

Quel sens donner aux transitions adultes lorsqu'il s'agit de ruptures intentionnelles et inattendues ?

Laurence Cocandea-Bellanger, Elodie Chevallier & Jean-Pierre Boutinet

Pour l'ouvrage collectif dirigé par Valérie Cohen-Scali

L'orientation scolaire et professionnelle : enjeux et perspectives

Introduction

Le champ de l'orientation scolaire et professionnelle est aujourd'hui en effervescence. Nous pouvons facilement nous faire les témoins de ses soubresauts provoqués par la conjonction de différents phénomènes, en partie liés aux évolutions technologiques. Il s'agit, entre autres, de la large diffusion de la culture du numérique et de ses temporalités présentistes, ainsi que du déploiement de l'intelligence artificielle jetant une énigme sur l'organisation à venir des postes de travail susceptibles d'être encore disponibles. Au moment où s'impose une orientation tout au long de la vie, nous assistons paradoxalement à de continuelles réorientations dans les parcours de vie adulte, avec leurs ruptures souhaitées ou imposées, leurs transitions, leurs périodes d'inactivité plus ou moins prolongées. Parmi la diversité des mobilités observées, notre attention a été attirée par des transitions et reconversions volontaires aux formes particulières et inattendues. Ce sont par exemple des changements de métiers initiés par des personnes qui sont pourtant satisfaites de leur choix d'activité originelle, des cadres qui se réorientent vers des métiers déclassés socialement, ou encore des adultes qui se dirigent vers des professions peu voire non valorisées socialement. Autant de transitions inattendues, inhabituelles, qui amènent notamment à interroger le(s) sens à donner à ces continuelles réorientations, en particulier lorsqu'elles peuvent sembler atypiques. Dans ce chapitre, il sera d'abord fait état de ce que nous définissons comme transition et reconversion professionnelle et comme rupture intentionnelle et inattendue, puis nous analyserons le sens du travail au regard de ces formes de transitions particulières à partir de données empiriques issues de deux recherches de terrain.

1. Les transitions professionnelles dans le champ de l'orientation adulte

Depuis plus d'un siècle que les chercheurs s'intéressent à la psychologie de l'orientation (Parsons, 1909), les pratiques qui lui sont liées ont fortement évolué et elles représentent aujourd'hui un champ fort vaste. Ce champ concerne d'abord l'orientation scolaire, qui s'intéresse aux choix de formations et de métiers des jeunes et tout particulièrement à la

transition de l'école vers le travail ; il implique aussi l'orientation professionnelle, qui intègre l'ensemble des choix professionnels (de formations et de métiers) de l'adulte tout au long de sa vie ainsi que les nombreuses mobilités que celui-ci expérimente.

1.1. Mobilités et transitions

Au cours de son parcours, depuis maintenant plusieurs générations, l'adulte est amené à vivre de nombreuses mobilités professionnelles. Ce terme mobilité est appréhendé par différentes disciplines. Par exemple, en géographie, les mobilités sont définies comme les déplacements des individus dans l'espace géographique alors qu'en sociologie, elles renvoient aux mouvements dans la hiérarchie des statuts sociaux (Lallement, 2007). La mobilité n'est pas pour autant totalement polysémique, puisque sa définition renvoie toujours aux mouvements, aux déplacements, mais elle possède plusieurs dimensions. En psychologie de l'orientation, la mobilité correspond donc aux déplacements et mouvements que l'adulte réalise tout au long de sa carrière, en relation avec la préoccupation de l'accès à l'emploi. De fait, cette mobilité est qualifiée de professionnelle, lorsqu'il s'agit de décrire les déplacements de l'adulte tout au long de son parcours professionnel vers un autre métier ou une formation. Pour autant, la réalisation d'une formation et l'exercice d'un travail ne s'effectuent plus de façon successive et une bonne fois pour toutes comme autrefois (d'abord l'école puis le travail). La mobilité revêt actuellement d'autres formes : des mouvements, de la part de la personne, du travail vers la formation (reprise d'étude, valorisation de l'expérience, bilan des acquis...), au sein même d'une séquence de travail : de l'emploi vers l'absence d'emploi (chômage) et inversement, ou encore des déplacements d'une entreprise à une autre, d'un secteur d'activité à un autre, d'un territoire à un autre... Les mobilités professionnelles sont donc nombreuses et diversifiées au cours de la vie adulte.

Au-delà de l'aspect objectif de la mobilité (description des mouvements), la psychologie de l'orientation s'intéresse particulièrement à l'aspect subjectif de la mobilité, à savoir la façon dont l'adulte vit ces mobilités. La notion de transition est alors pertinente pour comprendre l'expérience de la mobilité par les adultes. Pour Guichard (2007), la transition est « *un changement marquant la vie de l'individu, l'affectant, et se traduisant par des transformations de ses conduites, de ses rôles ou de ses représentations* » (Guichard, 2007, p. 427). L'auteur ajoute que ce terme transition a quatre acceptations dans le champ de l'orientation : a) le passage d'une étape à une autre, b) un changement dû à un événement qui se produit aléatoirement ou compte tenu de l'absence d'un événement qui était attendu, c) le passage d'un contexte à un autre par transformation du contexte dans lequel agit la personne et d) le passage régulier d'un contexte à un autre par l'individu (Guichard, 2007). La notion de transition renvoie ainsi aux changements, mouvements et passages, vécus par l'adulte, dans la mesure où ils l'affectent directement, positivement ou négativement, et induisent des questionnements, remises en question, voire des dissonances cognitives chez cet adulte.

