



Master

2011

Open Access

This version of the publication is provided by the author(s) and made available in accordance with the copyright holder(s).

Reconversion professionnelle volontaire et formation des adultes. Devenir formateur à 40 ans, se reconvertir ?

Castagno, Fanny Marjorie; Aguilar, Maribel

How to cite

CASTAGNO, Fanny Marjorie, AGUILAR, Maribel. Reconversion professionnelle volontaire et formation des adultes. Devenir formateur à 40 ans, se reconvertir ? Master, 2011.

This publication URL: <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:17863>



**RECONVERSION PROFESSIONNELLE VOLONTAIRE
ET
FORMATION DES ADULTES**

Devenir formateur à 40 ans, se reconvertir ?

**MEMOIRE REALISE EN VUE DE L'OBTENTION DU/DE LA
MAITRISE UNIVERSITAIRE EN SCIENCES DE L'EDUCATION
ORIENTATION FORMATION DES ADULTES**

PAR

Fanny Castagno

Maribel Aguilar

DIRECTEUR DU MEMOIRE

Jean-Michel Baudouin

JURY

Samra Tabbal Amella

Christiane Amici Raboud

GENEVE JUIN 2011

RESUME

Cette recherche a pour but de comprendre les changements professionnels volontaires en formation des adultes, dans une analyse de ces derniers. Elle permettra la mise en exergue des évènements significatifs de ce processus. Ces changements sont définis soit en tant que reconversion professionnelle, traduisant des bifurcations dans les trajectoires de vie, soit en tant qu'évolution de carrière, exprimant des transitions dans les trajectoires. Nous cherchons à connaître les raisons de ce choix d'orientation en rencontrant des individus ayant exercé un métier à l'origine et étant devenus formateurs d'adultes dans leur branche ou dans un nouveau secteur d'activité. La mise en évidence de ce processus-là se base sur les récits de vie qui permettent de voir le passage des différentes étapes d'un individu, lors d'un changement professionnel.

Sommaire

Remerciements	6
Introduction	7
Problématisation.....	9
Cadre théorique	10
I. Le sujet adulte.....	10
A. Le parcours de vie et les cycles de vie	10
B. Les transitions	12
C. Les bifurcations	13
D. Les épreuves.....	16
1. Définition	16
2. Exotopie	16
II. La carrière professionnelle	18
A. Définition	18
B. L'évolution de carrière	20
C. La réorientation professionnelle et la reconversion professionnelle	21
1. La réorientation professionnelle.....	21
2. La reconversion professionnelle.....	21
D. Reconversion professionnelle, évolution de carrière, transition, bifurcation : mise en controverse	23
III. Les reconversions professionnelles volontaires selon Négroni.....	29
A. Contexte de la reconversion professionnelle volontaire	29
B. Les phases de la reconversion professionnelle volontaire selon Négroni.....	33
1. Les cinq phases.....	33
2. Les facteurs susceptibles d'influencer les reconversions professionnelles volontaires	45
IV. Devenir formateur d'adultes	47
A. Le formateur d'adultes	47
B. Devenir formateur : discussion	48
V. L'intentionnalité du processus de reconversion professionnelle volontaire.....	51
A. La dimension volontaire du processus de changement professionnel	51
1. La volonté.....	51
2. Volontaire.....	51
B. L'intentionnalité	52
1. L'intention	52
2. Intentionnel.....	52

3. L'intentionnalité	52
Hypothèses	54
Méthodologie.....	56
I. Introduction et choix de la méthode	56
II. Le public.....	56
III. L'outil utilisé.....	57
IV. Les entretiens	58
V. Les questions.....	58
Analyse des entretiens	60
I. Introduction	60
II. Galerie de portraits	60
A. Les trois sujets choisis	61
1. David	61
2. Marie	62
3. Nathalie	63
B. Les cinq autres sujets interviewés	64
1. Stéphane	64
2. Pierre	64
3. Xavier	65
4. Françoise	65
5. Jean.....	65
III. Analyse des trois entretiens biographiques choisis	66
A. David	66
1. Epreuves principales	66
2. Présences des cinq phases décrites par Négroni.....	68
3. Intentionnalité du changement professionnel en formation des adultes et sa temporalité	78
4. Présence de certains changements.....	79
5. Synthèse intermédiaire : reconversion professionnelle volontaire ou évolution de carrière ?	85
6. Tableau récapitulatif.....	87
B. Marie	88
1. Transitions principales	88
2. Epreuves principales	92
3. Présences des cinq phases décrites par Négroni.....	96
4. Intentionnalité du changement professionnel en formation des adultes et sa temporalité	101
5. Synthèse intermédiaire : reconversion professionnelle volontaire ou évolution de carrière	104
6. Tableau récapitulatif.....	106
C. Nathalie	107
1. Transitions principales	107
2. Epreuves principales	110
3. Présences des cinq phases décrites par Négroni.....	112

4. Intentionnalité du changement professionnel en formation des adultes et sa temporalité	119
5. Synthèse intermédiaire : reconversion professionnelle volontaire ou évolution de carrière ?	120
6. Tableau récapitulatif	123
IV. Brève analyse des cinq autres parcours	124
A. Stéphane	124
B. Pierre	127
C. Xavier	129
D. Françoise	131
E. Jean	133
V. Synthèse.....	135
A. Raisons du choix de l'orientation en formation des adultes.....	135
1. Les cas de reconversions professionnelles	135
2. Les cas d'évolutions de carrière	137
B. Spécificités du choix de l'orientation en formation des adultes.....	138
Conclusion.....	142
Références bibliographiques	145
Webographie.....	148
Annexes	149
David	150
Marie.....	162
Nathalie.....	173

REMERCIEMENTS

Nos chaleureux remerciements vont tout d'abord à Jean-Michel Baudouin, pour son intérêt porté au sujet, pour nous avoir guidés tout au long de ce travail et pour avoir pris le temps de répondre, avec patience, à nos mails intempestifs.

Un immense merci à nos précieux interlocuteurs, David, Marie, Nathalie, Stéphane, Pierre, Xavier, Françoise et Jean, pour nous avoir accordé de leur temps pour partager leur parcours, et sans qui nous n'aurions pas pu réaliser cette recherche.

Nous sommes reconnaissantes à Anne R., pour nous avoir dirigées vers les bonnes personnes.

Merci à Samra Tabbal, d'avoir répondu à nos questions.

Merci à Marc D. pour nos discussions riches et sa lecture attentive et à Annabelle et Lorraine, pour leur aide salvatrice dans les derniers instants.

A Renée, maman émérite, pour son travail de relecture, appliqué et consciencieux.

Merci à Marc P., Alicia, Alexandre, Aurélie, Delphine et encore Marc V. pour leurs avis sur la question de la reconversion professionnelle.

Nous aimerions exprimer notre reconnaissance aux personnes de notre entourage qui ont accepté et compris les priorités qui furent les nôtres depuis ces derniers mois, et plus particulièrement à nos parents, toujours présents aux bons moments.

Enfin, à Jérôme, pour son soutien dans les moments de stress et de difficultés.

INTRODUCTION

Avec la dernière année de master, arrive l'enjeu du mémoire : trouver un sujet intéressant et qui nous soit utile pour entrer sur le marché du travail. En effet, le but de cet exercice est aussi de construire notre parcours professionnel en fonction d'une branche ou d'un domaine qui nous attire et que nous aimerions pouvoir développer. En d'autres termes, trouver son sujet de prédilection.

Avec ce choix difficile se pose également l'alternative de réaliser ce travail seul(e), ou à deux. Après avoir émis cette hypothèse de travail en duo, nous avons réfléchi chacune de notre côté aux avantages et aux inconvénients de cette démarche. Nous avons comme intérêt commun les questions de motivation et de dynamiques identitaires. Grâce à une entente avérée, découverte suite à plusieurs collaborations pour des travaux académiques (notamment le cours « Formation et dynamiques identitaires » de Mme France Merhan) et nous fixant sur le fait qu'un mémoire conçu à deux pouvait être bénéfique dans l'apport d'idées et de réflexion, nous avons décidé de monter ensemble à bord du bateau qui nous débarquera au commencement de notre vie professionnelle.

Nous avons toutes deux réfléchi à des sujets plus particuliers sur ces questions. En cherchant du côté de notre maigre expérience en Formation des adultes, nous nous sommes inspirées de nos stages universitaires de Bachelor et de Master. Une question a suscité notre intérêt : quelles différences y a-t-il à réaliser son stage sur son lieu de travail ou sur un lieu inconnu ? Y a-t-il des divergences au niveau identitaire, statutaire, motivationnel, etc. ?

Après avoir mené quelques entretiens exploratoires, nous nous sommes rendues compte, grâce à Mme Merhan, que notre question de départ n'était pas autant pertinente qu'elle nous semblait l'être au début. Une interview sur les trois retranscrites pouvait être exploitée, les autres nous laissant sur notre faim. En s'attardant sur le seul entretien fructueux, nous retournions sur nos pas pour « déplacer » notre question de départ lorsque le thème de la reconversion professionnelle est apparu.

En effet, notre discussion mettait l'accent, dans la vie du sujet, sur un fait d'une ampleur considérable : son changement de métier. Infirmier initialement et ne souhaitant plus exercer cette activité, il s'est retrouvé à suivre le cursus de Formation des adultes avec pour visée une toute autre profession : celle de formateur d'adultes.

L'interrogation qui s'imposait dorénavant à nous se situait sur les raisons d'une telle réorientation et notamment dans cette branche : pourquoi les gens se réorientent-ils en Formation des adultes alors qu'ils ont déjà un métier ?

S'ensuit un questionnement : comment se passe cette transition pour eux ? Comment la vivent-ils ? Quels sont leurs motifs d'engagement ? Quelles ressources mobilisent-ils ? Ces interpellations se basaient sur les dynamiques identitaires et motivationnelles en jeu chez des personnes vivant une reconversion professionnelle.

Pour traiter ce thème, nous avons jugé utile de rencontrer M. Baudouin, au vu de l'intérêt qu'il porte au thème des transitions et des bifurcations. Celui-ci nous a proposé un axe de recherche s'orientant plutôt sur le processus en lui-même qui nous a décidées à avoir pour objet principal les reconversions professionnelles plutôt que les dynamiques identitaires (même si ce dernier point fait évidemment partie intégrante des reconversions professionnelles).

Le thème de la reconversion professionnelle est aujourd'hui un sujet d'actualité. En effet, les gens sont de plus en plus amenés à changer d'orientation professionnelle au cours de leur carrière, que ce soit par exemple pour cause de licenciement, ou par volonté propre. Cependant, nous n'avons pas de représentation de l'ampleur du phénomène social. En réalité, combien de personnes changent de travail au cours de leur vie ?

Nous connaissons tous d'ailleurs les licenciements collectifs qui ont conduit à des réorientations professionnelles contraintes pour les employés. Nous avons pour exemple les licenciements vécus dans la société France Telecom. Une autre catégorie de reconversions professionnelles apparaît aujourd'hui, celles qui sont volontaires, souhaitées, où la décision de reconversion vient des gens eux-mêmes. Combien de fois avons-nous entendu autour de nous que l'on ne fait plus le même métier toute une vie durant, qu'il est devenu « normal » de changer d'emploi plusieurs fois dans un parcours. Nous-mêmes, en tant que novices, nous nous demandons si nous resterons toute notre carrière au même poste ou dans la même entreprise, et même si nous voudrions faire « la même chose » toute notre vie. De nos jours, cela paraît peu probable, voire utopique, du fait des volontés de chacun (comme trouver un emploi qui corresponde mieux) et des événements de la vie. En effet, de plus en plus de gens connaissent la « case » chômage, par exemple. Finalement, qu'est-ce que les gens attendent d'une vie professionnelle ? Qu'est-ce qui poussent les gens à changer de métier d'eux-mêmes ?

Notre questionnement se situe donc autour de la reconversion professionnelle volontaire en formation des adultes.

Pour étudier ce « phénomène », il nous fallait donc récolter des informations sur les parcours des gens qui sont devenus formateur d'adultes et notamment sur le vécu de ce « passage » d'un ancien métier au nouveau. C'est-à-dire des personnes ayant exercé un métier à l'origine (exemple : infirmière, mécanicien automobile), puis qui deviennent formateur d'adultes dans cette branche (exemple : infirmière formatrice, formateur en mécanique) ou dans un nouveau secteur d'activité (par exemple, une infirmière qui serait devenue responsable de formation en hôtellerie). La nécessité de recueillir le récit de la vie de ces personnes s'est donc imposée à nous, ainsi que le choix de réaliser des entretiens biographiques. Nous étions vraiment captivées par l'idée de rencontrer des gens venant d'horizons différents et ayant diverses expériences à nous faire partager.

