires comme nous l'avons évoqué supra.

6.7.1. L'ACQUISITION D'UN DIPLOME, UNE FIERTE

Selon les déclarations, tous les sujets expriment une fierté dans la réussite au diplôme sanctionnant leur formation. Nous l'avons vu, l'atteinte du diplôme modifie le regard que le sujet porte sur lui-même. L'acquisition du diplôme semble être une stratégie de réduction de l'écart entre identité pour soi et identité pour autrui. Cela se confirme lorsque le diplôme est obtenu, le sujet se trouve « *changé* » et déclare dans certains cas « *ne plus savoir [qui il est]* ».

Notons que nous avons rencontré plus fréquemment cette considération chez les personnes qui vont au bout de leur démarche, dans une mobilité ascendante par rapport à leur fonction précédente.

6.7.2. LA LIBERTE ET L'AUTONOMIE : SE DEFINIR

Le désir d'autonomie se retrouve chez une majorité de sujets qui réalisent leur reconversion. Ainsi, la reconversion professionnelle volontaire permet de s'établir dans un nouveau métier permettant davantage de liberté d'action. Le sujet se sent maître de son activité, non contraint par des obligations de faire du chiffre ou par une hiérarchie.

Nous avons pu constater que la reconversion professionnelle volontaire était parfois le fruit d'une crise identitaire, le sujet ne se reconnaissant plus dans son ancienne fonction. Deux perspectives s'offrent alors à lui, la reconversion se réalise et le travail de redéfinition de soi prend place, ou la reconversion ne se fait pas et la crise perdure.

6.7.3. L'APPARTENANCE A UN RESEAU DE PROFESSIONNELS : S'IDENTIFIER A DES PAIRS

Dans les cas de reconversions réalisées, l'appartenance au nouveau réseau professionnel est abordée comme une « réussite ». En effet, le sujet se sent appartenir à un groupe, reconnu par ses pairs.

Parfois ce réseau est vécu de façon négative, le sujet regrettant le manque de solidarité entre les personnes du même secteur d'activité. Nous pouvons conjecturer que l'assimilation à un groupe professionnel demande du temps. Nous voyons ici, que certains professionnels ne seront pas reconnus immédiatement par leurs pairs après la reconversion.

Pour les personnes qui ne vont pas au bout de leur projet nous avons pu constater que cette notion de réseau semblait au cœur des difficultés qu'elles ont pu rencontrer. En effet, l'absence de réseau professionnel peut entraver l'insertion professionnelle. Le sujet est isolé et ne peut s'orienter dans le secteur d'activité. Il n'a pas de relation avec ses pairs.

6.7.4. L'IDENTITE PROFESSIONNELLE REDEFINIE

Du point de vue de l'individu, il existe parfois une continuité dans les rôles endossés. L'anticipation que nous avons évoquée précédemment engendre une transition en douceur. En effet, les normes et valeurs du groupe de référence sont assimilées par avance permettant au sujet de se redéfinir pendant la formation.

Chez les sujets qui ne se reconvertissent pas, cette identification semble annihilée. La formation n'ancre pas durablement les normes et valeurs du groupe de référence. Le sujet ne parvient pas à se hisser vers le nouveau groupe.

6.7.5. LE DEDOUBLEMENT

Nous avons pu remarquer que la nouvelle identité professionnelle n'efface pas l'ancienne. En effet, plusieurs sujet ont évoqué avoir des « réflexes » liés à leur ancienne

fonction. Dans certaines situations les sujets déclarent se comporter comme s'ils travaillaient encore dans leur ancien secteur d'activité. Des formulations de type : « *chassez le naturel et il revient au galop* » nous montrent que l'ancrage de l'identité professionnelle se fait par rapport aux expériences passées, la redéfinition de soi ne suppose pas l'effacement complet des traits acquis par ailleurs.

De façon plus équivoque encore, nos entretiens le montrent, le sujet décide parfois de continuer son ancienne activité dans le cadre d'une activité secondaire ou bénévole. Dans cette situation, il affirme que continuer dans son ancienne activité lui permet de garder ses compétences professionnelles. Dans une anticipation de l'avenir, il estime aussi que maîtriser plusieurs activités peut le prémunir de difficultés en cas de perte d'emploi ou de liquidation d'entreprise.

6.7.6. CONSTRUIRE DU SENS DANS SA RECONVERSION

En nous référant à notre cadre théorique, nous pouvons trouver des points communs avec les recherches déjà effectuées autour de la question du sujet social apprenant.

En effet, nous rejoignons RYAN et LAGUARDIA (2000) et leur analyse qui met en évidence que l'être humain tend à satisfaire trois besoins psychologiques fondamentaux : le besoin d'autonomie, le besoin de compétence et le besoin de relation à autrui. Les sujets sont tous à la recherche de la satisfaction de ces besoins à travers leur projet de reconversion. La manifestation de ces besoins diffère néanmoins selon les individus, la nature des besoins pouvant être propre à chaque parcours. L'autonomie, la compétence et la relation à autrui peuvent se concrétiser de façons différentes. Pour l'un l'autonomie va être la création d'entreprise, pour l'autre une activité salariée dans laquelle il se sent indépendant. Pour l'un la compétence c'est obtenir un diplôme, pour l'autre c'est être reconnu par ses pairs. La relation à autrui enfin peut se manifester dans la relation avec des personnes exerçant le même métier, ou dans les relations familiales.

La recherche de satisfaction de ces besoins va donc par extension permettre au sujet de construire un sens dans sa reconversion professionnelle. C'est ce sens qui détermine la persistance du projet.

Nous nous référons à la conception de formation de BARBIER (2000, p.81) selon laquelle « *l'investissement de moyens de l'apprenant, et en particulier son temps d'activité, dépend beaucoup du ou des sens qu'il construit autour de la formation et cette construction dépend elle-même de la représentation qu'il se fait de sa dynamique de transformation identitaire, et de l'environnement* ». En effet, nous avons pu voir que plus le sujet donnait du sens dans la construction de son récit biographique, à son histoire, plus le projet avait de chances de se réaliser. Le sujet qui se reconvertit établit des liens entre ses choix et son histoire personnelle. Nous l'avons notamment constaté par le fait que les sujets qui ne se reconvertissent pas étaient moins prolixes pendant l'entretien.

Nos résultats vont tout à fait dans le sens de la conception de KADDOURI (2001, p. 163) qui affirme que : « *la formation ne [peut] prendre sens et signification pour l'individu que dans le cas où elle [est] articulée avec un projet que ce dernier [a] forgé ou, au moins, envisage d'élaborer.* ».

L'énergie orientée vers la reconversion dépend en effet du sens donné à celle-ci et le projet qu'elle constitue. La représentation de la dynamique de transformation identitaire prend sens par le biais de la représentation de l'environnement et du projet de changement. Le sujet en formation qui n'établit pas de lien et de donne pas de sens à son futur environnement professionnel pourra difficilement s'intégrer dans un nouveau secteur d'activité.

6.7.7. LA RECHERCHE DE COHERENCE COGNITIVE

Dans une perspective de recherche de cohérence cognitive, les sujets justifient leurs choix. En effet, l'inconfort motivationnel tel que le décrit FESTINGER (1997) a été constaté lors de notre enquête. Cet inconfort va engendrer une démarche de reconversion professionnelle volontaire, à travers laquelle le sujet va tenter de justifier ses choix et perspectives. Par exemple, nous l'avons vu par des formulations de type : « *je le fais car j'ai toujours été en relation avec les enfants* ». Le sujet entame une stratégie de réduction de l'inconfort motivationnel engendré par l'ancienne fonction.

Chez les sujets qui ne vont pas au bout de leur projet, nous assistons à un nouvel inconfort motivationnel après la formation. En effet, certaines personnes vont tenter d'expliquer la suspension de leur projet et réduire l'inconfort provoqué en évoquant le fait que leur ancienne fonction ne provoquait pas une totale aversion chez eux. Nous avons pu rencontrer des personnes qui disent finalement : « *je me sens bien dans mon entreprise* », « *j'aime bien mon métier après tout, on verra plus tard* ». Cette réduction de l'inconfort motivationnel permet au sujet de maintenir son identité professionnelle, de rendre son parcours cohérent. Personne n'a parlé d' « échec » du projet de reconversion.

6.7.8. LE CHANGEMENT COMME RUPTURE OU COMME CONTINUITÉ

Nous avons pu constater que selon les situations, le changement était vécu comme une rupture ou comme une continuité.

En effet, selon la réalisation du projet de reconversion, le sujet définit son parcours différemment. Ainsi, il l'apparente à une continuité lorsqu'il se sent en totale adéquation avec le sentiment de « se réaliser ». Il l'apparente à une rupture lorsqu'il souhaite fuir une situation sans véritablement se projeter dans une identification au groupe professionnel visé dans le cadre de la reconversion.

Les propos recueillis peuvent être interprétés à la lumière des formes identitaires mises en évidence par DUBAR.

Notre analyse met effectivement en lumière les deux transactions : biographique et relationnelle. Chez les sujets qui se reconvertissent, une conscientisation de la transaction biographique vers le métier visé d'abord permet à ceux-ci d'établir une relation entre les identités héritées et les identités visées. Comme le défend DUBAR nous avons pu mettre en évidence que le sujet met en récit sa propre vie. Ensuite, du point de vue de la transaction relationnelle ou en d'autres termes, la mise en relation des identités attribuées et des identités incorporées, il existe bien une identification au groupe de référence.

Il persiste donc chez les sujets interrogés et dont la reconversion se vérifie, les quatre formes identitaires issues des travaux de DUBAR (2000) :

- la forme biographique pour autrui : qui désigne l'appartenance à un groupe. Le sujet confirme à maintes reprises ce sentiment d'appartenance. Le récit de l'enfance nous a permis d'avoir accès à « *l'inscription dans une lignée générationnelle* » parfois à l'origine du projet de reconversion, comme nous l'avons pu voir supra.

- la forme relationnelle pour autrui : construit des différents groupes professionnels auxquels le sujet appartient ou a appartenu. Les sujets interrogés font référence au groupe de référence devenu groupe d'appartenance. L'expérience professionnelle va construire durablement l'identité de l'individu et lui permettre de s'identifier à un groupe.