En 1971 déjà, Parkes qualifiait la transition de psychosociale. En ce sens, elle correspond pour cet auteur « *aux changements majeurs dans l'espace de vie advenant dans une période de temps relativement courte mais ayant des effets durables et affectant une bonne partie des présomptions de l'individu sur le monde* » (Parkes, 1971, p.103). Jusque dans les années 1980, les auteurs construisent des modèles de stade de la vie adulte (notamment Levinson et al., 1978 ; Super, 1980 ; Riverin-Simard, 1984). Ils se penchent alors sur les transitions habituelles, celles qui sont attendues socialement selon l'avancée en âge de la personne, selon les étapes de développement de la personne, comme par exemple l'entrée dans le monde du travail chez le jeune adulte ou le passage à la retraite chez l'adulte en fin de vie professionnelle (Levinson et

al., 1978.). Schlossberg (1984) de son côté insistera sur l'idée de rupture, de discontinuité. Elle ajoutera que les changements peuvent être liés à des événements qui se produisent ou non, et distinguera ainsi trois types de transitions : anticipées, imprévues et par absence d'évènement. Dans ce chapitre, ce sont les transitions voulues, souhaitées par l'adulte et qui caractérisent une rupture par rapport à ce qui précède qui sont à l'étude.

Par ailleurs, qualifier la transition de professionnelle parce que l'on s'intéresse à des mobilités vécues par l'adulte au cours de son parcours professionnel ne doit pas nous amener à ignorer l'aspect personnel de la transition. Pour étudier les transitions de l'adulte tout au long de sa vie, il faut se centrer sur le développement de carrière de l'adulte au sens de ce que Super appelait le *life space career development* (Super, 1980) ou de ce que Gysbers, Heppner et Johnston (2000) dénommaient plus récemment le développement de carrière tout au long de la vie. Dans cette perspective, la carrière est assimilée à un parcours orienté ponctué d'une diversité d'expériences professionnelles et personnelles au niveau du travail et des apprentissages. « *Elle est marquée par des changements et reliée aux autres expériences de l'existence, dans lesquelles s'engage la personne à travers des stratégies et des choix qu'elle effectue tout au long de sa vie* » (Cocandeau-Bellanger, 2009, p. 95). Cette conception de la carrière intègre donc les expériences de vie de travail et les autres expériences de vie, qu'elles soient familiale, personnelle ou sociale, et notamment les expériences liées aux transitions et mobilités. Elle s'apparente de fait à une carrière chaotique voire même à un chaos de carrière.

Au regard de ces approches de la carrière et du développement de carrière, Gysbers et *al.* (2000) considèrent que tout au long de la vie adulte, une interaction se produit entre les « rôles » (ceux de parent, de salarié, de bénévole...), entre « les cadres de vie » (maison, travail, école, association...) et entre « les événements de vie » (premier emploi, mariage, milieu de la vie, passage à la retraite...). En ce sens, il y a une inter-influence continue entre le professionnel et le personnel (Cocandeau-Bellanger, 2011). Les changements professionnels qui bousculent la carrière adulte peuvent ainsi prendre leurs origines dans la sphère professionnelle mais tout autant dans les autres sphères de vie (sociale, familiale et personnelle). Quoi qu'il en soit, ces changements auront des répercussions sur les autres sphères de vie (Cocandeau-Bellanger, 2011). Par exemple, un adulte décidera de réduire son temps de travail au regard de la maladie d'un de ses enfants ou encore l'acceptation d'une promotion professionnelle l'amènera à une mobilité géographique ayant de forts impacts familiaux. Au vu de ces interactions entre les aspects professionnel et personnel de la carrière et du développement de carrière, la transition, qui renvoie aux changements majeurs au cours de la carrière d'un adulte, ne peut être qualifiée que simultanément de professionnelle et personnelle.

Dans la variété des transitions psychosociales, la réorientation professionnelle est une forme de transition qui marque une rupture dans la trajectoire de l'adulte (Schlossberg, 1984). Denave (2006) définit la rupture professionnelle comme le changement de profession et de domaine professionnel quand « *le nouveau métier exercé sollicite de nouvelles compétences, de nouveaux savoir-faire et s'effectue dans un domaine professionnel sans lien avec le précédent* » (Denave, 1986, p. 86). Les ruptures professionnelles de carrière sont susceptibles légalement de prendre le nom de « ruptures conventionnelles de contrats » mais pour les adultes, elles relèvent tantôt de leur volonté, tantôt des impératifs dictés par le contexte.