PROBLEMATISATION

D'après Quivy et Van Campenhoudt (2006) la problématique se définit comme suit :

L'approche ou la perspective théorique qu'on décide d'adopter pour traiter le problème posé par la question de départ. Elle est une manière d'interroger les phénomènes étudiés. Construire sa problématique revient à répondre à la question : comment vais-je aborder ce phénomène ? (p. 101)

Selon ces auteurs, c'est l'angle sous lequel les phénomènes vont être étudiés, la manière dont on va les interroger. Il s'agit de se demander comment aborder ce phénomène afin d' « adopter un cadre théorique qui convient bien au problème » (*op. cit.*, p.102).

Pour construire la problématique, nous allons développer l'angle d'approche que nous allons utiliser pour étudier les phénomènes de reconversions professionnelles volontaires en nous axant plus particulièrement sur le processus de ces dernières. Nous dégagerons les étapes du processus par lequel le sujet aboutira à un nouveau métier.

Les reconversions professionnelles sont rattachées aux concepts de transitions, de bifurcations et, en tout premier lieu, au parcours de vie du sujet adulte qui « réunit » en quelque sorte, toutes ces notions.

Le terme de « reconversion professionnelle volontaire » indique une volonté de changement professionnel de la part de la personne. De ce fait, les concepts de volonté et d'intentionnalité devront être traités.

Nous cherchons donc à comprendre comment se passe le processus de reconversion professionnelle pour le sujet, et plus particulièrement à voir si la reconversion professionnelle volontaire dans le domaine de la formation des adultes est une vraie reconversion (un changement de métier, avec de nouvelles compétences, etc.) ou une évolution professionnelle.

Les sous-questions qui ont alimenté notre réflexion sont les suivantes :

Y-a-t-il un réel changement de compétences par rapport à l'ancien métier ? Y-a-t-il un vrai changement d'identité professionnelle ?

Jusqu'à quel point la reconversion est-elle une bifurcation dans la vie professionnelle et à quel point est-elle intentionnelle ? Y-a-t-il des événements qui sont susceptibles d'être à l'origine de la reconversion professionnelle ?

Ce qui nous interroge également est le fait de reprendre des études pour ces personnes et dans cette branche. Comment et pourquoi ces individus deviennent-ils formateurs ?

Toutes ces questions nous ont amenées à poser notre question de recherche :

Lorsque les gens en emploi deviennent formateurs d'adultes, s'agit-il vraiment d'une reconversion professionnelle ou s'agit-il plutôt d'une évolution de carrière ? Les individus vivent-ils leur changement comme une bifurcation ou comme une évolution ?

Il est important de signaler que nous avons choisi de nous inscrire dans le courant de la sociologie française pour tenter de répondre à nos interrogations.

I. LE SUJET ADULTE

A. Le parcours de vie et les cycles de vie

Selon Spini & Widmer (2009), le paradigme de parcours de vie s'intéresse aux trajectoires des individus tout au long de leur vie, de la conception à la mort. Il cherche à comprendre les diverses logiques qui structurent les trajectoires, mais aussi à appréhender les interactions qui les lient aux contextes sociaux dans lesquels elles prennent place. Les trajectoires sur lesquelles se penchent les chercheurs sont aussi bien sociales (familiale, professionnelle, de sociabilité) que psychologiques (identitaires et cognitives).

Nous définissons les trajectoires comme de longs segments de vie, constitués d'un ensemble d'expériences dans une sphère de la vie.

L'intérêt pour l'étude des trajectoires de vie des personnes, provient de la première moitié du XX siècle. En effet, cette période a été touchée par toute une série de bouleversement mondiaux : la crise du début des années vingt, la grande dépression des années trente, l'émergence de régimes totalitaires, etc. C'est alors que les chercheurs ont été amenés à s'interroger sur leurs effets : « comment les expériences vécues par les individus durant ces périodes noires de l'histoire contemporaine se sont-elles répercutées sur leurs trajectoires de vie ? Tous ont-ils été affectés de la même manière par ces expériences, ou l'âge auquel elles ont été faites a-t-il eu une importance ? » (*op. cit.*, p.5). Le paradigme du parcours de vie est donc parti de l'étude des effets de ces périodes-là.

La notion de parcours de vie (*lebenslauf, life course*) est donc adoptée pour désigner le ou les modèles socioculturels qui organisent la trajectoire de la vie des individus dans une société et une période historique données. Ce ou ces modèles principaux qui organisent le déroulement des vies humaines sont appelés « parcours de vie ». Ceux-ci sont donc un « ensemble de règles qui organise les dimensions fondamentales de la vie sociale de l'individu » (Kohli, 1986, cité par Spini et Widmer, 2009, p.7).

Cependant, on remarque de nos jours, que les parcours de vie ne sont plus aussi « carrés » ou organisés qu'auparavant. En effet, d'après Boutinet (1995), la plupart des adultes entretiennent une relation avec la mobilité : « À leurs dépens, ils ont appris à moins se soucier d'une place à conquérir que d'un itinéraire de carrière à construire » (p.50). Bien que les adultes, pour atteindre un itinéraire, redoutent cette mobilité, ils la désirent en même temps. Notre environnement sociotechnique amène les individus à l'innovation, aux changements, car les choix ne peuvent pas rester en permanence dans le temps. Au contraire, ils sont constamment modifiables et réactualisables. Pour illustrer cela, il y a plusieurs exemples réels, tels que :

- « La maman qui souhaite reprendre une activité professionnelle dès le moment où ses enfants sont scolarisés ;
- le cadre qui veut changer de travail tous les 4-5 ans pour éviter l'ennui et la routine ;

- d'autres qui veulent simplement changer de poste ou de domaine » (*op. cit.*, p.51).

Selon Boutinet (1995), le changement est, chez l'adulte, un besoin existentiel s'interprétant par des comportements dits « limites », tels que le désengagement, le désenchantement, la désorientation amenant à penser une transition. Cependant, il s'agit ici d'une vision assez utopique de la situation. En effet, de nos jours notre mobilité se voit freinée et nous ne pouvons pas retrouver du travail très facilement ; ce qui fait que les changements de poste ou les reconversions professionnelles sont souvent problématiques. L'adulte vit les équivoques de cette mobilité changeante qui peut avoir plusieurs facettes, telles que :

- « La mobilité désirée » : où le travail et l'organisation deviennent très répétitifs et, donc, insupportable pour les individus, notamment ceux qui ont fait des études.
- « La mobilité crainte » : lorsqu'un outil de travail est susceptible d'être remis en cause par soucis d'économie (*op. cit.*, p. 51).

Ce qui arrive, selon Boutinet (1995), c'est que ne pouvant pas accéder au changement espéré, les adultes devront, eux-mêmes, se créer leurs « propres zones de stratégies » qui pourront peut-être amener à un itinéraire de changement passager. Pour cela, ils s'aideront de la formation et des mesures incitatives, tels que les bilans individuels de compétences, les congés individuel de formation, etc.

Cependant, ces changements de mobilité peuvent avoir des répercussions sur la vie adulte. En effet, il semble qu'ils puissent provoquer des périodes de développement chaotique. Ces dernières peuvent apparaître sous plusieurs formes :

- « Crise liée à la montée d'insatisfactions quand une séquence de vie dure trop longtemps ;
- des choix déstabilisants ;
- des moments plus ou moins critiques ;
- des reconversions « forcées » ;
- l'inactivité » (*op. cit.*, pp.51-52).

Comme le souligne Boutinet (1995), ces manifestations ont fait l'objet de différentes recherches, notamment par Erikson, Levinson et Gould (nord-américains), mais aussi par Bühler, Kaës et Tap (européens). Ces chercheurs ont régularisé ces manifestations qui prennent la forme de phases (ou cycles) par lesquelles l'adulte serait susceptible de passer durant sa vie :

- phase d'insertion socioprofessionnelle, entrée dans le monde adulte ;
- phase d'ajustements autour de la trentaine ;
- phase de remise en question majeure du milieu de la vie ;
- phase d'un nouveau redéploiement ;
- phase de l'acmé (la force de l'âge) ;
- phase d'entrée dans le troisième âge ;
- phase d'intégrité, de sagesse ou de détérioration. (Boutinet, 1995, p.52)

Cependant, l'auteur (*op. cit.*) nous fait remarquer que ce qui est devenu caractéristique actuellement dans nos modes de vie, c'est la perte d'automatisme et d'uniformité de ces étapes de notre vie d'adulte. En effet, ces dernières sont jalonnées de choix, de perspectives à redéfinir ou d'accidents à assumer.

Pour résumer, aujourd'hui les trajectoires de vie ne sont plus aussi uniformes qu'auparavant. Il y a deux générations environ, les parcours de vie étaient assez « stables » si l'on peut dire. On pouvait les décrire par un modèle ternaire, c'est-à-dire en trois étapes : les études pendant l'enfance et une partie de la jeunesse, l'entrée dans la vie active et/ou l'éducation des enfants correspondant à l'âge adulte et la retraite correspondant au troisième âge. Cette structure ternaire semble modifiée en profondeur. Aujourd'hui les parcours de vie semblent faire état d'une « déstandardisation » par rapport au modèle ternaire de jadis. Ce qui semble devenir la « normalité » aujourd'hui, si nous pouvons dire, est une trajectoire de vie faisant de plus en plus état de bifurcations et de transitions accompagnées d'épreuves : les études durent plus longtemps (la formation n'est plus dédiée qu'à la première partie de la vie), on rentre dans la vie professionnelle de plus en plus tard, la carrière professionnelle ne se déroule plus nécessairement dans la même entreprise, des réorientations professionnelles profondes peuvent survenir dans le cours de la vie (parfois accompagnées de retours aux études ou de formation professionnelle en plein âge adulte), la vie personnelle peut connaître des transformations importantes (place des enfants, ruptures familiales, nouveaux couples, couples tardifs, célibats subis ou choisis), des changements de résidence ou des parcours migratoires peuvent définir d'autres transformations biographiques, des activités culturelles, politiques, sportives peuvent également marquer en profondeur les histoires de vie et enfin l'émergence d'un quatrième âge porteur de nouvelles questions et responsabilités.

B. Les transitions

Selon Boutinet (1995), « la transition est [...] cette aire intermédiaire d'expériences, grosse d'instabilité et de tâtonnement, que nous pouvons situer entre les deux phases qui encadrent la crise, la phase antérieure de structuration et la phase ultérieure de résolution » (p.55).

Une transition implique un deuil à vivre, il faut franchir un seuil où l'on abandonne un certain état antérieur pour permettre l'apparition d'un nouveau statut psychologique : « Un seuil est à franchir, une initiation est en train de s'opérer qui fait renoncer à un certain état antérieur pour permettre l'accession à un nouveau statut psychologique par un passage à aménager vers de nouveaux attachements si possible moins défensifs » (*op. cit.*, p.56).

Une transition est définie comme une période de changement accéléré dans la vie d'une personne. Les transitions peuvent être volontaires ou subies, structurelles ou non. Doray & al. (2009) soulignent que :

La vie est une suite de transitions. Loin d'être une situation exceptionnelle de la vie sociale ou personnelle, les transitions explicites sont les plus facilement identifiables : transitions professionnelles, maladie, changement de situation matrimoniale, déménagement et immigration, changement scolaire, la prise de retraite, etc. Des transitions sont moins explicites, voire inconscientes, comme le passage de l'adolescence à l'âge adulte ou le passage des étapes dans la vie de travail. Dans tous les cas, l'idée de transition évoque le passage d'un point à un autre, d'une situation à une autre. Appliquée à la biographie, les transitions doivent être considérées comme des moments – événements ou situations – de bifurcation ou de changement dans le parcours de vie professionnelle ou privée. (pp.28-29)

Les auteurs rajoutent que « certaines transitions sont douloureuses, d'autres enrichissantes. Dans tous les cas, il s'agit de points cruciaux dans la vie des individus qui

peuvent être considérés comme des épreuves c'est-à-dire des situations dont l'issue est inconnue lors de son déclenchement » (*op. cit.*, p. 24).

Entre ces transitions qui jalonnent une vie, se trouvent des états plus ou moins stables, des périodes plus calmes que l'on appelle des phases, des étapes, des stades ou encore des cycles. La vie d'un individu se compose donc de cycles et l'on parle alors de cycles de vie.

Il existe deux sortes de transitions. Boutinet (1995) les nomme « transition imposée » ou subie et « transition anticipée ». La transition imposée surprend la personne et découle « d'un imprévu dérangeant avec lequel il va falloir composer pour trouver une issue opportune » (p.57). « La transition anticipée de par son aspect d'attente qu'elle développe ne saurait surprendre l'individu qui a inventorié des ripostes possible ; dans cette sorte de transition que nous pourrions qualifier de volontariste, il y a peu d'effet-crise » (*op. cit.*, p.58).

Boutinet (*op. cit.*) distingue deux types de transitions anticipées : celle non-souhaitée et celle souhaitée.