- la forme relationnelle pour soi : le projet de reconversion est la manifestation de la « conscience réflexive » qui permet la mise en œuvre d'un projet ayant un sens subjectif pour le sujet. La formation permet alors l'identification « *à une association de pairs partageant le même projet* »

- la forme biographique pour soi : le sujet met en œuvre un projet de vie qui s'inscrit dans la durée à travers sa reconversion.

Chez les sujets qui ne se reconvertissent pas, nous avons pu noter que la transaction biographique et relationnelle semblait à l'origine de la non persistance du projet. En effet, le sujet n'établit pas de lien entre les identités héritées et les identités visées. Nous n'avons pas vu de « *conscience réflexive* » permettant au sujet de mettre en œuvre activement son engagement. Par extension, dans cette situation, le sujet n'est pas dans un projet de vie qui s'inscrit dans la durée. Les transactions biographiques et relationnelles sont plus orientées vers une protection de soi : « je me forme pour me protéger des événements inattendus », ou vers un renforcement de soi avec l'idée d'augmenter ses compétences afin de mieux faire face au monde professionnel. Dans les deux cas, il s'agit de stratégies non affichées mais visibles lorsque nous analysons les motivations sous un angle identitaire.

Pour rappel, KAUFMANN dit que : « *Lorsque la volte-face n'est pas trop brutale et l'écart identificatoire réduit, « je » peut improviser une petite transition, le confortant ainsi dans l'idée d'une certaine continuité biographique. Mais dès que la rupture*

devient plus marquée cela devient impossible. » (2004, p.36). En effet, nous avons pu voir chez les personnes qui ne se reconvertissent pas, que l'écart identificatoire était trop grand. Le sujet ne fait pas ou peu de liens avec son histoire personnelle dans une continuité biographique, ce qui ne le permet pas de « s'inventer différent ».

Nous rejoignons DUBAR lorsqu'il explique que tout changement est générateur de « *petites crises* » (2000, p.166). Les sujets qui se reconvertissent expliquent notamment tous traverser une première crise à la fin de la formation où « *[ils ne savent plus où ils sont]* » ou ils se sentent « *[vidés] de [leur] essentiel* ». La deuxième se rencontre au début de l'exercice du métier où le sujet peut être confronté à un dédoublement d'identité. Un infirmier anciennement commercial nous explique par exemple être à l'écoute des patients par rapport à ses anciennes fonctions, l'obligeant à écouter et à parler aux clients. Nous voyons bien qu'il existe un travail sur soi, de modifications de ses habitudes qui nécessitent du temps.

Nous rejoignons également certains auteurs qui insistent sur la notion de « réalisation de soi » devenu un impératif de notre société. En effet, nous avons eu accès lors de notre enquête à des récits qui donnent à voir cette nécessité pour l'individu de se réaliser à travers son métier. Le travail n'est plus simplement un moyen de gagner sa vie mais est une instance à travers laquelle l'identification à un groupe professionnel permet de renvoyer une image sociale valorisante. Des formulations de type : « *Photographe ça m'aurait permis d'avoir des conversations plus riches à table* » ou « *dès que j'ai mon stylo et la blouse blanche, ça y est, je deviens moi, l'infirmière* », montrent que cette identification est forte et répond à un impératif de la société : s'épanouir dans sa profession.

Nous avons vu parfois, chez les personnes qui n'allaient pas au bout de leur projet, une grande déception qui nous fait rejoindre la position d'EHRENBERG qui estime que l'obligation d'être performant « *suscite de nouveaux désarrois* » (1998, p.180). En effet, le fait de ne pas atteindre son objectif est parfois vécu douloureusement et provoque chez l'individu une perte de repères.

Dans tous les cas un changement advient, ce qui oblige l'individu à restructurer ses projets de vie. Ce changement peut être vécu à travers le projet de reconversion qui

se réalise et offre de nouvelles possibilités, ou à travers la non poursuite du projet qui ouvre d'autres perspectives. Le CIF et les remaniements identitaires que cela suppose, n'est pas anodin dans un parcours professionnel. Il met le sujet en marche vers de nouveaux projets professionnels, vers de nouvelles formes identitaires.

Notre problématique faisait apparaître plusieurs axes à travers lesquels la reconversion professionnelle volontaire et la persistance du projet pouvaient être

analysées. Ainsi, notre réflexion nous a permis de dégager plusieurs pistes explicatives des processus cognitif et conatif sous-tendant la reconversion.

Nous avons posé trois hypothèses :

Hypothèse 1 : La reconversion professionnelle volontaire est soumise à l'influence particulière du contexte socio-professionnel qui va conditionner sa réalisation.

Hypothèse 2 : La reconversion professionnelle volontaire est caractérisée par une dynamique psychologique qui dépend principalement du sens subjectif donné à la démarche de changement.

Hypothèse 3: La persistance du projet a un lien direct avec la dynamique identitaire qui sous-tend le processus de transformation dans une stratégie globale de changement. Cette stratégie autorise davantage la mise en place d'un remaniement identitaire.

Au regard de notre analyse, nous avons pu mettre en évidence l'influence que pouvait avoir le contexte socio-professionnel sur la réalisation de la reconversion professionnelle volontaire et surtout sur la phase de « réengagement » défendue par NEGRONI (2007). En effet, d'une manière générale, le contexte réunionnais offre un terrain limité pour la réalisation des projets. Nous ne pouvons pas ignorer que celui-ci constitue un frein dans l'insertion professionnelle des personnes dans le cadre de leur reconversion. De surcroît, nous avons pu constater dans le cadre de notre enquête qu'aucune personne n'ayant pas pu trouver d'emploi après le CIF, ne souhaitait quitter l'île pour s'installer dans une autre région. Le rapport à la mobilité, entendue comme mobilité extra-insulaire, n'est pas assimilée par les individus, comme une solution à leur reconversion professionnelle. Les principales raisons invoquées résident dans un profond attachement à leur vie à La Réunion, dans son acception sociale et environnementale. Les cas de mobilité extra-insulaire que nous avons rencontrés concernaient notamment des métropolitains souhaitant regagner leur région d'origine ou regagner tout simplement l'hexagone. Par ailleurs, nous avons pu noter que pour les personnes qui vont au bout de leur projet, la prise de risque ne constitue pas un frein. En effet, la majorité a préféré

quitter une situation professionnelle stable et un contrat à durée indéterminée pour des contrats à durée déterminée ou une création d'entreprise, ce qui n'est pas sans instituer des difficultés dans leur situation personnelle. Ce constat nous a amené à conclure que le contexte économique réunionnais ne pouvait être le seul facteur explicatif du non aboutissement d'un projet de reconversion.

Pour ce qui concerne les autres facteurs environnementaux identifiés, nous avons pu mettre en exergue que l'environnement professionnel immédiat conditionne le lancement du projet de reconversion. Les projets interrompus ne trouvent pas leur origine dans une réalité que vit l'individu. Il s'agit souvent d'une « idée » transformée en projet que l'on peut qualifier d' « artificiel ». Le projet est alors un moyen de se retirer de l'environnement professionnel de façon temporaire. Concernant les reconversions réalisées, le sujet choisit en général un métier qu'il a côtoyé par le passé ou qu'il côtoie à travers un proche qui exerce déjà le métier. En outre, l'importance du réseau a été mise en évidence dans notre étude. Les sujets qui ont pu développer des relations avec des pairs exerçant déjà le métier visé ont plus de chances de voir aboutir leur projet de reconversion professionnelle.

La famille, et plus largement l'entourage, jouent un rôle prépondérant dans la réalisation du projet. Dans notre enquête nous avons pu remarquer que les sujets qui ne concrétisent pas leur projet sont souvent seuls face à leur démarche. Il s'agit d'un projet individuel, et le sujet n'a pas anticipé de modification de son environnement familial, qui n'est pas associé à son projet de changement. Or nous avons pu constater que la famille représente un soutien psychologique sur lequel le sujet s'appuie pour affronter les phases de difficultés que peuvent représenter un retour en formation ou le lancement d'un projet. La famille représente également un soutien économique. Pendant la formation, elle permet de compenser des pertes financières éventuelles. Après la formation, elle peut soutenir la réalisation du projet lorsqu'il s'agit de financer des investissements. Dans le cadre de la création d'entreprise, nous avons pu rencontrer des sujets qui impliquent directement conjoint(e) ou père et mère dans leur projet de création. La famille peut participer activement à la réalisation des activités liées au lancement de l'entreprise.

Au regard de cette analyse notre première hypothèse est validée. Il existe bien une influence de facteurs environnementaux sur la reconversion professionnelle volontaire.

Notre deuxième hypothèse concernant la dynamique psychologique qui dépend principalement du sens subjectif donné à la démarche de changement, est également validée. Notre analyse a permis d'affiner néanmoins les principaux axes de cette dynamique psychologique.

En effet, concernant les facteurs psychosociologiques, des variables peuvent expliquer la réalisation de la reconversion et par la même nous permettent de comprendre les abandons. En premier lieu, nous avons les repères issus de la socialisation. Selon les déclarations recueillies, nous avons vu que les normes et valeurs acquises pendant l'enfance conditionnent durablement les représentations des métiers et peut engendrer un désir de reconversion professionnelle pendant le parcours. Cet ancrage est inexistant dans les cas de reconversions non réalisées. Ceci nous amène à considérer le choix de métier comme un choix affectif. La persistance du projet aurait alors un lien avec une valeur affective investie par le sujet à travers sa reconversion professionnelle volontaire.

En ce qui concerne la socialisation secondaire, nous nous sommes intéressée à la socialisation professionnelle. Nous avons pu mettre en évidence que les sujets qui se reconvertissent avaient eu par le passé des expériences professionnelles en lien avec le métier visé de façon bénéfique le plus souvent. La reconversion professionnelle volontaire est devenue alors une stratégie rendant possible l'adéquation des identités héritées et des identités visées pour reprendre les termes de DUBAR (1998). Il s'agit dans les cas des reconversions réalisées d'une transaction biographique effective. La transaction relationnelle se vérifie par une volonté affichée d'objectivation à travers l'accès à un nouveau métier permettant ainsi de réduire l'écart entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui.