1.2. Des changements de carrière aux ruptures de carrière

Comme le souligne Masdonati (2017) dans la préface de l'ouvrage dirigé par Olry-Louis *et al* (2017), les changements de carrière renvoient à des situations très différentes, hétérogènes et plus ou moins choisies par l'adulte (Perez-Roux & Balleux, 2014). D'un côté, ces ruptures de

carrière peuvent être accidentelles, lorsqu'une réorientation n'a pas été anticipée, ni voulue par l'adulte (transition imprévue) et qu'elle se trouve subitement imposée par le contexte, qu'il s'agisse de la conjoncture ou d'un employeur. Elles peuvent être, par exemple, celle d'une entreprise qui procède subitement à des licenciements massifs pour raisons économiques, ou qui se délocalise, ou encore qui ferme son site. Les salariés sont alors souvent contraints de changer d'activité, en restant sur place ou en se déplaçant dans une autre région. À travers ces exemples, l'adulte est souvent confronté à devoir affronter une situation professionnelle qui lui semble absurde, avec du non-sens, une situation qui se dérobe à lui et pour laquelle il devra faire le deuil (transition imposée). D'un autre côté, ces ruptures de carrière peuvent être intentionnelles, lorsque les réorientations professionnelles sont souhaitées, recherchées par l'adulte (transition anticipée). Ce dernier choisit donc de mettre en œuvre un certain nombre d'actions, de conduites, de comportements pour parvenir à rompre avec son ancienne situation professionnelle. Pour autant, le désir et la volonté de rupture de carrière chez l'adulte n'amènent pas toujours à la réalisation d'une rupture intentionnelle. Elle peut ainsi correspondre à une transition en l'absence d'événement voulu (Schlossberg, 1984).

Dans ce chapitre, nous souhaitons porter un intérêt aux ruptures intentionnelles de carrière. Au-delà du changement de métier et d'activité qui caractérise la réorientation professionnelle choisie, pour comprendre le changement de vie professionnelle - et son impact sur la carrière - lorsqu'il ne s'inscrit pas dans une progression de carrière, le concept de rupture intentionnelle de carrière paraît tout à fait opportun (Chevallier, 2017). La notion de rupture est ici empruntée aux travaux sur la sociologie des bifurcations, lesquels s'intéressent aux transitions professionnelles les plus inattendues. Dans ce cadre, Grossetti et Bidart (2006) évoquent la notion de rupture biographique, qui met l'accent sur le caractère brutal du moment où le changement professionnel se présente. La rupture biographique diffère des réorientations ou des reconversions professionnelles par son caractère imprévisible, l'imprévisibilité résidant autant dans le moment où ce changement intervient que sur le chemin qui va être emprunté par l'adulte après ce moment.

2. Les ruptures intentionnelles de carrière

La notion d'intentionnalité de la rupture met en avant l'initiative de l'adulte au travail, assez souvent en position de cadre. Elle représente la dimension profonde qui sous-tend les intentions (Drolet, 1991). Il s'agit d'un processus préreflexif qui donne un sens à l'expérience et qui exprime les désirs, la volonté, les décisions et la motivation en général. De son côté, Pastré (2005) soutient que derrière une rupture se cache une continuité. Par conséquent, la rupture intentionnelle de carrière n'est pas à comprendre au sens littéral du terme comme une nouvelle carrière, mais plutôt comme une métamorphose à l'intérieur de la carrière, consistant en l'appropriation d'un nouveau rôle professionnel.

2.1. Qu'en est-il des ruptures intentionnelles de carrière attendues ?

Les ruptures intentionnelles sont donc anticipées. De fait, elles ne sont pas accidentelles puisque non imposées par le contexte. Tout un chacun devrait donc s'y attendre, savoir qu'elles peuvent arriver dans la vie d'un adulte. Et pourtant, bien que certaines de ces ruptures soient attendues,

d'autres ne le sont pas. Arrêtons-nous sur les ruptures attendues. Celles-ci le sont par nombre de personnes, par la société en général, au regard d'une norme établie. Guichard (2007) qualifie ces ruptures qu'il dénomme transitions (plutôt fréquentes jusque dans les années 1980) de normatives. Elles peuvent en effet être souhaitées et attendues par la personne et conformes à la norme sociale. Dans certains cas, ces ruptures peuvent ne pas être attendues par la société. Ici, nous les qualifierons alors de ruptures intentionnelles et inattendues. Ces dernières s'opposent aux transitions normatives, comme une forme de déviance à la norme (Sirota, 2002). L'adulte qui choisit de rompre avec sa situation professionnelle préalable peut faire un choix qui semble déviant pour la société, non cohérent avec ce que son environnement attend de lui, non conforme à ce que la société porte comme valeurs et règles de référence. Qu'en est-il alors du sens de ces ruptures intentionnelles et inattendues ?