L'auteur explique que pour la transition anticipée non souhaitée mais acceptée, le fait qu'elle ait été anticipée implique que l'adulte peut prévenir afin d'écartier l'évènement indésirable. Mais si la prévention échoue, alors l'individu devra mettre en place d'autres stratégies pour passer outre l'indésirable.

Selon l'auteur, la transition anticipée souhaitée, voire préparée résulte du fait que l'adulte aura déjà réfléchi à plusieurs issues possibles : dans ce cas, l'individu anticipe son projet afin d'arriver à un futur désiré. Pour arriver à une telle transition, ce dernier devra mettre en place une méthodologie de conduite de projet avec la perspective d'un futur identifié.

Comme l'explique Boutinet (*op. cit.*) :

[...] toute transition ne se résout pas toujours de façon positive par une sorte d'automatisme ; certes il peut y avoir une plus grande individuation, une actualisation des virtualités ; mais lorsque la crise ne pourra trouver d'issue satisfaisante, elle donnera lieu à régression vers un état archaïque du moi. (pp.56-57)

C. Les bifurcations

Communément, une bifurcation est un changement de direction. Lorsqu'on parle de bifurcation dans les parcours de vie, cela sous entend un changement important au niveau professionnel, familial, social, etc.

D'après Bessin, Bidart & Grossetti (2010), « le terme de « bifurcation » est apparu pour désigner des configurations dans lesquelles des événements contingents, des perturbations légères peuvent être la source de réorientations importantes dans les trajectoires individuelles [...] » (p.9).

Au niveau du parcours biographique, « [...] une bifurcation, peut être définie comme une modification soudaine, imprévue et durable de la situation personnelle et des perspectives de vie, concernant une ou plusieurs sphères d'activités » (Hélarlot, 2010, p.161). C'est-à-dire qu'une réelle distinction peut être notée avant et après la bifurcation.

Attardons nous sur le caractère soudain, imprévu de la bifurcation. Selon Grossetti (2010), la bifurcation est considérée comme un processus dans lequel « une séquence d'action

comporte une part d'imprévisibilité qui produit des irréversibilités concernant des séquences ultérieures » (p.147). Il existe deux types d'imprévisibilités selon Grossetti (*op. cit.*) : la forme « risque anticipé » qui correspond aux situations dans lesquelles l'incertitude est envisagée et les réponses sont plus ou moins prévues. Cependant le moment de sa survenue est imprévisible », comme par exemple le chômage, la maladie, etc. Le deuxième type est la forme de « crise » qui correspond aux cas où ni le moment ni les issues ne sont prévues, comme par exemple une catastrophe industrielle. La notion d'imprévisibilité n'implique cependant pas toujours des irréversibilités. C'est-à-dire que cela ne suppose pas forcément qu'il n'y ait pas de possibilité d'intervention. En effet, Grossetti ajoute que certaines « [...] séquences fortement imprévisibles ne produisent pas de changement significatif. Un changement a été rendu possible, mais l'issue de la situation est en continuité avec la situation antérieure » (*op. cit.*, p.147). Par exemple, un couple souhaite se séparer. Cependant après réflexion, les deux parties changent d'avis. D'autres séquences comportent une part beaucoup plus élevée d'imprévisibilités qui produit des irréversibilités plus importantes. C'est là que nous pouvons parler de bifurcation.

Pour continuer, nous nous sommes penchées sur les travaux de Bidart (2010), pour approfondir davantage cette notion de bifurcation. En effet, celle-ci s'est demandée lors d'une recherche empirique, quelles ressources cognitives ou quels « ingrédients de l'action » interviennent dans les bifurcations biographiques.

Pour répondre à cette question, elle définit tout d'abord le terme de bifurcation. Pour Bidart, une bifurcation implique une rupture, une réorientation du parcours et un changement :

Un moment de crise précède en général la bifurcation. Malaise, conflit, désenchantement, latence, tension, montée en pression... s'accroissent. *Le coup de tonnerre*, n'arrive généralement pas dans un ciel serein, ou alors il n'y a que peu d'effet. Dans un contexte défini par une certaine altération des ressources, des certitudes, des routines, un événement va avoir un poids particulier. Il bouscule en effet l'agencement des facteurs qui composaient la séquence précédente. (p.227)

Dans son enquête, elle va surtout s'intéresser au type de bifurcations auquel nous nous attachons dans ce travail, c'est-à-dire aux bifurcations professionnelles. Selon elle, un élément important rentre en jeu dans ce type de bifurcation : l'« événement ». Pour l'auteure, l'événement peut consister en un conflit avec son patron, un accident du travail, une proposition d'embauche dans une autre entreprise, etc. Cependant, l'événement peut aussi s'avérer être une rencontre, une rupture conjugale, le décès d'un proche « qui par ricochet vont conduire à revoir les positionnements professionnels et à prendre des décisions [...] » (*op. cit.*, p.227).

Pour mener son enquête et s'intéresser à l'objet de sa recherche, les « ingrédients de l'action » qui interviennent dans les bifurcations professionnelles, Bidart s'appuie sur une typologie construite par Grossetti (2004). Bidart (2010) s'intéresse surtout à voir si ces « ingrédients » sont repérables dans les récits des bifurcations de ses sujets et voir s'ils sont évolutifs ou non à travers le temps.

Voici cette typologie en cinq points, d'après Bidart (2010) :

- Les finalités : « je veux faire une belle carrière » ;
- Les affects : « j'ai choisi ce travail parce que j'adore la personne qui me l'a proposé » ;

- Les théories : « on trouve toujours mieux du travail avec un diplôme professionnel »;
- Les routines : « dans ma famille on a toujours été manuel » ;
- Les valeurs : « c'est bien de travailler dur » (*op. cit.*, p.229)

A travers les interviews et ces catégories, Bidart (2010) montre dans son étude que ces « ingrédients de l'action » sont vraiment des « moteurs » pertinents de l'action et peuvent rester stables toute la vie. Cependant, l'auteure met bien en évidence, à travers son matériel empirique, qu'il arrive souvent, avec les années, que nos points de vue changent, ainsi que nos priorités dans la vie. Elle conclue donc sur le fait que ces « ingrédients » sont bel et bien évolutifs surtout lors d'une bifurcation.

Intéressons nous de plus près aux bifurcations professionnelles. Selon Hélarlot (2010), il existe deux moteurs à ce type de bifurcations. Le premier moteur intervient dans « de[s] décisions individuelles consistant à quitter une situation personnelle ou professionnelle insatisfaisante, mais objectivement stable et qui aurait pu se prolonger » (p. 162). Et le second moteur est le cas où « l'événement déclencheur de la bifurcation est extérieur et indépendant de la volonté des intéressé[e]s » (*op. cit.*, p.163). En effet, une bifurcation peut être caractérisée par le déclencheur de celle-ci, qu'il soit extérieur à l'individu (accident, maladie) ou qu'il soit relatif à une initiative de la personne (démission, divorce). L'auteure nous fait remarquer à juste titre que « lorsque le déclencheur du changement est externe et fait donc irruption dans l'existence des personnes, celles-ci peuvent soit l'accepter, soit y résister » (*op. cit.*, p.163).

Pour Négroni (2007), les motifs et les raisons qui font que les individus bifurquent professionnellement à un certain moment donné de leur parcours de vie est la survenue d'événements. Des événements qui « ont le pouvoir » de changer la direction du cours de vie, comme par exemple, le décès d'un parent, d'un proche, la maladie, etc.

A noter qu'il est important de ne pas confondre la notion de « bifurcation » et celle d'« événement ». En effet, d'après Bessin, Bidart & Grossetti (2010) « les notions de bifurcation et d'événement ne sont pas totalement identiques [...] Il s'agit en général [pour les bifurcations] de désigner un moment d'incertitude débouchant sur des changements de plus ou moins grande ampleur » (p.11). Alors que le terme d'« événement », d'après ces auteurs, est beaucoup plus large et moins précis.

En effet, pour Négroni (2010), les bifurcations professionnelles impliquent l'apparition d'événements qui dégradent la situation de travail « et qui ne permet[tent] plus de se projeter dans un futur acceptable » (p.179), autrement dit, dans une situation de travail acceptable. Elle ajoute que « ces événements placent l'individu dans une situation de contexte contraint, ce qui est prépondérant, c'est ce que va faire l'individu de l'événement » (*op. cit.*, p.180). Certains événements vont avoir un impact plus important que d'autres sur la trajectoire, ce qui peut amener la personne à bifurquer professionnellement.

Denave (2010) va plus loin dans cette idée. Pour cela, elle s'appuie sur deux enquêtes de Voegtli sur des maladies chroniques (les attaques apoplectiques et la séropositivité). Ses travaux montrent qu'une même maladie (donc perçue comme un événement) peut aussi bien être considérée comme un événement qui bouleverse les conditions de vie que comme une continuité du fait de la familiarisation des acteurs avec l'univers de la souffrance et de la mort. En d'autres termes, un même événement peut être considéré comme un élément catastrophique pour certaines personnes, alors que pour d'autres non. Denave (*op. cit.*) ajoute un autre élément important à partir des travaux de Millet & Thin : « si la genèse de

l'événement dépend en partie de la position et des dispositions des acteurs, ses effets sur la trajectoire individuelle se comprennent à la lumière du contexte d'action et du passé incorporé des acteurs » (p.172). Ceci impliquerait donc que les effets des événements dépendraient des appartenances et conditions sociales. A travers leur recherche sur les ruptures scolaires des collégiens, ces auteurs montrent que des événements analogues qui touchent d'autres familles, vivant dans d'autres conditions et avec d'autres ressources, ne produisent pas d'effets équivalents : « l'événement ne constitue donc pas l'explication des situations scolaires des collégiens » (*op. cit.*, p.172). De par ce fait, les auteurs arrivent à la conclusion suivante : « [...] un événement produit des effets lorsqu'il se produit dans un contexte singulier et qu'il s'articule de manière spécifique avec des dispositions incorporées par les acteurs » (*op. cit.*, p.173). En d'autres termes, pour comprendre l'événement, il faut tenir compte du contexte dans lequel il se produit.

D. Les épreuves

1. Définition

Communément, les épreuves dans la vie de tous les jours, sont synonymes du fait de surmonter un obstacle. On parle aussi d'épreuve lorsqu'un étudiant passe son examen. Il s'agit donc de quelque chose que l'on doit dépasser. C'est un événement positif ou négatif qui survient dans la vie d'une personne et qui peut engendrer une transition ou résulter de celle-ci. Cet événement peut aussi se manifester sans aucun lien avec une transition.

Baudouin (2009) nous explique que le récit (le récit que fait une personne de sa vie) :

nous livre ce qui aux yeux de l'auteur est « dramatique », au sens d'important, de décisif, de notable, et parfois de douloureux. Dans cette hypothèse, le récit de vie se définit par la récollection des épreuves successives qui aux yeux de l'auteur ont défini la trame fondamentale de son histoire. (p.103)

Une épreuve survient en général dans une situation d'exotopie pour le sujet.

2. L'exotopie

Le terme d'exotopie signifie « être hors de », « être à l'extérieur de ». Il s'agit en général d'une situation inhabituelle qui peut se manifester avec ou sans déplacement géographique du sujet. On parle aussi de « rupture avec l'ordinaire » comme le souligne Baudouin (2009) : « l'épreuve se déroule dans un espace « distal », c'est-à-dire inhabituel et éloigné des repères du sujet, lequel peut correspondre à une dimension investie par lui-même, ou au contraire qu'on lui impose ou qui fait irruption dans son histoire » (p.103). C'est-à-dire que si l'individu « décide » d'investir la zone distale, apparaîtra alors l'épreuve à laquelle il devra se confronter. Cette épreuve produit une rupture totale dans le quotidien de l'individu, dans ce qui lui est connu, familier. L'individu est alors entièrement présent dans un espace inhabituel et éloigné de ses repères.

Bakhtine (1984, cité par Baudouin, 2009, p. 105) définit le concept d'exotopie par rapport au concept de culture :

Il existe une idée qui a la vie dure [...] selon laquelle, pour mieux comprendre une culture étrangère, il faudrait se transplanter en elle [...]. Mais si la compréhension ne devait se réduire qu'à cette seule phase, elle n'offrirait rien d'autre qu'une duplication de la culture donnée, elle ne comporterait rien de nouveau ou d'enrichissant. Une compréhension active ne renonce pas à elle-même, à sa propre place dans le temps, à sa propre culture, et n'oublie rien [...]. Dans le domaine de la culture, l'exotopie est le moteur le plus puissant de la compréhension. Une culture étrangère ne se révèle que dans sa complétude et dans sa profondeur, au regard d'une autre culture. (pp. 347-348).

Baudouin (2009) se base sur cette définition pour expliquer l'exotopie que l'on retrouve à l'origine de l'épreuve ou suite à celle-ci, dans les récits de vie.