Nous avons pu constater également qu'un élément déclencheur venait provoquer une volonté de changement. Sur le plan professionnel, il s'agit d'une réorganisation de l'entreprise et/ou l'arrivée d'une nouvelle ressource humaine dans l'organisation. Sur le plan personnel, les deuils ou naissances peuvent aussi pousser l'individu à devenir autre.

Ce constat corrobore l'idée que la reconversion professionnelle volontaire prend appui sur une transaction biographique, fruit de l'identité héritée et de l'identité visée ; l'élément déclencheur réactivant la définition de soi.

Concernant notre troisième hypothèse, nous avons pu constater que les personnes qui ne vont pas au bout de leur démarche n'investissent pas leur reconversion comme un changement identitaire orientée vers le nouveau métier. Il s'agit plus d'orientation professionnelle envisagée, que de modification en profondeur du rapport au cadre professionnel.

Dans cette perspective, nous avons vu que l'anticipation constitue un facteur qui selon nous est capital dans le cadre de la reconversion. En effet, la réalisation d'un projet est en corrélation avec la capacité du sujet à anticiper son changement. Les personnes qui vont avant la formation ou pendant la formation s'engager dans une stratégie de recherche d'emploi en s'appuyant sur le réseau professionnel à leur disposition, vont anticiper leur démarche de changement. Cette anticipation est néanmoins relative à chaque histoire personnelle. Elle n'est pas linéaire, ni exclusive. Chaque individu trouvant son rythme de changement. Dans les cas de reconversions non abouties, nous remarquons qu'aucune démarche anticipative n'est effective. Le sujet investit l'acquisition de connaissances relativement à sa formation sans forcément s'inventer « autre », s'inventer différent.

Ceci nous a amené à considérer les remaniements identitaires en jeu dans le cadre de la reconversion professionnelle volontaire. Chez les personnes qui ne se reconvertissent pas, les transactions biographiques et relationnelles ne sont pas orientées vers le métier visé dans le cadre de la reconversion. Cependant, le retrait temporaire de la sphère professionnelle est l'occasion de se définir autrement. Certaines personnes vont décider par la suite de s'engager dans des activités extra-professionnelles en relation avec leur formation, d'autres vont utiliser certaines connaissances acquises dans leur activité professionnelle retrouvée. La formation, si elle n'est pas l'impulsion d'un changement de métier, sera le terrain favorable pour un changement dans le rapport au travail et dans l'identité pour autrui. Nous avons pu noter que lorsqu'un individu regagne son entreprise d'origine, il met en avant le fait d'avoir suivi une formation et

éventuellement le diplôme obtenu. Parfois cela peut offrir un terrain favorable à une évolution professionnelle au sein même de l'entreprise. Les transactions biographique et relationnelle sont en ce sens orientées vers un renforcement de soi au retour en entreprise, pour la recherche d'un nouvel emploi ou l'exercice d'une activité bénévole. Il persiste une volonté de changement qui se concrétise ici dans un désir de changer simplement le regard porté sur soi en incluant une évolution dans l'exercice du métier d'origine.

C'est pour ces différentes raisons que nous avons pris le soin de ne jamais parler d' « échec » de la reconversion dans le cadre de cette recherche. D'ailleurs les sujets eux-mêmes se sont refusés à qualifier la non possibilité d'accéder au métier visé comme un échec. Plusieurs d'entre eux nous ont dit : « *ce n'est pas un échec mais une expérience qui me servira* ».

CONCLUSION

Notre question de départ était tournée vers l'analyse des facteurs intervenant dans un projet de reconversion professionnelle volontaire. En effet, nous voulions déterminer pourquoi un individu décidait d'interrompre son parcours de reconversion professionnelle volontaire après une période de CIF et l'investissement que cela suppose. Pour cela nous nous sommes intéressée aux deux catégories : ceux qui sont allés au bout de leur reconversion et qui ont réalisé leur projet et ceux qui ont décidé d'interrompre leur démarche, afin de nous donner le plus d'éléments utiles à la compréhension de la persistance d'un projet de reconversion.

Nous avons choisi de mener une enquête auprès de 50 bénéficiaires de CIF pour reconversion ayant terminé leur formation en 2011.

Notre enquête s'est appuyée sur des axes qui constituent notre modèle d'analyse thématique. Nous nous sommes appuyée sur les recherches récentes consacrées à la reconversion professionnelle volontaire (NEGRONI, 2007) afin de déterminer les enjeux d'une telle démarche sur le plan sociologique. Nous y avons adossé les recherches de CARRE sur les motifs d'engagement en formation et l'apprenance (2006) afin de mieux comprendre la relation avec la formation d'un point de vue psychologique.

En conséquence, notre investigation concerne aussi le rapport à la formation, en référence au postulat de CARRE (1997) selon lequel il y aurait : « *l'apparition dans une société éducative émergente, d'un « sujet social apprenant » qui prend de plus en plus de pouvoir sur ses propres moyens de formation* ». Notre démarche est de la même essence que celle de PINEAU qui a tenté de découvrir comment l'individu s'approprie son pouvoir de formation.

La question de la construction identitaire est également un axe que nous avons privilégié, et nous rejoignons les auteurs qui ont travaillé sur les parcours professionnels et les méthodes attenantes qui estiment que le récit contribue à la construction identitaire. Ainsi DEMAZIERE affirme: « *la personne qui raconte son parcours à un chercheur s'expose au regard d'un tiers, et elle est engagée dans un processus de construction de soi* » (2003, p.81). Le récit peut en effet être porteur de sens, nous avons eu accès au « tissage » qu'opère l'individu mettant en valeur les transactions en jeu. La reconversion professionnelle ou « *les bifurcations et les changements sont des ressources narratives*

particulièrement riches, qui permettent de donner des explications, de fabriquer de la continuité, de tisser un parcours qui se tient » (op.cit, p.8)

En définitive notre travail a permis de mettre en lumière les facteurs permettant d'apprécier la réalisation de la reconversion professionnelle : facteurs psychosociologiques et environnementaux.

- La reconversion professionnelle volontaire est soumise à l'influence particulière du contexte socio-professionnel qui va conditionner sa réalisation.

- La reconversion professionnelle volontaire est caractérisée par une dynamique psychologique qui dépend principalement du sens subjectif donné à la démarche de changement.

- La persistance du projet a un lien direct avec la dynamique identitaire qui soutient le processus de transformation dans une stratégie globale de changement. Cette stratégie autorise davantage la mise en place d'un remaniement identitaire.

Nous avons également enrichi notre interprétation d'un certain nombre de constats lorsque le projet de reconversion ne va pas jusqu'à son terme. Nous les présentons de manière synthétique dans la figure suivante.

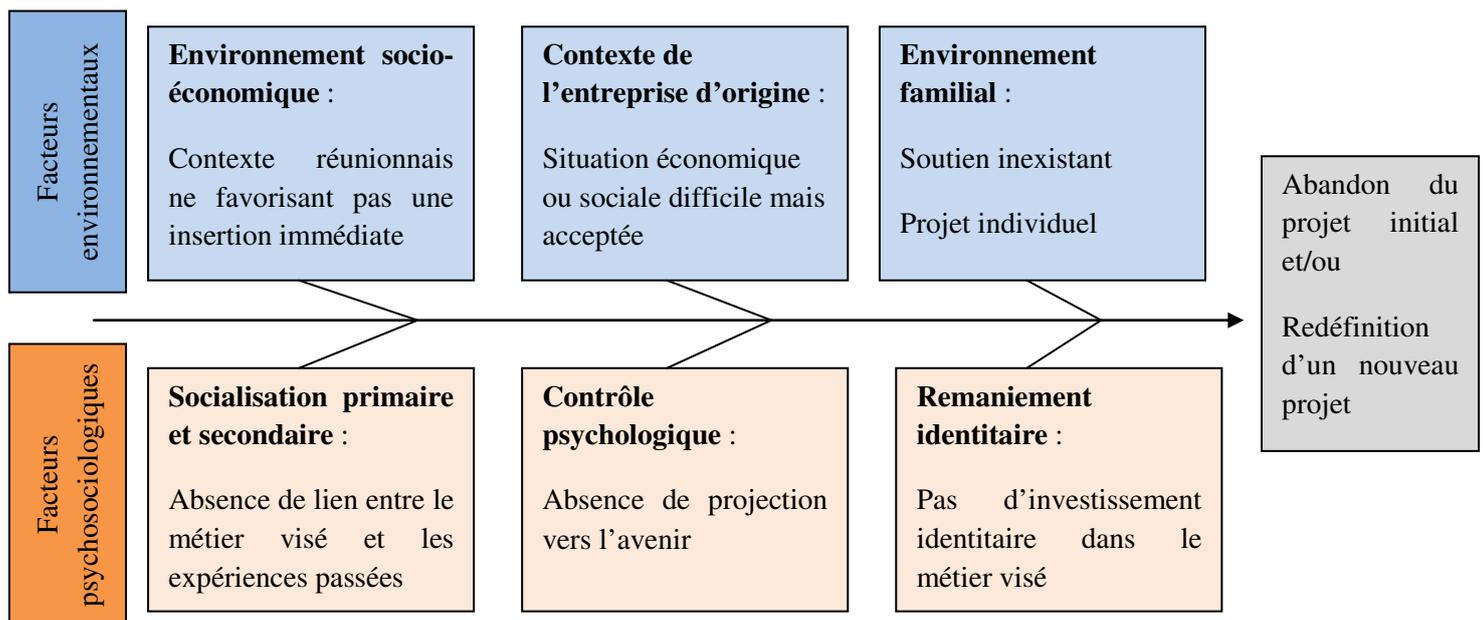


FIGURE 14 : FACTEURS DE CAUSALITE IDENTIFIES DE LA NON PERSISTANCE D'UN PROJET DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE VOLONTAIRE

L'examen de ce schéma montre que le facteur environnemental est prépondérant dans le cas des reconversions interrompues. Nous ne pouvons pas ignorer l'importance du contexte économique réunionnais qui n'offre pas suffisamment de perspectives d'insertion. Le contexte de l'entreprise de départ, s'il est vécu comme finalement « acceptable », ne va pas favoriser le réengagement dans un nouveau secteur d'activité, ou en tout cas, il va constituer une sécurité qui finalement a été recherchée initialement dans la reconversion. Enfin, l'environnement familial est aussi une donnée importante dans le sens où la reconversion, si elle n'est pas soutenue par l'entourage, se fragilise au moment du réengagement. Au-delà de ces considérations le rapport subjectif à ces facteurs environnementaux, semble vécu comme un obstacle à la réalisation du projet de reconversion par les personnes concernées. L'attribution externe favorisant une déculpabilisation face à ce qu'elles considèrent comme une « expérience ».