2.2. Questionnement autour de la rupture de carrière intentionnelle et inattendue

La société française, comme les autres sociétés occidentales, est dominée par un modèle individualiste au sein duquel le sujet est placé au cœur du système et où le *je* domine. Par opposition à un modèle collectiviste, dans une société individualiste telle que la nôtre, il est attendu de la personne qu'elle se prenne en charge, qu'elle fasse ses choix elle-même. Elle doit être autonome et responsable, sans s'appuyer sur le groupe, ni sur la communauté. De fait, dans le champ de l'orientation, cette injonction à l'autonomie (Duvoux, 2009) conduit l'adulte à devoir savoir ce qu'il veut faire de sa vie en général et de sa vie professionnelle en particulier. Elle oriente l'adulte : de son présent et de son avenir, c'est à cet adulte de pouvoir en décider ! Or, au vu des nombreux événements de vie que l'adulte rencontre, qu'ils soient choisis et désirés ou impromptus et subis, se déterminer pour un métier une bonne fois pour toutes n'a plus guère de sens. L'adulte est amené à se questionner plusieurs fois dans sa vie sur ce qu'il veut et peut faire professionnellement, sur le métier et les études qu'il envisage, qu'il aimerait exercer ou entreprendre et qui lui sont ou non accessibles. Les nombreux dispositifs favorisant l'évolution de carrière tels les bilans de compétence, les validations des acquis de l'expérience, les conseils en évolution professionnelle, les comptes personnels de formation... en sont la preuve. Ils ont été mis en œuvre en France les uns après les autres à partir des années 1990 en tenant compte de cette conception du sujet responsable et autonome dans la société française, un sujet qui doit se construire, s'engager dans l'un ou l'autre dispositif, agir selon les normes de la société. Malgré le chômage, la vie professionnelle demeure centrale aujourd'hui, le travail demeure une norme importante. La pression sociale à exister par le travail est toujours très forte, ce qui n'empêche pas l'adulte d'être de plus en plus souvent en perte de repères (Boutinet, 2007). Mais quel type de travail doit exercer l'adulte d'aujourd'hui ? Quel est l'emploi à valoriser pour un adulte ? Y-a-t-il un parcours attendu pour lui ou désiré par lui ? Autant de questions qui amènent à s'interroger sur le sens accordé par les adultes qui s'engagent dans des ruptures intentionnelles et inattendues.

Ici, ce que nous nommons « rupture intentionnelle et inattendue de carrière » correspond donc à :

- a) une mobilité de l'adulte, puisqu'il y a changement de situation professionnelle (au sens de Masdonati, 2017) ;
- b) une transition dans la mesure où l'on s'intéresse à l'expérience que l'adulte fait de la mobilité (au sens de Guichard, 2007) ;

- c) une forme de discontinuité professionnelle puisqu'il y a une rupture perçue dans le parcours (au sens de Schlossberg, 1984 et de Denave, 2006) ;
- d) une volonté de l'adulte, puisqu'il y a une transition anticipée (au sens de Schlossberg, 1984), une intention de rompre (au sens de Drolet, 1991) ;
- e) une déviance sociale puisque la transition ne correspond pas aux normes de la société en termes de développement de carrière (au sens de Sirota, 2002).

Intéressons-nous à présent à quelques exemples de ruptures intentionnelles et inattendues pour comprendre quel(s) sens les adultes attribuent à leur travail lorsqu'ils vivent ce type de transition.

3. Le sens à donner aux ruptures intentionnelles et inattendues de carrière

Si la rupture accidentelle de carrière devient aujourd'hui une banalité dans un contexte de forte mobilité et d'imprévisibilité, l'une et l'autre au service de l'exigence sociale des changements, cette rupture n'est donc plus la seule dans les itinéraires de vie des adultes au travail. Avec ce type de rupture, il existe également des ruptures intentionnelles de carrière (Chevallier, 2017). Elles sont comprises comme une volonté de changer radicalement de vie professionnelle jusqu'à faire en sorte que plus aucun retournement de situation ne soit possible. Les ruptures intentionnelles trouvent leur source dans diverses motivations : le désir de retrouver une activité qui permettra un meilleur équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, l'envie de faire de sa passion un métier (Négroni, 2005*a*, 2005*b*) ou encore le besoin de redonner du sens à sa vie professionnelle (Chevallier, 2016). La société en questionne d'autant plus le sens qu'elles sont inattendues, c'est-à-dire en dehors de la norme sociale, qui attend plutôt, et encore aujourd'hui, une progression de carrière linéaire (dans un même secteur d'activité, voire une même entreprise), ascensionnelle (au regard des catégories socio-professionnelles), valorisante (choisir des métiers désirés socialement) et qui permette une amélioration de l'employabilité (vers un métier qui garantisse l'emploi).

Lorsque le sens est évoqué comme une des motivations pour effectuer une rupture intentionnelle de carrière, il est souvent exprimé en termes de métier ou de secteur d'activité. C'est le cas dans les travaux de Duchesne (2011) traitant des adultes abordant une « seconde carrière » dans l'enseignement. Ses recherches partent du postulat que ce métier est générateur de sens et l'auteure s'attache à identifier comment l'exercice de cette activité peut être significatif. Les travaux de Mayaux (2001) abordent la mobilité professionnelle des cadres de l'économie marchande vers l'économie sociale justifiant ce changement professionnel également par la recherche de sens que l'on pourrait trouver dans un tel secteur. Il semble que certains métiers ou secteurs d'activité soient considérés comme porteurs de sens, tels ceux liés au soin, à l'éducation, à l'insertion sociale et justifient alors aux yeux de la société un changement professionnel radical. Cependant, redonner du sens à son travail par une rupture intentionnelle de carrière, mettant en péril l'employabilité de l'adulte ne signifie pas exclusivement rejoindre un secteur d'activité ou un métier réputé être porteur de sens. Bien au contraire, ce qui caractérise ces ruptures intentionnelles de la part de l'adulte et inattendues de la part de la société, c'est aussi le choix de l'adulte de rompre avec une situation professionnelle originelle qui pourtant est mieux valorisée socialement que la situation choisie et envisagée, mieux classée socialement, davantage rémunératrice, voire qui plait et satisfait plus. Pour autant, le sens tiré de la nouvelle activité ciblée et exercée peut prendre sa source dans d'autres

composantes du travail telles que l'autonomie ou le sentiment de maîtrise de sa carrière. Les deux recherches présentées ci-après s'inscrivent dans ces cas de figure.