L'auteur rajoute que « les épreuves que le récit met en scène définissent différents états identitaires du personnage principal, qui sont la résultante de ces transformations successives : elles permettent de comprendre ainsi le développement du sujet » (*op. cit.*, p.104). L'exotopie conduit bien à un « déplacement » du sujet et produit donc en général une transformation identitaire. Nous aurons dès lors le sujet avant l'épreuve (que l'on peut appeler « sujet A ») et le sujet après l'épreuve (que l'on peut appeler « sujet A' »). Le sujet est toujours le même dans le fond, mais plus tout à fait non plus : il « s'est transformé » en quelque sorte.

II. LA CARRIERE PROFESSIONNELLE

Dans la suite de notre travail, il nous semble pertinent de définir le terme de carrière professionnelle, dans le but de mieux comprendre le contexte dans lequel nous travaillons : celui des reconversions professionnelles volontaires. En effet, les reconversions professionnelles volontaires s'inscrivent dans la sphère professionnelle des individus et donc dans leur carrière. Mais qu'est-ce qu'est exactement la carrière professionnelle ? Et que se passe-t-il dans une carrière professionnelle ? Quels sont les événements qui la marquent ?

A. Définition

Pour tenter de définir au mieux cette notion, nous utiliserons plusieurs ouvrages y faisant référence.

Dans le Petit Larousse illustré 2011 (2010), la définition proposée pour le terme de carrière est la suivante : « Profession présentant des étapes, des degrés successifs ; parcours professionnel ». Il est rajouté que faire carrière signifie « gravir les échelons d'une hiérarchie » (p. 164).

L'encyclopédie Hachette de 1986 donne la définition suivante : « Profession, activité impliquant une série d'étapes », ou encore « Branche d'activité professionnelle », ou « Ensemble des étapes de la vie professionnelle » (p. 216).

Bujold et Gingras (2000) proposent la définition suivante de cette notion : « La carrière professionnelle représente la suite des postes, des emplois ou des professions dans lesquels une personne s'engage au cours de sa vie professionnelle » (p.13). En effet, l'individu depuis la fin de ses études (ou même avant) jusqu'à la retraite, va s'insérer professionnellement une ou plusieurs fois durant son parcours de vie. Ces différents postes contribueront tous à différents degrés à construire la carrière professionnelle d'une personne. Nous pouvons alors dire que la carrière professionnelle est l'ensemble de tous les emplois effectués durant une vie. Du « petit boulot » pour payer ses études jusqu'à la dernière activité professionnelle. « La carrière est un processus qui s'étend sur toute la vie et au cours duquel la plupart des gens se préparent à choisir, choisissent et continuent de faire des choix parmi les nombreuses professions disponibles dans notre société » (*op. cit.*, p.14).

Dans le Dictionnaire de sociologie Le Robert (1999), Hirshhorn nous indique que la carrière découle de l'italien *carriera* qui signifie « chemin de chars », qui vient lui-même du latin populaire *carriara* :

Le terme désigne la progression d'un individu dans sa vie professionnelle, envisagée le plus souvent dans un sens positif, comme dans l'expression « faire carrière ».

L'analyse des carrières en tant que trajectoires liées à une organisation de l'activité professionnelle, à des contextes sociaux et à des stratégies individuelles et/ou collectives constitue ainsi l'un des objets de la sociologie des professions. Mais c'est aux interactionnistes que l'on doit la conceptualisation du terme. De l'usage du terme, ils reprennent la dimension diachronique et l'idée d'étapes, de seuils, c'est-à-dire d'un enchaînement de phases, mais ils y

ajoutent la signification que cet enchaînement revêt pour l'individu, étant bien entendu que cette signification est construite socialement. La carrière sert alors à identifier et à décrire, voire à modéliser dans un contexte donné un processus subjectif de transformation, par exemple, dans le rapport à l'activité professionnelle, le passage d'une idéalisation initiale du métier à une conception plus réaliste. Le concept ainsi défini ne se limite pas nécessairement à la vie professionnelle. Il peut s'appliquer à d'autres expériences biographiques qui s'inscrivent dans une temporalité et comportent une évolution significative, comme celle de la vie conjugale ou même celle d'une longue maladie. (p. 63)

Nous remarquons que toutes les définitions présentent la carrière comme l'ensemble d'emplois ou la profession, l'activité qui composent la vie professionnelle d'un individu. Les notions d'étapes, de seuils, mais encore de degrés successifs ou même l'expression utilisée « gravir les échelons hiérarchiques » montrent une idée de construction dans la vie professionnelle, de passages, de transitions ou encore de gradations. La carrière est alors vue comme une trajectoire, un « chemin » (si l'on reprend l'origine du mot en lui-même) qui se construit, que l'individu construit au fur et à mesure de ses expériences. La définition sociologique nous permet de préciser que la carrière est vue comme un enchaînement de phases et elle permet de décrire « un processus subjectif de transformation » (*op. cit.*, p.63). Elle traverse la sphère de la vie professionnelle pour s'appliquer à d'autres expériences biographiques qui sont susceptibles de changements ou d'évolutions.

Afin d'explicitier un peu plus ce dernier point, nous nous référons au Dictionnaire des mouvements sociaux (2009). Fillieule (2009, p. 86) nous donne quelques clés de plus pour comprendre ce processus subjectif de transformation d'un individu dont fait état la notion de carrière :

La notion de carrière est mise en œuvre par Everett Hughes (1958) pour appréhender les étapes d'accès et d'exercice d'une profession comme une suite de changements objectifs de positions et la série des remaniements subjectifs qui y sont associés. Comme le souligne Howard Becker, le concept de carrière chez Hughes renvoie à deux dimensions : « dans sa dimension objective, une carrière se compose d'une série de statuts et d'emplois clairement définis, de suites typiques de positions, de réalisations, de responsabilités et même d'aventures. Dans sa dimension subjective, une carrière est faite de changements dans la perspective selon laquelle la personne perçoit son existence comme une totalité et interprète la signification de ses diverses caractéristiques et actions, ainsi que tout ce qui lui arrive » (Becker, 1985, p. 121).

Les étapes que les individus traversent sont toujours associées à une interprétation de celles-ci par les individus-mêmes ce qui provoque des remaniements chez eux, de vision, d'identité professionnelle, etc.

Ces dernières définitions de la notion de carrière impliquent une certaine notion d'évolution. La carrière est définie comme un chemin qui se construit et donc évolue avec les différents emplois ou statuts auxquels les individus accèdent au cours de leur vie. De plus, la notion de carrière inclue l'idée que l'individu se transforme avec les différents emplois et/ou statuts par lesquels il passe et suppose donc que l'identité professionnelle de celui-ci change, voire évolue. La carrière est même plutôt considérée comme la « progression » d'un individu dans sa professionnalité. C'est l'individu qui construit « la carrière » en accédant à d'autres emplois, d'autres statuts et c'est l'individu qui fait évoluer sa carrière en évoluant lui-même.

Mais il faut savoir que la carrière n'est pas seulement synonyme de progression « ascendante ». Il est important de souligner que la notion d'évolution dans le concept de carrière évoque aussi les changements « descendants », et même tout autre changement.

Les conséquences de ce type de changements sont évoqués par Hughes (1996, cité par Dubar et Tripier, 2005, p. 99) dans une question : « que se passe-t-il pour diverses catégories de travailleurs après le « tournant » (turning point) que constitue la nécessité d'abandonner son activité principale » ? Dubar et Tripier (2005) continue en rappelant que Hughes a utilisé plusieurs exemples de personnes travaillant dans différents domaines et devant se réorienter ou se réorientant, arrivés à un certain âge, comme les sportifs de haut niveau, etc. afin de comparer « plusieurs manières de redéfinir son activité (activité secondaire devenant principale) et de réorienter sa carrière (« par le haut » ou « par le bas ») selon les caractéristiques des systèmes d'emploi (pyramidal, écrasé) et les trajectoires antérieures des personnes concernées » (*op. cit.*, p. 99). Ainsi, Hughes (1996) redéfinit la carrière comme « une suite d'alternatives conditionnée par la division du travail, elle-même évolutive » (cité par Dubar et Tripier, 2005, p. 99).

Attardons-nous maintenant sur deux événements qui peuvent se produire dans une carrière professionnelle et qui nous intéressent ici : l'évolution de carrière et la reconversion professionnelle.

B. L'évolution de carrière

Nous avons vu que le concept de carrière contient lui-même la notion d'évolution. Alors comment définir une évolution de carrière ? Nous pourrions même nous demander si le fait de parler d'évolution de carrière est pertinent ?

Pour tenter d'approcher les limites d'une définition, nous avons associé l'idée de la promotion à celle de l'évolution de carrière.

La promotion vient du bas latin « *promotio, -onis* » qui signifie « élévation ». Cette notion est défini dans le Petit Larousse illustré (2010) comme une « nomination, accession d'une ou de plusieurs personnes à un grade ou à une dignité plus élevés, à une fonction ou à une position hiérarchique plus importante » (p. 826). Pour nous, la promotion pourrait amener à une évolution de carrière.

A la suite de la définition de la notion de carrière de Bujold et Gingras (2000), un nouvel élément est ajouté grâce à un exemple. En effet, c'est le cas d'un enseignant qui fait carrière dans l'enseignement : tout d'abord, il assume le poste d'enseignant de français, puis celui d'adjoint à la direction et finalement celui de directeur dans un autre établissement scolaire. Par cet exemple, le terme de carrière implique également la notion d'évolution du parcours professionnel. On constate que cet enseignant reste dans le domaine de l'enseignement, mais au cours des années, son poste, son métier évolue. Il y a une certaine gradation.

Comme le montre l'exemple, le fait que cet enseignant change de poste et ait une promotion, en quelque sorte, correspond à une élévation au niveau hiérarchique, c'est-à-dire à l'obtention d'un poste plus élevé au niveau hiérarchique, avec plus de responsabilités, etc.

L'évolution de carrière pourrait être alors définie comme une évolution hiérarchique. Cependant, il est important de souligner que le terme « évolution » peut faire état de deux

dimensions : l'évolution peut ne pas être perçue comme toujours positive, au sens d'une « élévation » pour reprendre la définition de la promotion, mais aussi comme négative. En effet, une évolution est décrite plus généralement comme un changement, une transformation.

Ces changements ou ces transformations, font état des transformations chez l'individu au niveau identitaire et personnel vues dans la notion de carrière, comme nous l'avons traité plus haut. Une évolution de carrière peut donc faire état d'un changement d'identité professionnelle, ou de compétences chez l'individu puisque, comme cité dans l'exemple de l'enseignant, être adjoint à la direction ne ressemble pas au métier d'enseignant et demande donc un changement ou une évolution de compétences (Aussi, être enseignant ou être adjoint directeur n'implique pas la même position hiérarchique et la même identité professionnelle).

Pourrait-on alors parler d'évolution d'identité et d'évolution de compétences chez une personne qui vit une évolution de carrière ?

Enfin, nous pourrions également définir l'évolution de carrière par les moments précis dans la carrière, où les individus vivent un changement de statut, d'emploi qui leur font accéder à une position plus élevée.

C. La réorientation professionnelle et la reconversion professionnelle

1. La réorientation professionnelle

La réorientation peut être définie par rapport au fait de réorienter. Réorienter signifie « réorienter dans une nouvelle direction » selon le Petit Larousse illustré (2010). La réorientation professionnelle serait alors définie comme un changement de direction professionnelle ou le choix d'une orientation professionnelle différente.

La réorientation semble impliquer, pour nous, une redéfinition d'une voie professionnelle, une orientation dans une autre direction, un changement de profession.

2. La reconversion professionnelle

La reconversion est l'action de reconvertir ou de se reconvertir. Selon le Petit Larousse illustré (2010), reconvertir signifie « affecter à un nouvel emploi, donner une nouvelle formation à quelqu'un » et plus particulièrement, « se reconvertir » est défini par le fait de changer de profession, d'activité ».

La reconversion professionnelle est donc un changement, volontaire ou non, de profession ou d'activité professionnelle.

Les deux termes : « réorientation professionnelle » et « reconversion professionnelle » sont assez proches pour nous. Mais nous établissons tout de même une distinction. Le terme de réorientation fait écho à une réflexion sur un changement professionnel. Le terme de reconversion fait lien avec le changement lui-même, l'action de changer de métier ou de profession. Le fait est que les deux notions impliquent selon nous, un changement professionnel pour un individu, et plus particulièrement un changement de profession, voire de secteur d'activité, dans le sens qu'un changement de la sorte impliquerait chez l'individu, un changement d'identité professionnelle et des compétences pratiquées, entre autres.

a. Reconversion professionnelle subie

Les reconversions professionnelles sont subies lorsque les individus sont dans l'obligation de se reconvertir. On les appelle également des reconversions forcées ou imposées. Les premières expériences de reconversions professionnelles de ce type ont été vécues lors des licenciements collectifs de l'industrie. Dans ces cas-ci, soit les gens retrouvent un emploi dans le même domaine, soit ils sont contraints de changer de métier, et sont donc « forcés » de se reconvertir, ce qui signifie un changement important dans leur trajectoire professionnelle. Les individus ont alors souvent du mal à s'approprier leur reconversion et celle-ci fait état d'une grande bifurcation dans leur vie qui peut tout chambouler.