Les facteurs psychosociologiques mis en évidence dans le cadre de notre recherche nous ont permis de distinguer trois axes de réflexion. La socialisation tout d'abord qui ne permet pas une transaction biographique entre l'identité héritée et

l'identité visée, orientée durablement vers le métier envisagé par le biais du CIF, l'écart identificatoire étant trop important. Plus le métier visé est éloigné du métier occupé ou d'une manière plus générale des expériences vécues, plus la transaction sera difficile.

L'anticipation n'est pas effective dans cette catégorie de personnes, qui n'investissent pas un projet de changement en profondeur. Nous sommes en total accord avec les conclusions de CARRE (1998) qui détermine que la motivation est basée sur le projet et la perception de l'avenir. Nous allons plus loin car selon notre enquête même la persistance d'un projet est fortement corrélée à cette anticipation en amont de la formation. Le motif d'engagement à l'entrée en formation bien que représentant un instant « t », semble conditionner durablement l'investissement. Nous admettons néanmoins que chaque dynamique est singulière et est relative à l'histoire de chaque individu.

Enfin, en relation avec les points précédents nous avons montré que le remaniement identitaire constitue une dynamique de la reconversion. Chez les personnes qui ne vont pas au bout de leur démarche, la stratégie de réduction entre l'identité pour soi et identité pour autrui ou identité subjective et identité objective n'est pas investie à travers la recherche active d'un emploi en adéquation avec le CIF. Le sujet à son retour en entreprise, va réinvestir son métier d'origine. Il ne se donne pas de perspectives pour accéder à un métier en relation avec la formation suivie.

Les raisons de la non persistance du projet ainsi évoquées, nous pouvons désormais rappeler la typologie des reconversions professionnelles volontaires que nous avons rencontrées. L'apport de notre recherche réside également dans la classification des reconversions professionnelles relativement aux besoins initiaux et au désir d'engagement en formation. Nous avons choisi de mettre en corrélation les différentes études liées à l'engagement en formation (CARRE, DECI et RYAN, 2006) et les recherches récentes sur les profils identitaires en formation mises en évidence par KADDOURI (2002). Cela nous donne une lecture de la reconversion professionnelle à travers le prisme de l'engagement dans un projet et sa réalisation. Il s'agit aussi de mettre en évidence les profils identitaires en jeu dans la reconversion professionnelle volontaire. Nous pourrions schématiser ces caractéristiques de la façon suivante :

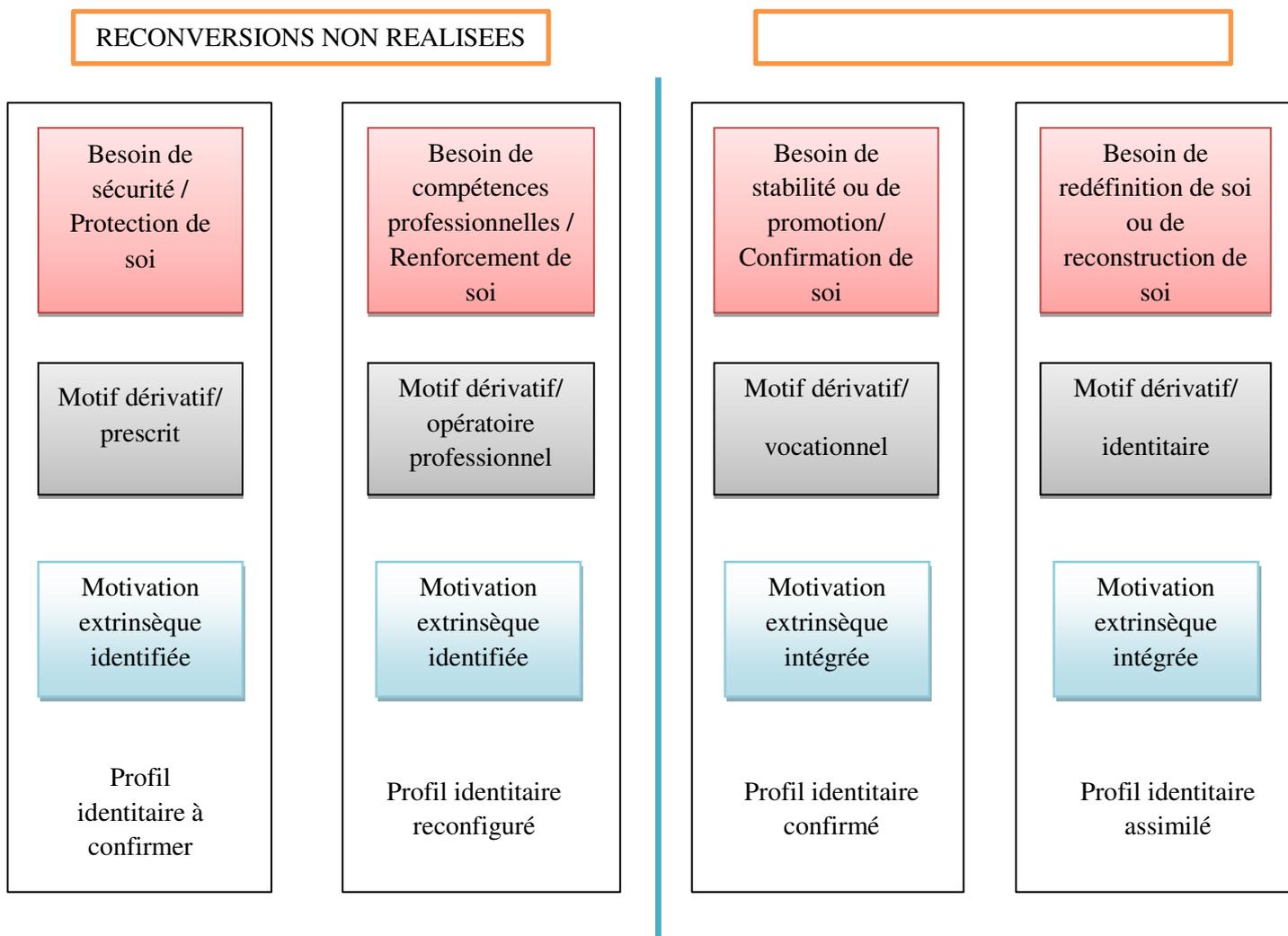


FIGURE 15 : PROFILS IDENTIFIES DES INDIVIDUS EN RECONVERSION PROFESSIONNELLE VOLONTAIRE

Ce schéma a pour vocation de présenter les profils rencontrés dans notre enquête, la hiérarchie proposée n'est pas exclusive et les profils doivent être corroborés avec les facteurs environnementaux et psychologiques évoqués supra. Notons également que les personnes (2) ayant suspendu leur reconversion pour accident ou maladie ne font pas partie de cette classification.

Les quatre profils identifiés peuvent être définis selon des critères que nous avons identifiés dans nos entretiens.

Dans les reconversions professionnelles interrompues, deux profils se distinguent :

- profil identitaire à confirmer (12) : A l'origine du projet il existe un besoin de sécurité, qui correspond à une motivation extrinsèque identifiée. Le sujet est dans une « protection de soi ». Premièrement, le sujet répond à une autocontrainte en vue de se prémunir d'un licenciement économique. Les projets sont conditionnés à l'environnement et aux opportunités. Le sujet attribue la non poursuite du projet à des éléments extérieurs : contexte économique ou vie familiale.

- profil identitaire reconfiguré (10) : Le projet prend naissance dans un besoin de compétences professionnelles. Le sujet est dans ce cas dans un « renforcement de soi », il cherche à renforcer ses capacités et dans une perspective de transversalité, ce qu'il aura appris sera utilisé dans toute situation. Le sujet est avant tout orienté vers l'acquisition de connaissances techniques liées au métier visé. Le sujet répond à une potentielle opportunité d'emploi et estime que l'acquisition de compétences strictement professionnelles est nécessaire. Dans cette situation, l'opportunité est au centre car va déterminer la persistance du projet ou non. La notion de risque est évaluée mais non acceptée. Par ailleurs, il s'agit aussi de personnes souhaitant avant tout obtenir un diplôme. Dans cette catégorie, les projets sont réévalués après la formation et celle-ci donne lieu à un nouvel élan. Le projet se reconfigure grâce à la période de CIF.

Dans les reconversions professionnelles abouties, nous avons deux profils :

- profil identitaire confirmé (13) : Le projet est lié à un besoin de stabilité ou de promotion, soit une « confirmation de soi ». Plutôt orienté vers l'identité pour autrui, ce profil cherchera avant tout à faire reconnaître son nouveau métier et à réduire la distance qu'il y avait avec l'identité pour soi en amont. Le sujet souhaite se stabiliser dans un emploi qu'il choisit, ou souhaite évoluer vers des fonctions supérieures. A travers la formation, il gère sa carrière professionnelle en pleine conscience de sa capacité de décision. Il y a une projection dans la recherche d'emploi qui n'est plus uniquement liée à l'opportunité qu'offre le marché du travail. Les sujets qui sont dans cette configuration préféreront quitter une situation confortable économiquement pour pouvoir réaliser leur projet. Le risque est évalué et accepté. Le projet de changement est anticipé en amont de

la formation et le sujet confirme son projet professionnel pendant la formation. Sa démarche d'apprentissage corrobore sa représentation du métier.