2.1. Sens et ruptures de carrière de cadres au mitan de leur vie

La première recherche porte sur les ruptures intentionnelles de carrière observées chez des cadres arrivant au mitan de leur vie et désirant redonner du sens à leur activité professionnelle (Chevallier, 2016). Ces cadres justifient leur désir de changement professionnel non pas tant par une envie mais par un besoin, par une nécessité, quitte à choisir pour l'avenir un secteur socialement moins prestigieux, moins bien rémunéré mais qui leur permet de s'engager dans une activité professionnelle davantage porteuse de sens pour eux. Pourtant, socialement, les activités choisies ne sont pas réputées pour être porteuses de sens. Dans l'échantillon rencontré, il s'agit de cadres qui se sont réorientés vers les métiers de paysagiste, œnologue, conseiller en économie d'énergie, micro-éditeur, écrivain, conseiller en insertion, professeur de yoga, sophrologue, assistante maternelle. Leur changement professionnel leur vaut un déclassement social et financier. Il est possible de parler de déclassement, car ces cadres choisissent de quitter leur statut pour des métiers appartenant à une catégorie socioprofessionnelle inférieure selon la typologie actuelle pour se diriger vers des métiers moins valorisés socialement et moins rémunérateurs.

Comment comprendre alors le sens de ce type de rupture intentionnelle et inattendue de carrière ? Les récits de vie des anciens cadres interrogés ne montrent pas un consensus sur un type d'activités ou de compétences mobilisées qui soient porteuses de sens. Bien-sûr, la satisfaction d'aider l'autre lorsque l'on est conseiller en insertion, sophrologue ou encore professeur de yoga peut se comprendre. Mais le sens évoqué par ces anciens cadres réside davantage dans la manière dont ils peuvent aujourd'hui réaliser leur activité professionnelle : avec autonomie, avec plus de maîtrise sur le processus de réalisation, avec moins de pression. Les conditions de travail et de management des organisations de ces anciens cadres sont une motivation pour les pousser à aller vers de plus petites organisations ou vers le milieu associatif, ou encore à créer leur propre entreprise afin d'être dans un environnement de travail moins complexe et plus intelligible, où les relations seront envisagées comme plus saines. Ainsi, les éléments de non-sens au travail exprimés par les anciens cadres afin de justifier leur rupture intentionnelle de carrière portent principalement sur les paramètres structurant la vie d'une entreprise : sa politique stratégique, son mode d'organisation, son mode de management, ses valeurs, sa déontologie et son équipe. Reprenons par exemple les propos de David, 45 ans au moment de sa rupture intentionnelle de carrière, ancien directeur dans l'industrie pharmaceutique et reconverti vers le métier d'œnologue : *« ils m'ont dit [...] 70 heures ce n'est pas assez suffisant, plus la pression, plus la déstabilisation de mon équipe parce qu'ils m'évitaient, ils me mettaient de plus en plus dans le placard en ne me donnant pas les bonnes informations pour ne pas pouvoir faire bien mon métier »*.

Par ailleurs, la rupture intentionnelle et inattendue de carrière peut avoir comme objectif de (re)trouver une activité professionnelle (indépendante ou salariée) qui permette d'organiser son temps. À ce sujet, Armelle, 37 ans au moment de sa rupture de carrière, ancienne cadre marketing reconvertie vers le métier d'écrivain public évoque ceci *« en 2007, j'ai eu mon 1^{er} enfant, et donc là j'ai commencé à me poser des questions, par rapport à [mon entreprise], parce que je voulais un peu tout, parce que je voulais continuer à travailler mais en évoluant, parce que j'avais de l'ambition et parce que je voulais aussi avoir du temps pour m'occuper de lui »*. Ces anciens cadres considèrent qu'ils appartiennent aujourd'hui à une organisation moins complexe, une organisation où le travail est moins morcelé et moins aux prises avec des systèmes de gestion de l'activité de travail. Ce type d'organisation leur laisse plus d'autonomie

et une visibilité sur les résultats de leur travail. Le sens accordé au travail prend alors une forme simplifiée qui va à l'essentiel et où chaque personne peut s'organiser afin de satisfaire ses propres attentes et de pouvoir constater le résultat de son travail.