Dans ce travail, nous ne nous intéressons pas à ce type de reconversions professionnelles, mais plutôt à la catégorie des reconversions professionnelles volontaires.

b. Reconversion professionnelle volontaire

Afin d'introduire le sujet des reconversions professionnelles volontaires, nous nous sommes notamment intéressées à l'article de Dieu et Delhaye (2009) sur les reconversions professionnelles positives des femmes qui reviennent sur le marché de l'emploi après s'être retirées de celui-ci pour une longue durée et pour raisons familiales.

Les deux auteurs étudient les stratégies de qualification ou de requalification de ces femmes qui peuvent aboutir à de vraies reconversions professionnelles :

Il s'agit de femmes non pas obligées de changer de voie par une instance extérieure, mais amenées, à un moment de leur vie et pour des raisons variées, à établir un double choix identitaire : sortir de leur condition de « femmes au foyer » ; se réorienter professionnellement sur la base d'un réexamen de leur trajectoire professionnelle ou de leur parcours de formation passée. (*op. cit.*, p. 135)

Dieu et Delhaye (2009), nous font remarquer que ce n'est que depuis quelques années que le sujet des reconversions professionnelles volontaires est apparu, notamment grâce aux travaux de Négroni et Denave. Les reconversions professionnelles font parties des études sur les bifurcations biographiques dans la société moderne. Pour ces auteurs, il s'agit « d'étudier les intersections entre l'individuel et le collectif, de comprendre comment les individus saisissent les opportunités et font face aux contraintes contextuelles pour les intégrer dans un projet professionnel ou personnel » (*op. cit.*, p.133).

Négroni (2007) définit les reconversions professionnelles volontaires comme : « un changement d'activité, de secteur ou de profession opéré de manière volontaire » (p.36). Selon cette auteure, ce type de reconversions ne se situe pas exclusivement dans la sphère professionnelle. En effet, « la question de la reconversion professionnelle ouvre un champ de réflexion beaucoup plus vaste, elle offre la vision d'un grand angle sur le parcours de vie et, de manière plus appuyée, sur la biographie » (*op. cit.*, p.33).

Selon Dieu et Delhaye (2009), les reconversions professionnelles volontaires étudiées principalement par Négroni et Denave montrent le cas d'hommes et de femmes en emploi qui décident de changer de travail, de bifurquer dans leur carrière. Le terme de volontaire est employé comme signifiant que la reconversion vient de l'individu sans que quelqu'un lui ait imposé.

Dieu et Delhaye (2009) distinguent trois types de reconversions professionnelles chez les femmes qu'elles ont interrogées : les reconversions partielles, les reconversions totales et les progressions professionnelles.

La reconversion partielle est définie comme :

Un changement de profession par rapport à celle pratiquée avant l'interruption de carrière, mais en s'arc-boutant sur les connaissances et les compétences professionnelles initialement acquises, et donc en s'orientant vers des domaines proches, ou permettant une remobilisation d'une partie des acquis antérieurs. (*op. cit.*, p. 137)

La reconversion totale est définie par :

Un changement radical d'orientation par rapport à [la] formation initiale. Ces reconversions sont à mettre en lien avec la notion de rupture professionnelle que Denave (2006) définit comme l'entrée dans un nouveau métier qui « sollicite de nouvelles compétences, de nouveaux savoir-faire, et s'effectue dans un domaine professionnel sans lien avec le précédent ». Ces reconversions supposent le suivi d'un nouveau cursus de formation et/ou l'entrée dans de nouveaux réseaux [...]. (*op. cit.*, p. 138)

Les auteures définissent les progressions professionnelles comme :

Une accumulation de compétences et de connaissances dans un domaine dans lequel la femme [population de leur enquête] avait peu de certification au départ de sa vie professionnelle. Ces cas sont plus souvent le fait de femmes qui n'avaient pas obtenu de diplômes d'études supérieures, ni même souvent d'études secondaires, au moment de leur retrait de la vie professionnelle. (*op. cit.*, p.139)

Ce type de reconversions ne fait pas état d'une « rupture brutale entre une situation A et une situation B, mais bien dans un processus par étapes menant à une nouvelle situation d'arrivée » (*op. cit.*, p. 139).

D. Reconversion professionnelle volontaire, évolution de carrière, transition, bifurcation : mise en controverse

Cette partie va nous permettre de discuter les termes principaux de ce travail. Elle est nécessaire car nous nous devons de bien différencier une évolution de carrière d'une reconversion professionnelle afin de ne pas faire de malencontreux mélanges et de ne pas franchir les « limites » de chacune de ces notions. Aussi la question principale qui se pose à nous est : comment reconnaître une évolution de carrière d'une reconversion professionnelle volontaire dans le parcours d'un individu ?

Nous sommes parties de l'idée qu'une évolution de carrière peut impliquer un changement de poste ou une évolution dans les compétences, les responsabilités, ce qui peut amener à une évolution de l'identité professionnelle. En effet, le fait de changer de poste ou de prendre une position plus élevée implique un changement de statut et donc un possible changement d'identité.

Or, la reconversion professionnelle volontaire signifie un changement de métier ou de profession qui implique également un changement de poste, un changement de compétences, un changement d'identité professionnelle. Lors d'une évolution de carrière, peut-on considérer, dans certains cas, que l'on change de métier ? Ou peut-on considérer que l'on accède à une autre fonction dans son métier ? Nous supposons qu'à l'intérieur de certains métiers, nous pouvons retrouver diverses fonctions. Un changement de fonction pourrait-il être associé à un changement de métier ? Ou s'agit-il vraiment d'évoluer dans son métier ?

Comment alors différencier ces deux changements professionnels ? Quels sont les éléments déterminants chez l'un et chez l'autre ?

Nous voyons ici la difficulté de bien définir et différencier ces deux notions. Nous nous sommes alors permises de récolter des avis, des opinions sur ces notions en faisant appel à des personnes croisées sur notre « chemin ». Nous leur avons tout simplement demandé quelle était la différence entre ces deux termes, selon elles. Voici leurs réponses :

« La reconversion c'est un changement d'orientation professionnelle donc un changement de vie... L'évolution c'est monter les échelons de la carrière qu'on a choisi pour enfin être au plus haut dans sa vocation... »

« L'évolution de ta carrière veut dire que tu évolues dans ton idée de départ petit à petit ! Pour ce qui est de la reconversion professionnelle, ce serait plutôt de changer de voie ! »

« L'évolution de carrière, ça marque une continuité dans le chemin que tu suis. Elle appelle à un mieux, à une opportunité de gravir les échelons. Tandis que la reconversion marque une rupture plus ou moins. »

« L'évolution de carrière permet de se sentir reconnu (gravir les échelons) et peut être marquée par différents stades plus ou moins symboliques (par exemple passer du statut d'apprentis à expert d'un domaine). Quant à la reconversion, elle serait plus apparentée à une crise dans le trajet de vie de l'individu. »

« Pour moi, l'évolution de carrière est marquée par une continuité et une cohérence dans un projet défini à l'avance (souvent à l'entrée dans la vie active) mais aussi par un parcours qui respecte les « normes » d'évolution (prendre la place de son N+1). A mon sens, la reconversion est davantage liée à un recentrage de l'individu sur ses attentes personnelles. »

« Pour moi, l'évolution de carrière c'est de changer de poste, en ayant accès à d'autres responsabilités ou compétences, mais en restant dans le même domaine. La reconversion c'est simplement un changement complet d'activité. Les compétences maitresses de l'ancienne activité n'ont rien en commun avec la nouvelle. Par exemple un informaticien qui devient cuisinier ! »

Pour illustrer un de nos questionnements, prenons l'exemple concret de l'enseignant de Bujold et Gingras (2000). Le fait qu'il passe de simple enseignant à adjoint à la direction, puis à directeur dans un autre établissement est considéré comme une série d'évolutions de carrière. Pourtant, l'adjoint ou le directeur n'ont pas les mêmes compétences que l'enseignant. Il ne s'agit pas du même métier entre enseignant et directeur. Mais nous pourrions penser que le fait de « passer par » directeur adjoint est le lien entre les deux métiers, et établit donc qu'il

s'agisse d'une évolution de carrière. Nous pourrions alors nous demander si une évolution de carrière trop « importante » (par exemple si un enseignant devenait directeur sans être avant directeur adjoint) serait assimilée ou serait ressentie comme un changement de métier ?

Autre élément : le fait de changer d'institution pour un employé n'est pas considéré comme une reconversion professionnelle dans le sens commun. Nous pourrions alors certainement affirmer qu'un changement d'institution n'est donc pas un élément déterminant dans une reconversion. Cependant, le changement de poste, mais surtout, de nature de métier vont assez de soi dans la reconversion professionnelle.

Ainsi, nous pouvons penser qu'un changement de domaine professionnel peut engendrer une reconversion professionnelle. Néanmoins, si nous prenons l'exemple du domaine de la santé, et que nous imaginions qu'un individu exerçant le métier de pharmacien devienne infirmier, intuitivement, nous pouvons facilement affirmer qu'il s'agit bien d'une reconversion professionnelle. Pourtant, ces métiers sont à l'intérieur d'un même domaine, celui de la santé, et nous ne pouvons pas considérer ce changement comme une évolution. Comment alors expliquer que ce changement est bien une reconversion professionnelle vu qu'il ne s'agit pas du tout du même métier ? Nous pensons qu'il faut alors prendre en compte le fait qu'à l'intérieur du domaine de la santé, se trouvent d'autres domaines plus précis. Afin de mieux comprendre cette idée, nous nous sommes aidées de deux documents électroniques, trouvés sur la toile : l'un d'« Horizon Emploi Midi-Pyrénées » sur « Les domaines professionnels » datant de 2008 et l'autre d'après l'ORFE de la Région Centre sur « les cahiers par domaine professionnel » datant de 2005. Tous deux ont été consultés le 10 mai 2011.

Tout d'abord il semble important de définir la notion de domaine professionnel. D'après le document d'Horizon Emploi Midi-Pyrénées, « les perspectives d'emploi sont présentées par domaine professionnel. Chaque domaine rassemble un ensemble de métiers aux compétences proches. L'approche par domaine professionnel se distingue de l'approche par secteur d'activité : elle permet de mettre en évidence les opportunités d'emploi pour un ensemble de métiers, quels que soient les secteurs dans lesquels ils sont exercés. Exemple : un-e secrétaire peut travailler dans une entreprise du bâtiment, une usine automobile, une administration publique... un-e pharmacien-ne peut exercer dans un commerce (pharmacie), un service hospitalier, un laboratoire pharmaceutique... ». Le secteur d'activité est défini comme l'« Ensemble d'entreprises (ou de structures) dont l'activité principale est identique. La nomenclature utilisée est la NAF (Nomenclature d'activités française, Insee) ».

Le domaine professionnel réunit donc un ensemble de métiers aux compétences considérées comme proches, tandis que le secteur d'activité rassemble toutes les institutions qui ont la même activité.

Nous pouvons alors imaginer que les individus restant dans le même secteur d'activités, mais changeant d'entreprise ou de structure ne vivent pas de reconversion professionnelle, mais simplement des changements d'ordre institutionnel, comme décrit un peu plus haut.

Par contre, nous pouvons imaginer que les individus changeant de métier à l'intérieur d'un même domaine, comme cité plus haut avec l'exemple du pharmacien, vivent une reconversion professionnelle. Pour mieux comprendre ce fait, nous nous référons au document électronique de l'ORFE. Si nous cliquons sur le domaine « santé » qui se trouve au bas de la liste, nous pouvons découvrir que ce domaine est constitué de quatre familles professionnelles. La première est celle des aides-soignants, la deuxième, les infirmiers et sages-femmes, la troisième, les « médecins et assimilés » et la quatrième, les professions paramédicales. Nous remarquons qu'à l'intérieur des familles se trouvent encore des professions différentes comme dans la famille des professions paramédicales qui inclut les techniciens médicaux, les préparateurs en pharmacie, les spécialistes de la rééducation et

diététiciens, etc. Ces professions, qui ont des liens entre elles ne sont tout de même pas considérées comme ayant une « base commune de métier », dans le sens où elles sont totalement différentes. Nous nous attarderons alors sur les fonctions des différents métiers. Mais comment définir ces fonctions ?