- profil identitaire assimilé (13) : En amont du projet persiste un besoin de redéfinition ou de reconstruction de soi à travers un métier. Le sujet a souvent été confronté à une évaluation négative de lui-même et il se trouve déstabilisé. La reconversion est un moyen de réparation de cette identité. Par ailleurs, il peut aussi être à la recherche d'un sens dans sa vie professionnelle, qu'il souhaite en adéquation avec ses représentations. De même, la stratégie consistera à réduire la distance entre identité pour soi et identité pour autrui, cette dernière étant particulièrement importante pour l'individu. Il existe dans ce cas une forte adéquation entre le projet professionnel et les représentations de l'avenir.

A l'instar de toute recherche, notre travail présente des limites qu'il est de bon ton de mentionner.

Nous pouvons tout d'abord pointer le faible nombre de personnes ayant constitué notre échantillon (50). Notre analyse permet certes de mettre en évidence certains éléments constitutifs d'une démarche de reconversion mais elle n'offre pas suffisamment de garanties pour étayer une éventuelle généralisation.

Ensuite, nous reconnaissons que le choix de notre technique d'enquête aurait pu être complété par une approche longitudinale. Effectivement, la notion longitudinale est capitale dans la reconstitution des parcours professionnels et de vie, comme le défend DUBAR (1998). La notion de temporalité peut être appréhendée à travers les entretiens biographiques tel que le défend DEMAZIERE, qui tente d'expliquer que : « [...] la dimension longitudinale des récits de parcours pouvait être intégrée dans l'analyse, de manière à échapper aux risques de réduction de ces matériaux à des énonciations de systèmes de représentations ou de croyances, et à reconnaître et constituer comme objet d'investigation la trame temporelle, et pas seulement narrative, de ces entretiens » (2003, p.88). L'entretien biographique est en ce sens un outil d'investigation de la construction de sens du parcours individuel, qui inclut une dimension temporelle indispensable à toute étude de cheminement professionnel. Nous reconnaissons ainsi l'incomplétude de notre démarche qui aurait pu se nourrir d'une approche plus complexe

par le récit de vie, approche qui aurait nécessité plus de temps et une adhésion de la population d'enquête.

Notre recherche permet également d'envisager des prolongements de réflexion sur le rapport de plus en plus actif de l'individu avec sa formation. En effet, les éléments environnementaux et psychosociologiques déjà mentionnés mériteraient d'être approfondis sous l'angle de la phase de réengagement dans une nouvelle fonction. Si nous avons pu voir en quoi l'individu se réengageait dans une nouvelle définition de lui-même, il n'en demeure pas moins que ce remaniement identitaire pourrait être décrit de façon plus approfondie. Comment s'approprie-t-il sa nouvelle mission ? Comment gère-t-il le phénomène de dédoublement au quotidien ? A quelles formes d'apprentissage fait-il appel ? Dans une démarche cette fois psychopédagogique, il s'agirait de déterminer comment la transformation s'effectue.

Par ailleurs dans les cas de reconversions interrompues, il serait judicieux d'investiguer de façon plus aboutie les stratégies mises en œuvre afin de faire face à la réintégration dans l'entreprise. En effet, notre recherche met en évidence les stratégies identitaires latentes, il s'agit pour ces sujets de se protéger d'un éventuel événement inattendu ou d'améliorer ses compétences. Le retour en entreprise, et cela est une hypothèse, peut être l'occasion d'une réactivation d'une crise identitaire. Comment l'individu va-t-il faire face à cette nouvelle situation ? Le désir de reconversion ne va-t-il pas se réactiver ?

C'est autant de questions qui restent en suspens et qui mériteraient attention dans la perspective d'une analyse plus fine des stratégies identitaires en jeu dans le cadre de la reconversion professionnelle volontaire.

D'une part, notre réflexion illustre le désir qui émane aujourd'hui des individus : se former pour exister. L'espoir est mis dans la formation, et se faire une place à travers elle est encore possible dans les représentations. Devenir autre pour avoir une place active dans la société, tel est le rapport subjectif qui émerge dans le rapport à la formation. Nous avons alors la plus évidente manifestation de l'appropriation du pouvoir de formation par l'individu.

D'autre part, nous avons pu constater que la « formation tout au long de la vie » et ses principes prenaient tout leur sens dans le cadre du CIF. Il s'agit pour le sujet de prendre le pas sur son désir d'évolution. Qu'elle soit effective ou non, la démarche de reconversion à travers le CIF donne un nouvel élan aux trajectoires individuelles. Il peut être considéré à la fois comme moyen d'avoir un diplôme reconnu, et comme moyen d'évoluer dans son entreprise. Toutes les personnes rencontrées reconnaissent unanimement avoir changé au moins leur regard sur leurs capacités d'apprentissage. C'est pourquoi nous prenons le soin de rappeler que réalisée ou non, la reconversion est un apport indéniable au niveau professionnel mais aussi et surtout sur le plan personnel. Ce qui nous rapproche de ce que disait GOURDON-MONFRAIS (2001) : « *Tout adulte qui va en formation, engage donc à la fois son histoire, le sens qu'il donne à cette histoire et le devenir de cette histoire* ».

BIBLIOGRAPHIE

- ABRIC J.C. (1994) : Pratiques sociales et représentations, Paris, PUF.
- ARENILLA L., GOSSET B., ROLLAND M.C., ROUSSEL M.P. (2000) : Dictionnaire de pédagogie, Paris, Bordas.
- BANDURA A. (2002) : Auto-efficacité-le sentiment d'efficacité personnelle, Bruxelles, de Boeck.
- BARBIER J-M. (2002) : Elaboration de projets et planification, Paris, PUF.
- BECKER G. (1964): Human Capital: A theoretical and Empirical Analysis, with special Reference to Education, Chicago, University of Chicago Press.
- BERBAUM J. (1991): Développer sa capacité d'apprendre, Paris, ESF.
- BESNARD P. (1974) : Socio-pédagogie de la formation des adultes, Paris, ESF.
- BLIN J-F. (1997) : Représentations, pratiques et identités professionnelles, Paris, L'Harmattan.
- BLOCH E. (1959) : Le principe d'espérance, t. I, Paris, Gallimard.
- BOLEGUIN V. (2011) : Une jeunesse tiraillée entre tradition et modernité, les 16-30 ans au chômage, Paris, Logiques Sociales, L'Harmattan.
- BOURDIEU P. PASSERON J.C. (1970) : La reproduction, Paris, Les éditions de minuit.
- BOUTINET J.P. (1990) : Anthropologie du projet, Paris, PUF.
- BOUTINET J.P. (1993) : Psychologie des conduites à projet, Paris, PUF.
- CARRE P., MOISAN A., POISSON D. (1997) : L'autoformation, Paris, PUF.
- CARRE P. (2001) : De la motivation à la formation, l'Harmattan.
- CARRE P., MOISAN A. (2002) : La formation autodirigée, Aspects psychologiques et pédagogiques, l'Harmattan.
- CARRE P., CASPAR P. (2004) : Traité des sciences et des techniques de la formation, Paris, Dunod.
- CARRE P. (2005) : L'apprenance, vers un nouveau rapport au savoir, Paris, Dunod.
- CHAMPY P. ETEVE C. (2001) : Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation, Paris, Nathan Université.

- COUTROT L., DUBAR C. (1992) : Cheminements professionnels et mobilités sociales, Paris, La Documentation Française.
- CYRULNIK B, SERON C. (2003) : La résilience ou comment renaître de sa souffrance, Paris, Fabert
- CYRULNIK B, JORLAND G. (2012) : Résilience, connaissances de base, Paris, Odile Jacob
- DECI E. RYAN R. (2000): What is the self in self-directed learning, G.Straka.
- DUBAR C. (2002): La socialisation, Construction des identités sociales et professionnelles, Paris, Armand Colin Editeur.
- DUBAR C (2000) : La crise des identités, l'interprétation d'une mutation, Paris, Le lien social, PUF.
- DUBAR C., GADEA C. (1999) : La promotion sociale en France, Villeneuve-d'Ascq, Presses Universitaire du Septentrion.
- DURU BELLAT M. (1988) : La fonction de l'orientation, Paris, Delachaux et Niestlé.
- EHRENBURG A. (1998) : La fatigue d'être soi, Paris, Odile Jacob.
- FENOUILLET F. (2003) : La motivation, Paris, Dunod.
- FESTINGER L. (1957): A theory of cognitive dissonance, Evanston, ILL., Row and Peterson.
- GABILLET P., MONTBRON Y. (1998) : Se former soi-même, Paris, ESF.
- GALVANI P, (1991) : Autoformation et fonction de formateur, Chronique Sociale.
- GALVANI P., (1997) : Quête de sens et formation anthropologie du blason et de l'autoformation, Paris, L'Harmattan.
- GHAFARI S. PODEVIN G. (2008) : Le CIF, un droit national, des réalités territoriales, Rennes, Presses Universitaires de Rennes.
- GOFFMAN E. (1973) : La mise en scène de la vie quotidienne, t1 La Présentation de soi, Editions de Minuit, coll. « Le sens commun ».
- GOFFMAN E. (1988) : Les moments et leurs hommes, traduction d'WINKIN Y ., Editions de Minuit.
- GOURDON MONFRAIS D. (2001) : Des adultes en formation. En quête de quelle reconnaissance ?
- GUICHARD J., HUTEAU J. (2006) : Psychologie de l'orientation, Paris, Dunod.