2.1. Sens et ruptures de carrière chez des populations satisfaites de leur activité professionnelle

La seconde recherche, qui illustre des ruptures intentionnelles et inattendues, porte sur des adultes qui ont décidé de se réorienter alors qu'ils ne connaissaient pas de crise particulière, ni dans leur vie en général, ni dans leur activité professionnelle (Cocandeau-Bellanger & Rouzier, 2014). Les parcours professionnels des adultes de cet échantillon sont déjà marqués par quelques changements et ces adultes sont passés par la formation continue. Ces changements pour eux ne sont pas vécus comme des échecs, mais bien comme des étapes logiques de leur vie professionnelle. Jonathan, 29 ans qui a été 7 ans fonctionnaire de police et qui effectue au moment de l'entretien un CAP cuisine l'exprime ainsi « *j'ai été fonctionnaire de police et là je souhaite être cuisinier. Ça peut paraître complètement différent mais dans ces deux métiers, je suis au service de la personne* ». Les activités professionnelles exercées auparavant semblent satisfaisantes, tant par le contenu du travail que par les liens avec l'environnement. Elles sont même présentées comme comblant un sentiment d'utilité et de développement des compétences. Fanny, 39 ans, agent immobilier durant 17 ans et en 3^{ème} année de licence de psychologie au moment de l'interview, présente les choses de la manière suivante « *malgré le fait d'être restée agent immobilier pendant de nombreuses années, j'ai toujours été dans l'apprentissage de nouvelles choses* ».

Ces adultes justifient leur réorientation afin d'éviter une lassitude qui pourrait survenir ou par la recherche d'un idéal professionnel. Ce changement professionnel est dicté par la recherche d'une augmentation d'un niveau de bien-être professionnel qui était déjà satisfaisant. De plus, cette rupture n'est pas considérée comme l'ultime virage dans leur parcours. Plusieurs de ces adultes envisagent de changer de métiers à d'autres moments, à l'image de Lucie 35 ans, qui a travaillé 10 ans comme assistante de direction et qui occupe aujourd'hui des fonctions de chargée de communication suite à une reprise d'études : « *peut-être que ce n'est pas fini, je suis prête à entreprendre une nouvelle formation si l'envie s'en fait sentir* ».

Ce qui est recherché par ces adultes, c'est aussi une certaine maîtrise de leur avenir. L'anticipation leur permet de contrôler leur parcours professionnel, de « *prendre [leur] vie en mains* » comme l'indique Jérémie 51 ans, qui a passé une large partie de sa carrière dans la maintenance et qui projette aujourd'hui d'ouvrir une quincaillerie. Gwendoline, 35 ans, assistante de direction durant 10 ans et qui vient de reprendre une formation pour devenir professeure des écoles évoque aussi le fait d'être « *maître de [sa] carrière* ».

Pour certains adultes interrogés dans cette recherche, le souhait de changer de métier est lié au choix de moduler leur carrière en fonction de leur situation familiale : les femmes qui envisagent une maternité dans les années à venir anticipent leur changement professionnel afin qu'il soit compatible avec leur projet. Gwendoline, présentée ci-dessus, l'explicite de cette manière « *j'ai 35 ans, mais ce n'est pas grave, je me donne à fond dans mon projet et une fois que je serai institutrice, j'envisagerai de faire des enfants* ». Les femmes qui se sont investies dans leur vie de famille voient l'opportunité de réinvestir leur vie professionnelle maintenant que leur(s) enfant(s) est(sont) plus autonome(s). C'est le cas d'Eloïse, 42 ans, 3 enfants, qui a occupé un poste de secrétaire médicale pendant 20 ans et qui s'engage aujourd'hui dans des études pour devenir infirmière : « *c'était impossible de faire les deux en même temps, j'ai dû choisir [...] et j'ai préféré penser à ma famille et mes enfants avant moi* ».

Ces ruptures intentionnelles et inattendues de carrière peuvent, pour ces adultes, être comprises comme une stratégie visant à les aider à rester maîtres de leur parcours, à contrôler leur vie et à décider de leur choix de carrière mais aussi comme la revendication d'un désir d'épanouissement au travail. Ces changements professionnels se basent sur l'anticipation d'une éventuelle crise à venir. Auparavant, l'adulte attendait de subir une crise avant de s'engager dans un changement pour la combattre. Aujourd'hui, il n'attend plus de subir mais anticipe son avenir en se positionnant en véritable auteur de son existence, quitte à être perçu comme agissant en dehors de toutes attentes sociales, en dehors de la norme sociale.

Repères ou lignes de fuite : à propos d'une interminable recherche de sens

Le choix d'une rupture intentionnelle et inattendue de carrière s'explique-t-il par le sens que ces adultes recherchent et pensent pouvoir trouver dans ce choix ? Cette notion de sens est tout à fait pertinente dans le contexte que nous vivons actuellement, sans cesse interrogé par l'absurde, le non-sens ou l'une ou l'autre forme de nihilisme. Concevoir ici le sens comme relevant d'une notion permet d'évoquer un terme flou, dont le caractère éminemment polysémique se trouve confirmé par son étymologie plurielle. Au sein de la langue française, le mot *sens* amalgame en effet étymologiquement deux origines différentes, d'un côté l'origine germanique *sinn* qui désigne le sens-direction ; d'un autre côté l'origine latine *sensus* qui constitue une polysémie associant trois dimensions : sagesse-raison, sensation-perception, signe-signification. Le sens-direction issu de *sinn* permet de convoquer les trois temporalités que sont le passé, le présent et l'avenir dans la réflexion sur le sens conféré au travail. À cet effet, comme l'indiquent très justement Savickas & al. (2010, p. 246) à propos des préconisations en matière de conseil, « *le sens peut résulter d'une intention prospective ou d'une réflexion rétrospective [...] ils (les clients et les conseillers) ne devraient pas se concentrer sur le choix dans un monde incertain et comportant peu d'opportunités. Ils devraient plutôt se concentrer sur le sens des décisions en analysant les processus intentionnels dans l'histoire de leur vie* ». Selon les termes de Savickas et de ses collaborateurs (2010), il s'agit donc de faire expliciter par l'adulte le sens que ce dernier a pu attribuer à ce qu'il a déjà décidé (la rupture intentionnelle) puis ce qu'il réalise pour devenir plus autonome dans ses transitions successives au sein d'un monde professionnel instable auquel il ne devra cesser de s'adapter.