Si nous prenons l'exemple d'une infirmière de métier, nous pouvons nous demander quelles sont ses fonctions. Celle-ci en a de multiples que nous ne décrirons pas ici. Mais nous pouvons nous demander quelles possibilités d'évolution de carrière elle pourrait avoir : certainement une fonction de plus, ou plus de responsabilités, qui demanderaient peut-être des compétences en plus. Mais la base de ses compétences resterait la même. L'évolution de carrière envisageable pour une infirmière serait, par exemple, le fait qu'elle devienne infirmière cheffe de service. Il s'agit en effet, d'un grade plus haut, d'une position hiérarchique plus haute avec plus de responsabilités. Nous pourrions avoir les mêmes réflexions pour d'autres domaines, comme celui de la banque par exemple.

Or, il est important de souligner qu'une reconversion professionnelle peut avoir les mêmes caractéristiques qu'une évolution de carrière. En effet, une reconversion professionnelle volontaire peut tout autant amener à occuper un poste plus « élevé » au niveau hiérarchique, avec plus de responsabilités et plus de compétences, dans un certain sens, même si les compétences sont différentes de celles de l'ancien métier. Nous pouvons alors supposer que l'évolution de carrière peut faire partie de la reconversion professionnelle (volontaire). C'est-à-dire qu'un individu peut se reconvertir pour obtenir par la même « occasion » une évolution par rapport à son ancienne profession. Il laisse un métier positionné à un certain « échelon » ou « grade » pour exercer un métier placé sur un niveau plus élevé hiérarchiquement. Par exemple, une employée dans une usine, faisant partie de la main d'œuvre, qui déciderait de se reconvertir pour devenir secrétaire de direction, « gagnerait » des échelons en allant du métier d'ouvrière au métier de secrétaire. La reconversion professionnelle serait alors dotée d'une évolution.

Une reconversion peut donc contenir une évolution, mais non l'inverse. Une évolution de carrière ne peut pas contenir une reconversion professionnelle sinon, toutes les évolutions de carrière deviendraient des reconversions professionnelles, ce qui n'est pas une « réalité » : les évolutions de carrière existent bel et bien dans notre réalité.

Arrivées à ce stade, nous définissons alors l'évolution de carrière comme une montée en grade, une montée d'échelons dans la visée d'un « mieux » pour l'individu (en termes de reconnaissance par exemple), dans la carrière que ce dernier a choisi, c'est-à-dire dans la même profession ou le même secteur d'activités de départ (avant l'évolution). Celle-ci implique une position plus élevée, avec plus de responsabilités et/ou plus de compétences requises pour l'individu.

Nous ferons donc le choix, pour ce travail, de parler plutôt d'évolution d'identité et de compétences plutôt que de parler de changement d'identité professionnelle et de changement de compétences. Nous émettons l'hypothèse que l'évolution de carrière implique une évolution d'identité professionnelle chez la personne qui la vit et une évolution de compétences. Nous prendrons ici également le sens d'élévation de position hiérarchique pour la notion d'évolution de carrière, dans le sens d'accession à un statut reconnu plus haut socialement.

Nous définissons la reconversion professionnelle volontaire, comparée à l'évolution de carrière, comme un changement total d'activité, c'est-à-dire un changement de « métier » de la part de l'individu qui peut être dans le même domaine professionnel ou non, c'est-à-dire qui peut se réaliser à un niveau plus haut que le métier en lui-même (changement

d'orientation professionnelle, de branche ou de secteur d'activités). Ce changement de métier implique un changement complet de compétences, un changement où « les compétences maîtresses de l'ancienne activité n'ont rien en commun avec la nouvelle » comme dirait l'une des personnes interrogées.

Pour la suite, nous tenterons de parler de changement total de nature de compétences et d'identité professionnelle (ou en tout cas de grands changements), ainsi que de changement de cahier des charges, par exemple (indication que le travail est différent d'avant).

Etant donné que l'évolution de carrière peut se retrouver à l'intérieur-même d'une reconversion professionnelle volontaire, il nous semble du coup, que notre tâche de distinction entre ces deux termes s'en retrouve complexifiée. Aussi, nous chercherons l'existence d'un processus reconnaissable des reconversions professionnelles volontaires nous permettant de les distinguer dans notre recherche.

Afin d'éclaircir un peu plus ces définitions qui gardent tout de même une part de « flou », essayons de revenir à une vue d'ensemble de la situation de comparaison entre évolution de carrière et reconversion professionnelle volontaire. Efforçons-nous de mesurer l'impact que ces changements font sur la trajectoire professionnelle et donc dans la vie des individus.

Dans la trajectoire professionnelle d'un individu, une évolution de carrière marque plutôt une continuité. Autrement dit, une évolution de carrière peut être un événement attendu dans la vie professionnelle. C'est dans l'évolution « normale » des choses. On évolue dans une carrière, on cherche à aller plus haut dans sa profession, à progresser, etc. Pour bien cerner le « changement professionnel » en tant qu'évolution de carrière, nous pouvons nous interroger sur le sens qu'a ce changement : est-il dans la lignée de l'évolution d'une carrière ? Arrive-t-il dans la logique des choses ? Est-ce un événement que l'on peut « espérer » dans une carrière professionnelle « normale » ? Pour découvrir les évolutions de carrière possibles pour une profession, nous pouvons nous poser la question suivante : « Que peut-on espérer dans ce métier ? » ou « quelles sont les évolutions possibles de ce métier ? ». Les évolutions de carrière sont donc bien « rattachées » au métier que l'individu exerce sur le moment.

Nous pourrions alors associer l'évolution de carrière à une transition, car certes, il s'agit tout de même d'un changement, mais d'un changement qui est fait de continuité, de cohérence, de « possibles ». Les évolutions de carrière font partie des « possibles » dans un métier. Cette notion est donc, selon nous, une transition avec un changement de poste, mais toujours en pensant au côté « graduel » du changement.

Cependant, si nous tentons de visualiser une reconversion professionnelle (volontaire) dans la trajectoire d'un individu, celle-ci sera plus porteuse de changements profonds. Nous l'associons à une rupture dans la vie professionnelle d'un individu même si celle-ci est volontaire. Il s'agit d'un changement important à plusieurs points de vue (changement de poste, changement identitaire, changement dans les compétences d'origine de l'ancien métier, changement d'institution quelquefois, etc.). Une rupture qui fait donc état, après le réengagement dans le nouveau métier, d'une « bifurcation » dans la vie professionnelle et même souvent dans la vie tout court, de l'individu. A l'échelle de la trajectoire professionnelle d'un individu, c'est un changement de trajectoire, un tournant, que l'on peut considérer, d'un point de vue extérieur, comme « assez » imprévisible. Par exemple, un cuisinier qui deviendrait tout à coup informaticien. C'est imprévisible, personne n'aurait pu prévoir, dans la trajectoire de cet individu, avant sa décision bien entendu, que ce dernier changerait d'orientation à ce point.

Il y a donc, dans le terme de reconversion professionnelle volontaire, la notion de bifurcation que l'on ne retrouve pas dans le terme d'évolution de carrière.

III. LES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES VOLONTAIRES SELON NEGRONI

Négroni a examiné les reconversions professionnelles volontaires dans une étude qu'elle a réalisée en analysant plusieurs récits de vie récoltés de personnes ayant vécues cette situation. Par la suite, elle a pu mettre en exergue l'existence d'un processus de reconversion professionnelle volontaire qu'elle décrit sous forme de phases que nous présenterons dans la suite de ce travail.

Mais tout d'abord, il nous a semblé primordial de décrire le contexte, le berceau, dans lequel est apparu ce type de reconversions.

A. Contexte de la reconversion professionnelle volontaire

Pour tenter d'expliquer le contexte favorisant les reconversions professionnelles volontaires, nous nous baserons sur les dires de deux auteurs principalement : Ehrenberg et Négroni. Il s'agit ici de retracer le contexte d'émergence de la reconversion professionnelle volontaire.

Tout d'abord, il faut savoir que les reconversions professionnelles volontaires sont parfois les solutions à des tensions d'après Négroni (2007). D'une part, une de ces tensions se caractérise par la crise de l'emploi. En effet, « suite à l'évolution du marché du travail qui se caractérise notamment par une disparition progressive de l'emploi « à vie » dans la même entreprise, des réorganisations incessantes de ce marché et une augmentation du taux de chômage » (Dieu & Delhay, 2009, p.133), nous assistons à une recrudescence des reconversions professionnelles. D'autre part, ces tensions peuvent survenir à cause du bouleversement de valeurs avec la sphère privée en expansion depuis les années 50. En effet, jusqu'aux années 70, le projet de vie était axé sur la famille heureuse, l'accession à la propriété familiale, alors qu'aujourd'hui il est axé sur la « réalisation de soi », la « quête de l'identité personnelle » (p.11).

Dans les sociétés démocratiques, « l'épanouissement de soi au travail » (p.11) devient une priorité explique Négroni. Il faut découvrir le sens de sa vie par soi-même. Il y a une prise d'autonomie de l'individu. « [...] Il faut se penser comme une entreprise libérale » dit Ehrenberg (1998, cité par Négroni, 2007, p. 12). Aujourd'hui, la norme est la mobilité. Ceux qui sont « laissés pour compte » (*op. cit.*, p.12) sont rendus responsables de leur situation : ils n'ont pas saisi l'opportunité lorsqu'il le fallait. Les individus semblent être responsables de leurs échecs.

Dans ce contexte social, se prendre en main est recommandé : on crée son emploi, on entre en formation continue. Les nouveaux dispositifs visant à réguler la crise de l'emploi incitent à la formation continue (on le voit grâce aux différentes lois votées sur les sujets liés à ce domaine).

Faisons une parenthèse pour tenter d'éclaircir le contexte socio-économique dans lequel nous vivons. Pour cela, nous faisons référence à « La société du malaise » (Ehrenberg, 2010, chap. 8).

Nous assistons à un malaise dans notre société, ou un mal-être généralisé qu'Ehrenberg (*op. cit.*) explique par l'évolution de notre société depuis les trente glorieuses.

Objectivement, nous apercevons un accroissement des inégalités. On remarque une sorte de personnalisation des problèmes sociaux, c'est-à-dire une fragilisation globale des individus qui se trouve liée à des problèmes concernant leur insertion. En clair, Ehrenberg (*op. cit.*) nous montre que les gens s'accusent de leurs problèmes, de leurs échecs alors que ce sont les capacités ou les « dispositions naturelles » qui créent les inégalités. Ce malaise se traduit par une souffrance, qu'il appelle « souffrance sociale », chez les individus, et qui touche également les travailleurs sociaux qui ont affaire à ce type de population. Nous nous permettons de rajouter ici, que cette souffrance sociale ne s'arrête pas aux frontières françaises : elle transcende la réalité nationale.

Ehrenberg (*op. cit.*) montre qu'il faut travailler sur la « personnalité » pour pouvoir pallier à ce problème, ce mal-être. Et c'est ce à quoi d'ailleurs, les systèmes d'aide mis en place en France, se sont attardés : ils agissent sur la « personnalité » car elle est l'outil qui va permettre de surmonter ce malaise. Elle devient un instrument de destin social (on agit sur les gens pour « régler » un problème « de société »). Pour développer les capacités des gens (puisque ce sont elles qui forment les inégalités), un travail de restauration narcissique, sur l'estime de soi et sur la confiance est nécessaire. Les gens doivent recouvrer du pouvoir d'agir. Il faut agir pour pouvoir saisir des opportunités. La capacité d'action est au centre de cette question. Les gens redeviennent peu à peu capables d'agir eux-mêmes, et donc redeviennent autonomes.

C'est sur ce concept d'autonomie que le bas blesse. En effet, Ehrenberg (*op. cit.*) explique que la société est passée d'une autonomie comme aspiration (on aspirait à être autonome durant les trente glorieuses) à une autonomie comme condition (nous sommes forcés de « nous débrouiller », nous devons compter sur nos propres ressources, actuellement).

Le fait est que le contexte socio-économique des trente glorieuses n'était pas le même que celui d'aujourd'hui. Alors que l'Etat pouvait garantir une certaine sécurité pour les individus, et notamment au niveau de l'emploi, les différentes crises économiques ne permettent pas, ou plutôt moins, l'existence d'un Etat-Providence, et en l'occurrence, une garantie du plein emploi. Le monde est devenu libéral, et nous vivons dans une société tentant de le devenir. En effet, on demande aux individus de devenir de plus en plus autonomes, dans le sens de « se prendre en main » (vu que l'Etat ne peut plus subvenir aux garanties jusqu'à présent déployées et tend à une visée « libérale »). Aujourd'hui, cette autonomie est nécessaire pour entrer et rester dans la compétition. Certaines personnes n'arrivent pas et/ou plus à rester « dans la compétition » et c'est pour cela que les systèmes d'aide cherchent à faire retrouver aux individus, une certaine capacité d'autonomie pour se réinsérer professionnellement. Le contexte social actuel nous fait donc retenir un fait principal : la précarité de l'emploi est bien présente.