- GUILLOUX P. (1996) : Le CIF, Genèse et évolution d'un droit (1966-1996), Paris, L'Harmattan.
- HUGHES E.C. (1958): Men at their Work. Glenoce : The Free Press.
- JAEGER M. (2004) : Guide du secteur social et médico-social, Paris, Dunod.
- KAUFMANN J-C. (2004) : L'invention de soi, une théorie de l'identité, Paris, Armand Colin.
- KAUFMANN J-C. (2008) : Quand je est un autre-Pourquoi et comment ça change en nous ?, Paris, Armand Colin.
- KNOWLES M. (1975): Self-Directed Learning-A guide for Leaners and Teachers, New-York.
- LAHIRE B. (2002): Portraits sociologiques. Dispositions et variations individuelles, Paris, Nathan, coll. « Essais et recherche ».
- LAINE A. (2000) : L'histoire de vie, un processus de métaformation, Education permanente n°142.
- LATCHOUMANIN M. (2010) : Illettrisme ou littératie : Etat des lieux et perspectives à l'île de la Réunion, CIRCI-Océan Editions.
- LAUTRET-STAUB C. (1993) : Les étapes de la structuration du Service Social, à la Réunion, de 1946 à 1985 : du Dispensaire au Quartier, MST Economie Sociale, Université Paris Nord Villetaneuse, mémoire.
- LEGRAND M., PAUL-CAVALLIER M. (1989) : La reconversion par la formation : le cas des sidérurgistes peu qualifiés, Laboratoire de sociologie du changement des institutions, CNRS-IRESO.
- LE MEUR G. (1998) : Les nouveaux autodidactes, Néoautodidaxie et formation, Lyon, Chronique Sociale.
- LE MEUR G (2005): Construire ma recherche, Joffre Dumazedier Chercheur-accompagnateur, Lyon, Chronique Sociale
- LERBET G. (1992): L'école du dedans, Hachette.
- LESAULNIER C. (1990) : Les métiers du secteur social, Educateur, Assistant Social, Animateur, Paris, Bayard Editions.
- LIVE YS., HAMON J-F. (2005) : L'identité et la construction de l'identité dans les îles du Sud Ouest de l'Océan Indien, l'Harmattan.
- LUSSAULT M. (2009) : De la lutte des classes à la lutte des places, Paris, Grasset.

- MACE G. (1988) : Guide d'élaboration d'un projet de recherche, Canada, Presses de l'Université de Laval.
- MARTUCCELI D., DE SINGLY F. (2009) : Les sociologies contemporaines, Paris, Armand Colin.
- MASLOW A. (2004) : L'accomplissement de soi, de la motivation à la plénitude, Paris, Eyrolles.
- MERTON R-K. (1997) : Eléments de théorie et de méthode sociologique, Paris, Armand Colin.
- MUCCHIELLI A. (2006) : Les motivations, Paris, Presses Universitaires de France, Que sais-je ?
- NEGRONI C. (2007) : Reconversion professionnelle volontaire, Paris, Armand Colin.
- NUTTIN J. (1980) : Théorie de la motivation humaine, Paris, PUF.
- PAILLE P., MUCCHIELLI. A (2008) : L'analyse qualitative en Sciences Humaines et Sociales, Paris, Armand Colin.
- PIAGET J. (1967) : La construction du réel chez l'enfant , Neuchatel, Suisse, Delachaux et Niestlé.
- PINEAU G., Produire sa vie. Autoformation et autobiographie, Paris, Edilig.
- PINEAU G. (2000), Temporalités en formation, vers de nouveaux synchroniseurs, Paris, Anthropos.
- QUIVY R. VAN CAMPENHOUDT L. (1995) : Manuel de recherche en Sciences Sociales, Paris, Dunod.
- REUHLIN M. (1971) : L'orientation scolaire et professionnelle, Paris, PUF Que-sais-je ?
- ROSE J. (1998) : Les jeunes face à l'emploi, Paris, Desclée de Brouwer.
- SAINSAULIEU R. (1977) : L'identité au travail, Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques.
- SAINSAULIEU R. (1992) : L'entreprise, une affaire de société, Les Presses de Sciences Po.
- SCHWARTZ B. (1995) : Moderniser sans exclure, Paris, La Découverte.
- SIMON H. (1993) : Les organisations (1958), avec James March, éd. Dunod.

- SORNOM J.C. (2005) : Syndicalistes, Politiques et Entrepreneurs Réunionnais, de l'autoformation à la néo-autodidaxie »-Université de la Réunion-Thèse de Doctorat.
- SCHWARTZ B. (1981) : L'insertion professionnelle et sociale des jeunes, Paris, La Documentation Française.
- SCHWARTZ B. (1994) : Moderniser sans exclure, Paris, La Découverte.
- TIJUS C. (2004) : Introduction à la psychologie cognitive, Paris, Armand Colin.
- VALLERAND R. THILL E. (1993) : Introduction à la psychologie de la motivation, Vigot.
- VASSILEFF J. (1997) : La pédagogie du projet en formation, Lyon, Chronique Sociale.
- VERMERSCH P. (2010) : L'entretien d'explicitation, ESF Editeur.
- VERNET J. (2003) : L'autoformation en APP à la Réunion : Quelle contribution pour le Développement de l'autodirection de l'apprentissage »-Université de la Réunion-Thèse de Doctorat
- VROOM V. H. (1964): Work and motivation. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- WOLFF E., WATIN M. (2010) : La Réunion, une société en mutation, Univers créoles 7, Economica.

Articles :

- BARBIER J-M. (2000) : « Rapport établi, sens construit, signification donnée » in BARBIER J-M, GALATANU O., Signification, sens, formation, Paris, PUF, p.61-84.
- BEDUWE C. (1992) : Mobilités professionnelles et formation : bilan des approches quantitatives de la mobilité en France, in COUTROT L., DUBAR C., Cheminements professionnels et mobilités sociales, Paris, La Documentation Française, p.71-99.
- BERET P. (1992) : « Mobilité, investissement et projet : quelques réflexions théoriques » in COUTROT L., DUBAR C., Cheminements professionnels et mobilités sociales, Paris, La Documentation Française, p.344-356.
- BOURGEOIS E. (2003) : « L'adulte en développement », Sciences Humaines, hors série n°40.
- BROUET O., CARRE P. (janvier 1999) : Faut-il avoir peur de l'autoformation ?- Les cahiers Pédagogiques n° 370.
- CARRE P. (janvier 1999) : Les sept piliers de l'autoformation »-Les cahiers pédagogiques n°370

- CARRE P. (janvier 1999) : La galaxie de l'autoformation. Les Cahiers Pédagogiques n° 370.
- CARRE P. (1999) : Pourquoi nous formons nous ? Sciences Humaines n°92.
- CORREIA M. (1997) : La réalité de la promotion sociale sur initiative individuelle. Education Permanente n°133, p.125-143
- CURIE J. (1998) : « Les mobilités professionnelles comme constructions psychologiques » in A. BAUBION-BROYE, Evènements de vie, Transitions et Construction de la personne, Saint Agne, Eres, p.73-86.
- DORTIER J.F., (2009) : L'art de piloter sa vie, Sciences Humaines n°200.
- DUBAR C., SAINSAULIEU R. (1992) : « Mobilités et formes de production identitaire » in COUTROT L., DUBAR C., Cheminements professionnels et mobilités sociales, Paris, La Documentation Française, p.328-341.
- DUBAR C., GADEA C. (1998) : « Evolution de la promotion sociale et dynamique des formes identitaires », Education Permanente n°136. p.79-89.
- DUBAR C. (1998) : « Usages sociaux et sociologiques de la notion d'identité », Education Permanente n° 136. p.37-43.
- DUMAZEDIER J. (janvier 1980) : Vers une socio-pédagogie de l'autoformation »-Les amis de Sèvres n°97
- EDUCATION PERMANENTE. (octobre 1998) : L'investissement formation,n°95.
- EDUCATION PERMANENTE. (2006) : L'autoformation : actualités et perspectives, n°168.
- FORM W. ; MILLER D. (1949) : « Occupationnal Career Patterns as a sociological instrument », American Journal of sociology, volume 54, p. 317-329
- GUIST-DESPRAIRIES F. (1998) : « L'identité comme processus, entre liaison et déliaison », Education Permanente n°136. p.63-70.
- INSEE., (Edition 2006/2007) : Tableau économique de la Réunion.
- KADDOURI M. (1998) : « Place du projet dans dynamiques identitaires », Education Permanente n°128. p.135-151.
- KADDOURI M. (2002) : « Le projet de soi entre assignation et authenticité », Recherche et Formation n°41.
- LAGUARDIA J.G ; RYAN R.M (2000) ; « Buts personnels, besoins psychologiques fondamentaux et bien-être : théorie de l'autodétermination et applications », Revue Québécoise de psychologie, vol.21, n°2. p.281-300

- LIPSET S., BENDIX R. (1952): « Social mobility and occupational Career Patterns, American Journal of Sociology, volume 57, n°4, p.366-374.
- LUTTRINGER J.M ; WILLEMS J.P. (2008) : Sécurisation des parcours professionnels, Réflexions juridiques à propos d'un oxymore, Willems consultants.
- MALRIEU P. (2003): La construction de sens dans les dires autobiographiques, Toulouse, Eres.
- MARTINEZ A. (2001) : « Nature du lien entre formation professionnelle et insertion professionnelle et/ou sociale des jeunes à l'île de La Réunion » in SQUARZONI R., LATCHOUMANIN M., La recherche en éducation et formation : quelques travaux, Travaux et Documents n°14, p.85-107.
- MEGEMONT J.L ; BAUBION BROYE A. (2001) : Dynamiques identitaires et représentations de soi dans une phase de transition professionnelle et personnelle, Eres n°76, p.15-28.
- NUTTIN.J (1987) : Développement de la motivation et formation », Education Permanente, n°88.
- PARKES C.M (1971): « Psycho-social transitions: A field of study » Social Sciences and Medicine, 5, p.101-115.
- PAUL J-J. (1992) : « Structure du marché du travail, formation continue et trajectoires professionnelles. L'exemple du CIF (CIF) in COUTROT L., DUBAR C., (1992) Cheminements professionnels et mobilités sociales, Paris, La Documentation Française, p.144-175.
- SCHLOSSBERG N.K., WATERS E.B., GOODMAN J. (1995): Counseling Adults in Transitions – Linking Practice with theory, New York.
- SCHLOSSBERG N.K. (2005): « Aider les consultants à faire face aux transitions: le cas particulier des non-événements » l'Orientation Scolaire et Professionnelle, n° 34, p. 85-101.
- WILENSKY H. (1961), « Orderly Careers and Social Participation », American sociological review, volume 26, n°2 p.521-539.