En prenant en compte le caractère polysémique du sens, qui lui permet de mieux se confronter à ses trois contradicteurs que sont l'absurde, le non-sens et le nihilisme, le sens susceptible d'être engendré par le vécu d'une rupture intentionnelle et inattendue peut donc être appréhendé par l'une et/ou l'autre des cinq approches suivantes (Boutinet, 2015) :

- a) le sens-sensibilité amène l'adulte à réinterpréter son histoire personnelle à la lumière d'une relecture qu'il fait de ce passé chargé d'expériences plus ou moins bien explicitées ; *l'histoire de vie* peut être l'instrument de cette réinterprétation ;
- b) le sens-sensorialité conduit l'adulte à interroger ce dont il fait présentement l'expérience dans le momentané de la situation vécue avec ce que cette dernière suscite ou évoque en termes de perceptions ou d'émotions ;
- c) le sens-orientation questionne l'adulte face à son avenir, dans ses initiatives et l'orientation qu'il compte leur donner, comme perspectives à se situer dans un horizon temporel à venir qui reste à déterminer ;
- d) le sens-signification verbalise des clés de compréhension sur la manière d'interpréter le sens-orientation, en explicitant les motifs, les justifications qui rendent compte de ce qui pousse le jeune ou l'adulte à vouloir agir de la sorte pour son propre avenir ;

- e) le sens-relation met en interaction le jeune ou l'adulte avec son entourage pour penser le réel tel qu'il se présente comme possibilité de partage d'un sens commun à expliciter, à travers les facilités et résistances qu'il offre.

Les adultes ayant effectué une rupture intentionnelle et inattendue de carrière, issus des deux recherches citées ci-dessus, pour redonner du sens à leur vie professionnelle illustrent le fait que le sens, et notamment le sens au travail, est à comprendre comme une notion polysémique qui touche à l'ensemble des composantes du travail (et non seulement à sa finalité). Aussi, Morin et Aranha (2008) distinguent le sens *au* travail (lié à l'environnement de travail) du sens *du* travail (lié à l'activité professionnelle). La notion de sens appliquée au domaine du travail est transversale, guidée par un souci de cohérence entre les besoins du salarié et ce qu'offre son activité et son organisation.

Il n'est donc pas exact de réduire la quête de sens aux réorientations vers des métiers valorisés socialement, réputés être porteurs de sens car cette quête de sens comprend une dimension à la fois individuelle et collective. *Sinni*, en islandais, la plus ancienne langue germanique, signifie le compagnon de route. Le mot, à ses origines, semble ainsi exclure l'idée d'un sens solitaire. Rechercher du sens par une quête d'un absolu de soi-même est aux antipodes du sens initial du mot. Cependant, il n'existe plus dans notre société hypermoderne de système de sens collectif permettant de structurer la vie commune. Les deux systèmes de sens considérés comme dominants au cours du 20^{ème} siècle, à savoir le Communiste et le Libéralisme, sont tous deux en déclin. Face à ce constat de manque de piliers fondamentaux, la recherche de sens de la vie ne peut être qu'individuelle et construite à partir de son propre système de valeurs et de ses croyances. Une activité professionnelle qui a du sens sera donc tout à fait relative à chacun. La rupture intentionnelle de carrière qui n'est pas conforme aux normes sociales est certes inattendue socialement et en ce sens peut paraître déviante, mais elle est surtout voulue par l'adulte qui cherche à donner du sens à sa vie au travail et en cohérence avec son propre système de valeurs mais qui lui-même n'est pas pérenne.

Ainsi peut-on reconnaître avec le philosophe Maldiney (1973) que le sens, dans l'une ou l'autre de ses variantes, telles que nous venons de les passer en revue, est l'occasion qui nous est donnée en définitive de comprendre le réel en vue de le saisir. Or ce réel, c'est toujours ce que l'on n'attendait pas, ou ce que l'on n'attendait plus et qui nous surprend, dont la venue réfute notre habituelle volonté de le concevoir. Le sens est donc ce lieu de rencontre avec l'existant lui-même, cet existant dissimulé en quête duquel se met en marche toute démarche d'orientation ou de réorientation, parsemée de mobilités, de transitions, de reconversions ou de ruptures.