D'après Négroni (2007), la reconversion professionnelle volontaire devient alors une expérience valorisée car elle donne la possibilité de refaire, de recommencer (une insertion professionnelle ratée ou un nouveau couple), et finalement ainsi recomposer son identité.

L'auteure explique que la reconversion professionnelle volontaire a une double ambiguïté. La première est qu'elle est purement subjective et prend du sens pour l'individu que si cette reconversion est authentique pour celui-ci. Mais « comment faire preuve d'authenticité dans un monde au sein duquel tout est éphémère ? » (*op. cit.*, p.12). La deuxième ambiguïté se traduit par le fait que l'expérience de reconversion est à la fois individuelle et sociale. Individuelle car elle provient de l'individu. Mais elle est aussi sociale car la société promeut le changement et le place au centre des questions sur l'emploi et la

formation. Ainsi, Négroni (2007) précise que les pouvoirs publics font de cette expérience un enjeu en récupérant les pratiques des individus à des fins politiques, espérant apporter des résolutions individuelles à des problèmes sociaux (l'emploi).

La reconversion professionnelle volontaire apparaît dans un « contexte économique caractérisé par un statut de l'emploi dégradé » et tend à devenir un enjeu en termes de politique de l'emploi.

Négroni (2007) touche plusieurs axes pour dégager le contexte d'émergence de reconversion professionnelle comme :

- La catégorisation juridique (évolution des lois et accès aux dispositifs liés à l'emploi et à la formation qui pourraient être les prémices de la reconversion) ;
- Le contexte politique (désinvestissement de l'entreprise et de ses employeurs dans la gestion de l'emploi, surinvestissement du salarié dans la gestion de sa carrière professionnelle) ;
- La gestion politique de l'emploi et le traitement de la reconversion professionnelle volontaire.

D'après Négroni (2007), la société salariale est malmenée. On présente moins de CDI, et il y a plus de développement d'actions de formation, d'insertion, de reclassement et la possibilité de cumuler allocations chômage et revenu d'une activité professionnelle. On fait l'observation de situations intermédiaires entre le chômage et l'emploi et les rapports entre salariés et patrons sont perturbés vu la multiplicité des statuts juridiques. Le contrat social n'est plus ce qu'il était avant, c'est-à-dire fondé sur le travail, le plein-emploi, la couverture sociale et la promotion. Aujourd'hui il y a de moins en moins de protection et de sécurité de l'emploi. La mondialisation demande une flexibilité et une adaptabilité auxquelles le contrat social ne peut plus répondre. La crise économique des années 70 a également contribué à ce bouleversement. Comme la sécurité de l'emploi ne peut plus être garantie, une angoisse naît et la peur de perdre son emploi s'installe. Pour répondre à cela, les gens deviennent de plus en plus mobiles professionnellement, ce qui apparaît comme un moyen de faire valoir des compétences d'adaptabilité et de performance de plus en plus demandées. De plus, Négroni (2007) met l'accent sur l'observation de l'effondrement des dogmes, c'est-à-dire un effondrement d'un ensemble de croyances qui structuraient la société industrielle d'alors. Aujourd'hui, la disparition de la classe ouvrière et des luttes de classes, l'augmentation des ruptures familiales, le déclin de la foi religieuse, la perte de pérennité de l'emploi qui remet en cause la valeur du travail font état de ce que l'on pourrait nommer une déstandardisation des parcours de vie et montre une structure sociale en modification, avec un nouveau système de valeurs.

Négroni (2007) fait référence au rapport de Supiot (1999) : les individus n'ont plus le même employeur unique (aujourd'hui il s'agit de réseaux et/ou de changement d'employeur). Ce rapport montre qu'il faut repenser le statut professionnel et le contrat de travail car ce statut et ce contrat sont ceux ayant été définis par rapport au modèle fordiste (lorsque les carrières professionnelles étaient linéaires). Aujourd'hui les coupures dans la carrière et les réorientations devraient être « intégrées comme condition normale d'un état professionnel » : « Le statut professionnel sera à recomposer afin de garantir la continuité d'une trajectoire plutôt que la stabilité de l'emploi » (Négroni, 2007, p.18).

Les reconversions professionnelles volontaires seraient les témoins d'une modification du rapport au travail. Les carrières ne sont plus linéaires : il y a de plus en plus de ruptures qui remodelent les trajectoires des individus.

Auparavant, « les institutions produisaient des trajectoires linéaires » (*op. cit.*, p.19) qui pouvaient se décrire par l'emploi à vie. Ce modèle n'est plus d'actualité aujourd'hui. Les parcours de vie étaient en quelque sorte tracés par les institutions. On parle alors d'institutionnalisation du cours de vie. Négroni (2007) s'appuie sur Brose (1987) qui affirme que cette dernière s'est ressentie pendant les trente glorieuses. Il y avait alors un développement de l'Etat providence et des garanties de sécurité qui étaient synonymes de progrès et qui ne l'est plus aujourd'hui. La désinstitutionnalisation proviendrait de là selon lui.

Aujourd'hui, les parcours de vie débordent du cadre des institutions. Avant, on pouvait parler de « destin de groupe » (Négroni, 2007, p.19), alors qu'on parlerait plus de destin individuel maintenant. De plus, les déterminations sociales « dictaient » les parcours de vie alors qu'aujourd'hui ces derniers sont produits par l'élaboration personnelle. Négroni fait référence également à Beck (2001) pour définir l'individualisation « comme un processus par lequel l'existence des hommes se démarque de ses aspects établis, prédéterminés, elle relève de décisions personnelles et constitue une mission pour l'action de chaque individu. » (Négroni, 2007, p.21).

Pour expliquer ce changement de contexte, Négroni (2007) s'appuie sur Lalive d'Epinay (1995) pour expliquer que :

Nous serions passés d'un ethos du travail caractéristique de la société industrielle, à un ethos orienté vers la réalisation de soi se déclinant en une multiplicité de modèles spécifiques à chaque individu, modèles dans lequel le travail n'aurait plus l'exclusivité, mais serait seulement instrumental. (Négroni, 2007, pp.21-22)

Le travail garde cependant une valeur centrale, mais il permet, non plus seulement de subvenir à nos besoins économiques, mais aussi à nos besoins symboliques (le travail vu aussi comme plaisir et moyen d'épanouissement).

Négroni (2007) soulève un paradoxe en mentionnant que les individus doivent être de plus en plus performants et adaptables : « la conjoncture socio-économique permet une plus grande mobilité professionnelle en même temps qu'elle la suscite, pour répondre aux exigences de flexibilité » (p.22).

Les reconversions professionnelles apparaissent aussi dans ce changement dans les rapports au travail : on veut être épanoui au travail. Ces reconversions permettent aux individus de repenser leur vie, leur biographie, et en fin de compte de s'autoproduire.

La désinstitutionnalisation des cours de vie a amené les individus à repenser leurs trajectoires de vie et parallèlement le travail s'étant investi d'une symbolique forte devient un moyen pour parvenir à l'épanouissement.

Négroni (2007) nous explique que la notion de reconversion professionnelle vient des reconversions professionnelles massives de l'industrie et a donc une forte connotation négative puisque certains employés de l'industrie ont été contraints de changer d'emploi, de métier, et ont donc été « forcés » de se reconvertir, ce qui signifie pour eux, un changement de trajectoire. En France, en 1966, une loi est votée pour le droit au « congé-formation », puis en 1984 pour instituer la formule du « congé conversion » et en 1985 pour la généralisation du principe de la reconversion. « Pour les employeurs, le congé est une modalité de gestion sociale des licenciements et pour le salarié, il contribue au processus de reclassement dans l'emploi et permet la transition entre deux emplois » (*op. cit.*, p.24). Il s'agit surtout pour l'employé de pouvoir gérer sa carrière.

Négroni met en avant le fait que la construction de la catégorisation juridique de la reconversion a « provoqué » le désengagement des patrons dans la garantie de la sécurité de

l'emploi à vie, ce qui rompt les liens de confiance entre patrons et employés. De par ce fait, l'employé se doit de développer une certaine autonomisation.

Les dispositifs récents mis en place qui s'inscrivent dans la logique de la formation continue permettent une sécurisation des parcours professionnels, seulement, ils sont basés sur l'idée que le désir de formation des individus se situe toujours dans le même domaine. Ils ne permettent donc pas de promouvoir le changement, ni de l'intégrer dans un contexte pourtant qui « le demande ».

Le contexte socio-économique qui a changé, la déstandardisation des parcours de vie, la production juridico-politique des dispositifs sont des facteurs qui conditionnent la reconversion professionnelle volontaire.

B. Les phases de la reconversion professionnelle volontaire selon Négroni

1. Les cinq phases

Comme nous avons vu précédemment, Négroni (2007) a étudié la reconversion professionnelle volontaire dans son livre « Reconversion professionnelle volontaire : changer d'emploi, changer de vie, un regard sociologique sur les bifurcations ». Pour mener son enquête, elle a rencontré plusieurs personnes à différents moments de leur démarche de reconversion pour pouvoir présenter, par la suite, un processus cognitif qui met en évidence le travail de l'acteur sur soi. L'auteure s'applique à distinguer cinq étapes dans cette démarche reconversion : la vocation contrée, le désengagement, la latence, la bifurcation et le réengagement.

Nous allons voir comment Négroni définit chacune de ces phases.

a. La vocation contrée

Selon Négroni, la vocation contrée est la première étape du processus de reconversion professionnelle volontaire. Elle se caractérise par le fait qu'une personne a été empêchée de mettre en œuvre des désirs, des souhaits pour un domaine en particulier, pour différentes raisons : une mauvaise orientation, la non-poursuite d'études en raison de problèmes financiers, des contraintes du marché ou un choix de formation imposé par les parents, etc.

Le système scolaire

Lorsqu'on aborde le thème de reconversion professionnelle, il est inévitable pour les personnes de revenir sur leurs parcours scolaires ainsi que sur leurs choix d'orientation. Comme on peut le voir dans la citation de Négroni (2007) se trouvant ci-dessous, le parcours scolaire est très décisif lors d'une orientation professionnelle :

Une carrière scolaire brillante peut être un passeport pour l'insertion professionnelle, elle vient annuler les effets de l'appartenance de classe ; par contre quand le parcours scolaire est moyen, on constate que l'appartenance de classe se place au premier plan dans l'orientation professionnelle [...]. (p.42)

En effet, Négroni souligne dans son texte l'importance des écoles suivies, car celles-ci offrent la possibilité à un jeune une plus ou moins grande liberté d'action dans ses choix d'orientations professionnelles futures. Le choix d'orientation est un moment important, mais aussi difficile. Il arrive souvent que la pression des familles influe fortement les orientations finales du jeune, au point qu'il est plus important de connaître la demande familiale que la valeur scolaire de l'élève pour rendre compte de son orientation.

Cependant, avant de pouvoir faire son choix d'orientation professionnelle, le jeune doit passer par certaines étapes, comme le précise Négroni. La plus déterminante pour son orientation future est le passage au Bac (Maturité en Suisse). En effet, cette étape peut venir sanctionner l'ensemble du cursus secondaire. Par exemple, ne pas obtenir ce titre apparaît comme un marqueur qui pénalise le jeune lors de sa première insertion professionnelle. A ce moment-là, on peut dire que la vocation première du jeune est contrée par une insuffisance de niveau. « L'excellence laisse toutes les possibilités ouvertes, l'échec lui limite le choix d'orientation » (*op. cit.*, p.48).

Réussir au Bac offre au jeune la possibilité notamment de faire des études supérieures. Cependant, comme le mentionne Négroni, il ne suffit pas d'avoir de bonnes notes pour entrer à l'université, d'autres facteurs peuvent rentrer en compte. En effet, commencer ce type d'études suppose une implication financière parentale qui permet d'assurer une sécurité matérielle à l'étudiant. Quand la situation des parents ne le permet pas, cela peut amener le jeune à opérer un choix plus en adéquation avec ses ressources matérielles. Ce choix est souvent vécu comme un choix par défaut. La perspective d'études se trouve repoussée, au profit d'une insertion rapide sur le marché du travail.

Marché et emploi

Trouver un emploi n'est pas un exercice facile et peut même devenir une épreuve. A travers les parcours des personnes que Négroni interviewe, nous voyons que leurs insertions premières ne sont pas toujours des « choix de cœur », mais plutôt des non-choix : « C'est une situation temporaire, je trouverai mieux après » (*op. cit.*, p.57).