ANNEXES

ANNEXE 1 : COURRIER ADRESSE AU FONGECIF

Véronique HOAREAU
37 A1 avenue Mahatma Gandhi
Résidence Martin Pêcheur
97441 Sainte Suzanne

Sainte Suzanne, le 31 janvier 2012

A

Messieurs les Président et Vice-Président du FONGECIF
REUNION

5 rue André Lardy Bât C La Turbine

97438 Sainte Marie

Objet : Présentation d'un projet de thèse de doctorat

Messieurs,

Actuellement inscrite en 1^{ère} année de doctorat en Sciences Humaines à l'Université de la Réunion, ma thèse porte sur « **l'évaluation du CIF** ».

En effet, dans le prolongement de l'enquête réalisée sous l'égide du FPSPP en 2010, mon objectif est d'approfondir la réflexion sur le devenir des bénéficiaires d'un CIF. Plus précisément, mon attention a été attirée par le nombre de personnes qui après l'obtention du diplôme reviennent à leur poste initial.

Le protocole arrêté avec mon directeur de thèse, le Professeur Michel LATCHOUMANIN et mon laboratoire de rattachement, le CIRCI (Centre Interdisciplinaire de recherche sur la construction identitaire) de l'université de La Réunion, consiste à mener une enquête qualitative auprès de 60 bénéficiaires du CIF.

Cette enquête est basée sur le **volontariat** d'une part et l'**anonymat** d'autre part.

Le panel envisagé concernerait les bénéficiaires du CIF en 2010-2011.

Aussi, je me permets de solliciter votre autorisation pour :

- accéder aux éléments des dossiers des bénéficiaires utiles à ma recherche sur la période considérée
- contacter les personnes concernées pour leur proposer un entretien

Je m'engage pour ma part à signer une charte de confidentialité sur les données récoltées, ce qui est par définition intrinsèque à l'écriture d'une thèse, et à transmettre au FONGECIF REUNION les résultats de l'enquête.

Je précise enfin que ce projet a été présenté aux représentants du FPSPP (Monsieur Djamel TESKOUK, Monsieur Bernard ABEILLE, et Monsieur Bruno BERTOLI) et a reçu un avis favorable de principe de leur part. Je serai d'ailleurs bientôt destinataire de documents divers relatifs à l'enquête nationale menée récemment.

Je me tiens à votre disposition pour une présentation plus exhaustive.

Ne doutant pas de l'intérêt que vous porterez à ce projet de recherche et avec mes remerciements anticipés, je vous prie d'agréer Messieurs, l'expression de mes sincères salutations.

Véronique HOAREAU.

ANNEXE 2 : CHARTE DE L'ENQUETE PRESENTEE AUX INTERVIEWES

L'enquête auprès des bénéficiaires du CIF, lancée en 2013, se fera selon les conditions suivantes :

Passation

L'enquête se fera sous forme d'entretien qualitatif en face à face selon un guide d'entretien préétabli, et portera sur la trajectoire professionnelle et le parcours de formation de l'intéressé(e)

Anonymat

Les éléments de réponse récoltés ne feront pas mention de l'identité de l'intéressé(e), ni dans la restitution des entretiens, ni dans l'analyse conformément à toute enquête.

Communication des éléments récoltés pour validation

La retranscription de l'entretien sera communiquée à l'intéressé(e) pour validation, selon sa volonté, avant toute utilisation.

Mise à disposition des résultats de l'enquête

L'analyse de l'enquête sera mise à disposition de l'intéressé(e) dès sa publication

Evaluation réalisée en partenariat avec un laboratoire de recherche de l'Université de La Réunion

La présente enquête est régie par protocole validé par un laboratoire de recherche, le CIRCI (Centre Interdisciplinaire de Recherche sur la Construction Identitaire).

ANNEXE 3 : GUIDE D'ENTRETIEN

<i>Repère temporel</i>	<i>Thème d'entretien</i>	<i>Questions</i>
<i>Avant le CIF</i>	<i>Socialisation</i>	<i>Si vous en êtes d'accord, pouvez-vous me parler de votre parcours d'étude/votre parcours professionnel ?</i>
	<i>Motivation/ Autodétermination</i>	<i>Pouvez-vous me parler de votre projet CIF, comment est-il né ? Qu'est-ce qui vous a poussé à vous engager dans une démarche de reconversion ?</i>
<i>Pendant le CIF</i>	<i>Formation</i>	<i>Est-ce que l'on peut s'attarder maintenant sur votre formation, s'est-elle déroulée ? Pouvez-vous me raconter ce qui s'est passé d'important pour vous durant cette période ? Comment avez-vous vécu cette formation ? Avez-vous fait des rencontres décisives pour la suite de vos démarches ? Comment faisiez-vous pour assimiler ce que vous appreniez ? Pouvez-vous me décrire votre démarche ? A partir du moment où vous terminez la formation, comment cela se passe ?</i>
	<i>Sentiment d'efficacité personnelle</i>	<i>Pensiez-vous qu'il était aisé de suivre cette formation ? A la fin de la formation, vous sentiez vous capable d'aborder votre nouveau métier ?</i>
<i>Après le CIF</i>	<i>Projet</i>	<i>Est-ce que l'on peut voir ensemble votre situation actuelle par rapport à votre projet initial ? Que s'est-il passé d'important ? Comment voyez-vous la suite de votre projet de reconversion ? Comment voyez-vous vos chances de devenir [métier] aujourd'hui ?</i>
	<i>Identité</i>	<i>Comment est-ce que vous vous définiriez aujourd'hui ? Vous sentez vous à votre place dans votre situation professionnelle ?</i>

TABLES DES SIGLES ET ABBREVIATIONS

ADIE : Association pour le Droit à l'Initiative Economique
AFPAP : Association pour la Formation Professionnelle des Adultes de La Réunion
AMP : Aide Médico Psychologique
APR : Association pour la Promotion Rurale
ANI : Accord National Interprofessionnel
ANPE : Agence Nationale pour l'Emploi, désormais Pôle Emploi
ARCA : Association Réunionnaise de Cours pour Adultes
AREP : Association Réunionnaise d'Education Populaire
ARESS : Association Réunionnaise d'Education Sanitaire et Sociale
AROF : Association Réunionnaise d'Orientation Familiale
ARS : Agence Régionale de Santé
BAC : Baccalauréat
BAFA : Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur
BEP : Brevet d'Etudes Professionnelles
BTP : Bâtiment et Travaux Publics
BTS : Brevet Technicien Supérieur
CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle
CARIF-OREF : Centre d'Animation et de Ressources de l'Information sur la Formation-
Observatoire Régional Emploi Formation
CES : Contrat Emploi Solidarité
CDD : Contrat à durée déterminée
C.I.F : CIF
CPPN : Classe PréProfessionnelle de Niveau
DIF : Droit Individuel à la Formation
DOM : Départements d'Outre-Mer
FONGECIF : Fonds de Gestion du CIF
FPSPP : Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels
RSMA-R : Régiment de Service Militaire Adapté de La Réunion
SIDR : Société Immobilière de La Réunion
IME : Institut médico-éducatif
OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OPACIF : Organisme Paritaire au titre du CIF
ROME : Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois

TABLE DES FIGURES

Figure 1 : Comparaison du niveau de formation à La Reunion et en France metropolitaine	32
Figure 2 : Enquête FPSPP 2011 : Taux d'atteinte des Objectifs selon les salariés	34
Figure 3 : Enquête FPSPP 2011 : Situation des personnes après le CIF	35
Figure 4 : Continuum de motivation et d'autodétermination selon DECI et RYAN	65
Figure 5 : Processus de dissonance cognitive	96
Figure 6 : Constitution de l'échantillon d'enquête : typologie des résultats des contacts	109
Figure 7 : Répartition de l'échantillon par âge.....	116
Figure 8 : Les secteurs des métiers occupés avant la reconversion.....	117
Figure 9 : Les secteurs visés dans le cadre de la reconversion.....	117
Figure 10 : Type de parcours relativement au niveau de formation avant le conge individuel de formation....	118
Figure 11 : Taux de réalisation relativement au type de parcours.....	119
Figure 12 : Typologie des situations à 12 mois de la fin du CIF.....	119
Figure 13 : Classification des besoins et des motifs d'engagement dans la reconversion professionnelle	216
Figure 14 : Facteurs de causalité identifiés de la non persistance d'un projet de reconversion professionnelle volontaire	248
Figure 15 : Profils identifiés des individus en reconversion professionnelle volontaire	250

TABLE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Comparatif des créations d'entreprises entre la Réunion et la métropole	29
Tableau 2 : Evolution du nombre d'entreprises à La Réunion entre 2008 et 2010	29
Tableau 3 : Positionnement identitaire selon la phase de formation par MEGEMONT et BAUBION	54
Tableau 4 : Processus motivationnels liés à la formation et à l'apprentissage des adultes selon CARRE.....	72
Tableau 6 : Schématisation des axes de la problématique.....	105
Tableau 7 : Typologie du public enquêté	114

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	3
I. CADRE CONTEXTUEL.....	13
1.1. La formation professionnelle continue : cadre juridique.....	14
1.1.1. La notion de parcours professionnel	15
1.1.2. Le CIF : Genèse.....	16
1.1.3. Les dernières réformes de la formation professionnelle.....	18
1.1.4. Le cadre règlementaire actuel du CIF	19
1.2. Les acteurs en présence.....	22
1.2.1. Les entreprises.....	22
1.2.2. Les OPACIF.....	23
1.3. La situation réunionnaise : entre le droit commun et les spécificités d'une société à part entière.....	24
1.3.1. Le contexte social de La Réunion	25
1.3.2. Le contexte économique.....	27
1.3.3. La Formation Professionnelle Continue à la Réunion.....	30
1.4. La dernière enquête nationale sur l'évaluation du CIF	33
II. CADRE THEORIQUE.....	36
2.1. La trajectoire professionnelle	37
2.1.1. Définitions.....	37
2.1.2. La conception économique.....	38
2.1.3. De la socialisation professionnelle à la socialisation anticipatrice.....	42
2.2. Mobilité et reconversion professionnelle.....	47
2.2.1. De la mobilité professionnelle à la reconversion professionnelle	47
2.2.2. Analyser les transitions	49
2.2.3. Les types de reconversion professionnelle et ses étapes	50
2.2.4. Impact de la formation en reconversion	52
2.3. Décider de changer.....	56
2.3.1. Définitions de l'orientation	56
2.3.2. L'individualisation en formation.....	57
2.3.3. La motivation comme réponse à un besoin intrinsèque	59