Références bibliographiques

- Boutinet, J-P. (2007). Vulnérabilité adulte et accompagnement de projet, un espace paradoxal à aménager in J-P. Boutinet, N. Denoyel, G. Pineau & J-Y. Robin, *Penser l'accompagnement adulte - Ruptures, transitions, rebonds*. Paris : PUF, 27-49.
- Boutinet, J.-P. (2015). *Les 4 sens du projet*. Communication présentée au Colloque CRTD, Paris, CNAM-INETOP.

- Chevallier, E. (2017). Les ruptures intentionnelles de carrière chez les cadres français : description d'un processus. *OSP*, 46(3), 427-453.
- Chevallier, E. (2016). *Redonner du sens à sa vie professionnelle par une rupture intentionnelle de carrière chez des cadres français au mitan de la vie*. Thèse de doctorat en éducation, Université de Sherbrooke, Québec.
- Cocandeau-Bellanger, L. (2009), Carrière adulte in J-P. Boutinet (dir), *L'ABC de la VAE*, Toulouse : Erès.
- Cocandeau-Bellanger, L. (2011), *Femmes au travail – comment concilier vie professionnelle et vie familiale*. Paris : Armand Colin.
- Cocandeau-Bellanger, L. & Rouzier, J. (2014), Je vais bien... je change de travail, *Chemins de formation, au fil du temps*, 18, 59-65.
- Denave, S. (2006). Les conditions individuelles et collectives de ruptures professionnelles, *Cahiers internationaux de sociologie*, 1120(1), 85-110.
- Drolet, J.-L. (1991). L'intentionnalité et le projet professionnel: préalables conceptuels de recherche. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy / Revue Canadienne de Counseling et de Psychothérapie*, 25(2).
- Duchesne, C. (2011). Effectuer une transition professionnelle pour donner sens à sa vie. *Recherches en éducation*, 11, 11-38.
- Duvoux, N. (2009), *L'autonomie des assistés, sociologie des politiques d'insertion*, Paris : Puf.
- Grossetti, M., & Bidart, C. (2006). *Trajectoires sociales et bifurcations*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Guichard, M. (2007). Transition (transition), in J. Guichard & M. Huteau (dir), *Orientation et insertion professionnelle – 75 concepts clés*. Paris : Dunod.
- Gysbers, N.C., Heppner, M.J. & Johnston, J.A. (2000). Conseil et développement de carrière tout au long de la vie, *OSP*, 29 (1) (trad. D. Bonora), 91-111.
- Lallement, M. (2007). Mobilité (Mobility), in J. Guichard & M. Huteau (dir), *Orientation et insertion professionnelle – 75 concepts clés*. Paris : Dunod.
- Levinson, D.J, Darrow, C., Klein, E.B., Levinson, M.H. & McKee, B. (1978). *The seasons of Man's life*. New-York : Knopf.
- Maldiney, H. (1973). *Regard Parole Espace*, Lausanne : Editions L'Age d'Homme
- Masdonati, J. (2017). Préface – Les transitions professionnelles au cœur de la psychologie de l'orientation, in I. Olry-Louis, A.M. Vonthron, E. Vayre & I. Soidet (dir), *Les transitions professionnelles – Nouvelles problématiques psychosociales*. Paris : Dunod.

- Mayaux, F. (2001). La mobilité professionnelle des cadres de l'économie marchande vers l'économie sociale. Pourquoi ? Comment ? - *Revue internationale de l'économie sociale*, 281, 170-182.
- Morin, E. & Aranha, F. (2008). *Sens du travail, santé mentale et engagement organisationnel*. Rapport. Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail ; Montréal : IRTS.
- Négroni, C. (2005a). La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique. *Cahiers internationaux de sociologie*, 119(2), 311-331.
- Négroni, C. (2005b). La reconversion professionnelle volontaire : une expérience de conversion de soi. *Carriérologie*, 10(1/2), 331-348.
- Olry-Louis, I., Vonthron, A.M., Vayre, E. & Soidet, I. (dir) (2017). *Les transitions professionnelles – Nouvelles problématiques psychosociales*. Paris : Dunod.
- Parkès, C.M. (1971), Psycho-social transitions: A field for study, *Social Sciences and Medicine* 5(2), 101-115.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*, Boston: Houghton Mifflin.
- Pastré, P. (2005). *Modèles du sujet pour la conception. Dialectiques activités développement*. Toulouse : Octarès.
- Perez-Roux, T. & Balleux, S. (2014). Introduction. Transitions professionnelles désirées-contraintes : quelles dynamiques identitaires des acteurs à l'épreuve des contextes ? *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 43(4), 391-396.
- Riverin-Simard, D. (1984). *Etapas de vie au travail*. Montréal, Québec : Saint Martin.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J. & alii, (2010). Construire sa vie : un paradigme pour l'orientation au 21^{ème} siècle, *OSP*, 39(1), 5-39.
- Schlossberg, N. (1984). *Counseling Adults in Transitions – Linking Practice with Theory*. New-York: Springer Publishing Compagny.
- Sirota, A. (2002). Normes et déviance, in J. Barus-Michel, E. Enriquez & A. Levy, *Vocabulaires de psychosociologie*, Toulouse : Erès.
- Super, D.E. (1980). A Life-Span, Life Space Approach ta career Developmment, *Journal of Vocationnaki Behavior*, 13, 282-298