2.3.4.	La dynamique motivationnelle et les mécanismes d'adhésion.....	60
2.3.5.	Le sentiment d'efficacité personnelle.....	66
2.3.6.	L'estime de soi	68
2.3.7.	Le projet de reconversion	69
2.3.8.	De nouvelles perspectives de recherches	71
2.4.	<i>Un processus d'autoformation.....</i>	73
2.4.1.	Les trois courants de l'autoformation.....	74
2.4.2.	Une triple analyse.....	76
2.4.3.	Pour une autoformation réussie.....	78
2.5.	<i>La formation et le projet de changement.....</i>	81
2.5.1.	La formation comme offre sociale	81
2.5.2.	Formes identitaires en formation.....	83
2.5.3.	L'identité professionnelle.....	85
2.5.4.	Le sujet apprenant et son identité	87
2.6.	<i>le changement comme continuité</i>	89
2.6.1.	L'individu et ses dispositions	89
2.6.2.	Continuité à double face : l'évolutionnisme.....	90
2.6.3.	Créer du lien : l'identité narrative	91
2.7.	<i>Le changement comme rupture</i>	93
2.7.1.	L'identité troublée	93
2.7.2.	« Vouloir devenir autre » comme manifestation d'une crise identitaire ou « <i>La fatigue d'être soi</i> »	95
<i>III. PROBLEMATIQUE.....</i>		98
<i>IV. METHODOLOGIE.....</i>		106
4.1.	<i>Démarche générale.....</i>	107
4.2.	<i>Techniques d'enquête.....</i>	107
4.3.	<i>Techniques d'analyse des entretiens</i>	111

<i>V.PRESENTATION DES RESULTATS.....</i>	<i>113</i>
<i>5.1. Typologie du public enquêté</i>	<i>114</i>
<i>5.2. Les repères issus des parcours</i>	<i>121</i>
5.2.1. Le milieu d'origine comme point d'ancrage	121
5.2.2. Le milieu d'origine, ses valeurs	122
5.2.3. Des expériences professionnelles significatives.....	124
5.2.4. La reconversion passion : Le parcours de Pierre.....	133
5.2.5. La reconversion promotionnelle : le parcours de Sandra	135
5.2.6. La reconversion stabilisation d'emploi : Le parcours de Josie.....	138
5.2.7. La reconversion équilibre : Le parcours d'Aurore	141
<i>5.3. Anticiper son devenir.....</i>	<i>143</i>
5.3.4. L'observation	143
5.3.5. Le métier rêvé est d'abord un loisir.....	144
5.3.6. Le métier rêvé, exercé par anticipation	145
5.3.7. Une anticipation progressive et accompagnée	146
5.3.8. Les reconversions suspendues ou abandonnées : l'anticipation du projet inexistante	148
<i>5.4. S'engager.....</i>	<i>150</i>
5.4.1. Eviter une situation vécue négativement.....	150
5.4.2. Les difficultés de l'entreprise, se former pour parer une perte d'emploi	157
5.4.3. Acquérir des compétences professionnelles.....	159
5.4.4. Se redéfinir dans une nouvelle fonction	160
5.4.5. Les processus motivationnels liés à l'action	162
<i>5.5. Etre acteur de son processus de changement.....</i>	<i>167</i>
5.5.1. Une prise de pouvoir en vue du changement	167
5.5.2. Un sujet a l'origine de sa démarche	170
5.5.3. Une attribution externe de la non réalisation du projet	172
5.5.4. Le retour en formation, de l'appréhension à sa réalisation	174
5.5.5. L'obtention du diplôme un signal pour le marché du travail	177
5.5.6. Le projet de reconversion : aboutissement ou redéfinition	178
<i>5.6. S'identifier</i>	<i>189</i>
5.6.1. Du besoin de reconnaissance au besoin de liberté d'action	189
5.6.2. Une crise identitaire dans l'ancienne fonction	191
5.6.3. Une identification à un réseau de professionnels	192

5.6.4.	Une double identité qui prend racine dans l’histoire du sujet	194
5.6.5.	Le dédoublement après la reconversion	195
5.6.6.	Les remaniements identitaires opérés en formation	196
VI. ANALYSE ET INTERPRETATIONS.....		201
6.1.	<i>La socialisation : la construction de repères.....</i>	203
6.1.1.	L’enfance : acquisition de normes et de valeurs	203
6.1.2.	La socialisation primaire : socle de l’identité.....	204
6.1.3.	La socialisation secondaire sous l’angle du parcours professionnel	204
6.2.	<i>La socialisation anticipatrice.....</i>	208
6.2.1.	Les différentes formes d’anticipation.....	208
6.2.2.	La socialisation anticipatrice, un processus subjectif.....	209
6.3.	<i>Les processus motivationnels.....</i>	211
6.3.1.	Le motif dérivatif	211
6.3.2.	Le motif prescrit	211
6.3.3.	Le motif opératoire professionnel	211
6.3.4.	Le motif vocationnel	212
6.3.5.	Le motif identitaire.....	212
6.3.6.	Les lois de la motivation : liés au motif final de la formation.....	213
6.3.7.	Continuum des motifs d’engagement en formation ou les évènements déclencheurs de la bifurcation.....	215
6.4.	<i>La proactivité.....</i>	219
6.4.1.	Le processus de changement : une préparation en amont	219
6.4.2.	De la réflexion à l’action.....	219
6.4.3.	Une poursuite de la démarche proactive après la reconversion	220
6.4.4.	L’attribution de la réalisation ou non de la reconversion.....	221
6.4.5.	Une autodirectionnalité du comportement	222
6.5.	<i>La formation, un processus réflexif en marche.....</i>	224
6.5.1.	Le retour en formation : une prise de conscience.....	224
6.5.2.	Les remaniements identitaires.....	225
6.6.	<i>Le projet de reconversion.....</i>	228
6.6.1.	Le retour en entreprise : période de réflexion	228
6.6.2.	Le projet de création d’entreprise.....	229

6.6.3.	Le soutien familial ou le projet de vie.....	229
6.6.4.	La naissance de nouveaux projets	230
6.6.5.	Une période de transition significative.....	230
6.7.	<i>L'identité entre rupture et continuité</i>	232
6.7.1.	L'acquisition d'un diplôme, une fierté.....	232
6.7.2.	La liberté et l'autonomie : se définir	232
6.7.3.	L'appartenance à un réseau de professionnels : s'identifier à des pairs.....	233
6.7.4.	L'identité professionnelle redéfinie.....	233
6.7.5.	Le dédoublement	233
6.7.6.	Construire du sens dans sa reconversion.....	234
6.7.7.	La recherche de cohérence cognitive	235
6.7.8.	Le changement comme rupture ou comme continuité	236
	<i>CONCLUSION.....</i>	245
	<i>BIBLIOGRAPHIE.....</i>	255
	<i>ANNEXES.....</i>	262



UNIVERSITE DE LA REUNION
ECOLE DOCTORALE INTERDISCIPLINAIRE

Lettres et Sciences Humaines

Thèse de Sciences de l'Education présentée par Madame Véronique HOAREAU

Sous la direction du professeur Michel LATCHOUMANIN

Résumé : Le CIF institué en 1970, repris par la réforme de la formation professionnelle est un dispositif qui permet aux personnes désireuses de se reconverter professionnellement, de suivre une formation et de réaliser leur projet. Du point de vue des chercheurs, cette question est centrale d'une part dans un contexte économique marqué par le chômage et d'autre part dans une société où l'idéologie principale consiste en la réalisation de soi. La quête de sens, s'impose aux individus comme une évidence, presque qu'un impératif. En définitive, notre travail a permis de mettre en lumière les facteurs permettant d'apprécier la réalisation de la reconversion professionnelle : facteurs psychosociologiques et environnementaux. Premièrement, la reconversion professionnelle volontaire est soumise à l'influence particulière du contexte socio-professionnel qui va conditionner sa réalisation. Elle est aussi caractérisée par une dynamique psychologique qui dépend principalement du sens subjectif donné à la démarche de changement. Enfin, nous avons pu déterminer que la persistance du projet a un lien direct avec la dynamique identitaire qui sous-tend le processus de transformation dans une stratégie globale de changement. En outre, nous avons pu mettre en relief quatre profils identitaires de personnes en reconversion professionnelle volontaire. La perspective d'une « formation tout au long de la vie » s'illustre à travers cette recherche qui offre une lecture des stratégies mises en œuvre dans la prise de pouvoir du sujet sur son parcours.

Mots clés : reconversion professionnelle volontaire, motivation, formation, identité.

Abstract: The individual leave for training established in 1970, resumed by the reform of the vocational training is a device which allows the people avid to move professionally, to do a training course and to realize their project. From the point of view of the researchers, the question is central on one hand in an economic environment marked by the unemployment and on the other hand in a society where the main ideology consists of the realization of oneself. The quest of sense is imperative upon the individuals as an obvious fact. After all, our work allowed to bring to light factors allowing to appreciate the realization of the professional reconversion: psychosocial and environmental factors. In the first place, it is submitted to the particular influence of the social and occupational context which is going to condition its realization. It is also characterized by a psychological dynamics which depends mainly on the subjective sense given to the approach of change. Finally, we were able to determine that the obstinacy of the project has a direct link with the identity dynamics which underlies the global strategy of transformation, what authorizes more the implementation of identity reorganization. Besides, we were able to accentuate four identical profiles of people in voluntary professional reconversion. The prospect of a «training throughout the life " becomes famous through this investigation which offers a reading of the strategies implemented in the seizure of power of the person on its course.

Key words: voluntary professional reconversion, motivation, training, identity.

Centre Interdisciplinaire de Recherches sur la Construction Identitaire

Campus Universitaire du Moufia – 15 avenue René Cassin- BP 7151 – 97715

Saint-Denis Cedex 9