C'est pourquoi les jeunes privilégient souvent plus, aujourd'hui, une orientation rationnelle plutôt qu'une vocation. En effet, les exigences du marché, notamment les risques de se retrouver au chômage obligent les jeunes à s'orienter vers des secteurs plus porteurs et moins spécifiques. Ils abandonnent l'idée de se former dans un domaine qui est identifié comme bouché, où l'insertion professionnelle est difficile. La formation est donc choisie en fonction des possibilités d'emploi sur le marché du travail. Ce qui prime dans le choix devient alors la possibilité d'insertion professionnelle, la sécurité, le fait de trouver facilement du travail. Ce qui implique, pour certaines personnes, une frustration professionnelle à un moment donné de leur vie et une envie de reconversion professionnelle volontaire.

Famille

Le rôle de la famille est central dans l'orientation professionnelle. Celle-ci est évoquée dans l'ensemble des récits de vocation contrée de Négroni. Selon elle, les discours sont toujours chargés d'une forte dimension affective, car le jeune peut se retrouver dans des situations assez complexes où il doit choisir entre ses propres souhaits d'orientation et ceux de ses parents. Il arrive que certains jeunes n'aient pas le choix, car les parents veulent voir leur enfant dans un domaine bien précis, sans tenir compte des envies de ce dernier.

Comme le mentionne également Négroni, dans les récits qu'elle a récoltés, il est souvent fait mention d'une dette à l'égard de la famille. Les parents ont investi matériellement et affectivement dans la réussite professionnelle de leur enfant et celui-ci s'attache à ne pas les

décevoir. Le jeune qui a le sentiment que ses parents doivent faire des sacrifices pour financer ses études se sent redevable ; il a une dette morale et affective, et donc son orientation et sa réussite sont symboliquement une restitution.

Négroni (2007) fait référence à De Gaulejac (1991) qui montre « la place prépondérante du projet parental dans l'orientation scolaire et professionnelle du jeune » (Négroni, 2007, p. 65). Pour De Gaulejac (1991), le projet parental est la « coloration narcissique de l'amour parental qui combine une projection sur l'enfant des désirs irréalisés des parents » (cité par Négroni, 2007, p.65). En effet, on retrouve plusieurs récits dans le livre, de personnes dont les parents n'avaient pas pu réaliser certaines envies (d'orientation) et qui projettent donc celles-ci sur leur enfant.

Evénements

Négroni (2007) aborde ensuite le thème des événements. Ceux-ci peuvent jouer un rôle important dans la phase de la vocation contrée : leur survenue peut changer la direction du cours de vie. En effet, les événements familiaux tels que, la perte d'un proche, la maladie, marquent dans la biographie. Ce sont tous deux des événements traumatiques qui pèsent lourd dans la réorientation de la trajectoire.

Le choix d'orientation peut également être avorté à cause d'un problème de santé. Parfois, le souhait initial ne peut être réalisé à cause d'une incapacité physique, ce qui influence également le choix de l'insertion professionnelle.

Pour conclure sur cette première étape, l'énonciation de la vocation contrée est le premier acte de la démarche de reconversion professionnelle volontaire. Généralement, le discours contré vient soutenir la démarche de reconversion, il justifie le processus engagé. Ainsi « le discours conforte la prise de décision, et la prise de décision affirme le discours » (*op. cit.*, p.72). En effet, le discours de la vocation contrée va se préciser au fur et à mesure de l'avancée dans la démarche de reconversion. Selon Négroni (2007), peut-être que ce discours fonctionne comme une justification de la reconversion entreprise dont la personne se sert d'une part pour assurer sa démarche, et d'autre part, pour en affirmer le bien-fondé face aux autres.

b. Le désengagement

Le désengagement est la deuxième étape du processus de reconversion professionnelle volontaire.

Négroni (2007) décrit cette notion de désengagement comme la phase qui permet « d'explicitier le processus de désinvestissement comme passage d'un état inséré à un état de désinvestissement » (p.79). Il s'agit donc d'un mécanisme qui renvoie à la distanciation et à la désidentification des valeurs, des idées et des attentes.

Le concept de désengagement appliqué aux reconversions professionnelles volontaires permet d'identifier le désinvestissement au travail. En effet, le désengagement permet de voir cette « désimplification » des sujets d'un point de vue objectif, et permet aussi de se pencher sur les conditions professionnelles qui induisent une insatisfaction et par la suite un désinvestissement.

Négroni (*op. cit.*) s'interroge donc sur ces conditions de satisfaction au travail pour mieux appréhender le processus du désengagement. Elle remarque à travers les récits, que dans la majorité de ceux-ci, les éléments propres à l'organisation du travail incitent la décision du changement. En effet, les personnes se désengagent car elles sont insatisfaites de leur situation professionnelle. Dans le chapitre « désengagement », elle expose en détails ce problème, que nous allons voir ensemble.

Nous allons détailler, dans cette partie, les éléments qui influent sur le désinvestissement au travail.

Le salaire

La question du salaire peut être un motif de désengagement. En effet, celui-ci est un sujet qui peut poser problème quand la valeur du travail réalisé n'est pas rétribuée en conséquence, et d'autant plus lorsqu'il n'augmente pas proportionnellement aux compétences développées dans l'entreprise. Négroni (*op. cit.*) remarque que lorsque le salaire ne correspond pas aux compétences de la personne, apparaît alors un sentiment d'injustice qui est souvent la cause d'un désengagement. Il arrive que, lorsque la personne prend en charge des fonctions qui sont supérieures aux attributions de son poste et qu'elle n'a ni reconnaissance, ni rémunération en retour, elle peut décider de quitter l'entreprise. Cependant, le salaire ne constitue pas, selon Négroni (*op. cit.*), un motif de reconversion professionnelle, même si se considérer mal payé par rapport au travail effectué contribue au sentiment de frustration.

Les facteurs d'ambiance et la pression au travail

Le facteur ambiance (négative) de travail joue un rôle essentiel dans le processus de désengagement. Négroni (2007) précise à travers l'idée de Paugam (2000), qu'il y a une vraie différenciation entre les relations entre collègues et l'ambiance au travail. En effet, « la satisfaction dans les relations avec les collègues est un indicateur d'intégration du salarié dans son groupe de travail. L'ambiance de travail est un indicateur qui renvoie davantage à l'intégration de l'individu dans l'entreprise » (Négroni, 2007, p.84).

Négroni (*op. cit.*) explique qu'un des facteurs les plus courants contribuant à une mauvaise ambiance est la pression au travail. En effet, celle-ci peut venir entamer l'ambiance au sein d'une équipe et faire que la personne se désengage petit à petit de son travail. C'est parfois l'arrivée d'un nouveau supérieur, d'un nouveau collaborateur qui va changer l'organisation du travail par exemple, et qui va créer ce climat de tension dans l'entreprise. La tension dans le travail est évoquée chez Négroni comme un état de tension continue qui est instauré par l'entreprise au nom de l'efficacité et de la productivité.

La routine

La routine peut être également un facteur de désengagement. En effet, lorsque le travail n'a plus de sens pour la personne, la situation peut devenir insupportable. Selon Négroni, la routine est une vraie source de désengagement et est évoquée dans l'ensemble des secteurs d'emploi.

Dans leurs récits, la majorité de ses interviewés mentionnent une routine, une lassitude, une démotivation par rapport au travail, qui pèsent lourd sur leur moral et qui amènent au désinvestissement. Il arrive que cette routine soit associée à l'ancienneté de l'emploi.

La flexibilité

Aujourd'hui, les entreprises demandent de plus en plus aux personnes d'être flexibles. En effet, l'offre de travail est exigeante et changeante. Les compétences sont toujours réévaluées et remises en question, les performances en termes d'adaptabilité sont toujours plus élevées et cela dans un marché de travail toujours plus flexible.

Négroni (2007) souligne le fait que cette flexibilité est de plus en plus mal vécue par les individus, car ceux-ci sont toujours sur la sellette et susceptibles d'être renvoyés, lorsque l'on considère qu'ils ne répondent plus aux exigences de rentabilité. « On préfère les jeunes qui sont plus malléables et flexibles que les personnes plus âgées dotées de compétences et d'expérience au travail » (*op. cit.*, p.92). Le facteur flexibilité prend donc de nos jours, de plus en plus d'importance dans le désengagement au travail.

La non-reconnaissance et la non-reconnaissance des femmes dans l'entreprise

La non-reconnaissance au travail joue également un rôle important dans le processus de désengagement. Comme nous pouvons le voir à travers les récits de ses sujets, le fait de ne pas valoriser les compétences et les savoir-faire d'une personne peut engendrer un désinvestissement dans le travail. En effet, tout le monde a besoin de reconnaissance dans son emploi, car c'est la démonstration que les efforts investis sont reconnus à leur juste valeur. Cela participe au fait de donner un sens à son travail, en rehaussant l'estime de soi et en augmentant la motivation ainsi que la satisfaction.

En ce qui concerne la non-reconnaissance des femmes dans l'entreprise, les entretiens montrent que carrière professionnelle et familiale sont très difficiles à concilier. En effet, quelle que soit la priorité que les femmes se donnent, celles-ci ressentent de la frustration au niveau de la sphère familiale, ou dans la privation de présence des enfants si elles dédient plus de temps à leur vie professionnelle. Négroni (2007) met en évidence le fait que si l'investissement professionnel est fort, le sentiment d'être passé à côté de son enfant sans l'avoir vu grandir reste très présent. Elle ajoute également que les rapports des femmes avec l'entreprise sont donc souvent problématiques et difficiles dès qu'elles ont des enfants.

L'absence de promotion

Il semblerait, d'après Négroni (2007), que le facteur « absence de promotion » ait un réel impact sur le désengagement des personnes. En effet, dans certains cas le fait de ne pas pouvoir progresser dans son emploi est cause de désengagement.

La promotion est définie par « la possibilité de passer à un échelon supérieur dans son travail impliquant l'acquisition de nouvelles compétences » (*op. cit.*, p.95). Cependant, pour être promu, il faut s'investir à plein temps dans son travail. L'implication est donc plus importante, ce qui n'est pas toujours envisageable.

Les valeurs

Les personnes possèdent toutes des valeurs, plus ou moins fortes, qui évoluent quelques fois avec le temps. A travers les entretiens, Négroni (2007) remarque que, parfois, une inadéquation totale se crée entre les valeurs propres et celles transmises par l'entreprise, ce qui peut être donc source de désengagement. En effet, les valeurs de l'entreprise peuvent peu à peu s'inscrire en décalage avec les valeurs que l'individu va se construire. La conséquence est que certains ne se sentent plus à leur place dans l'entreprise.

Le sentiment d'un désajustement et la souffrance

Le sentiment d'un désajustement peut également être la cause d'un désengagement. En effet, le fait de ne pas se sentir à sa place vient d'un décalage entre les aspirations de la personne et l'emploi occupé. Ce désajustement est parfois très vite ressenti. Il présage alors une entrée dans un processus de désengagement en même temps qu'une sortie rapide de l'emploi occupé. On peut également relier ce sentiment de ne pas être à sa place, au niveau du diplôme obtenu. Par exemple, un des sujets de Négroni (2007), Alice a un bac D et fait de la prospection téléphonique. « Je me suis dit : « J'ai quand même un bac D, qu'est-ce que je fais là » » (*op. cit.*, p.99). En effet, le décalage peut être fort lorsque la personne ne se sent plus en adéquation avec son entreprise : le sentiment de ne plus être dans la culture de l'entreprise.

Le sentiment d'un désajustement amène souvent, comme on peut le voir dans les récits sur le désengagement, la souffrance et la frustration. Ils semblent que ces deux sentiments sont des éléments qui poussent également au désengagement.

La souffrance au travail renvoie à une inadéquation entre les attentes de l'individu et les perspectives de bien-être offertes dans son travail. Une situation de souffrance au travail peut durer des années.

Pour conclure sur cette deuxième étape, il est à retenir que les discours du désengagement sont ceux d'un vécu négatif du travail. Le désengagement est, dans la plupart des cas, souhaité par la personne, car il met fin le plus souvent à une situation de travail peu satisfaisante. Le discours du désengagement a pour fonction de se convaincre, mais surtout de convaincre les autres que la situation de travail est intenable et doit cesser. « Le désengagement est le passage d'une insatisfaction à une souffrance qui ouvre souvent à une action » (*op. cit.*, p.103). Cependant, tout désengagement de son emploi ne se conclut pas toujours pas un désinvestissement professionnel, mais peut inciter à une reprise d'études, par exemple.

c. La latence

« [...] état d'incertitude correspond au moment où l'individu remet en cause son engagement professionnel. C'est un temps de redéfinition d'une situation professionnelle qui initialement était considérée comme satisfaisante ou tout au moins comme allant de soi » (Négroni, 2007, p.105).

Cette période est un moment qui conduit l'individu à une réinterprétation de la réalité. Ce qui implique l'apparition de doutes en lui, surtout une fois les sentiments d'insatisfaction identifiés. Ce temps de doutes peut s'étendre sur plusieurs années. Cependant, il faut tenir compte du fait que cette phase ne se déroule pas de manière identique pour tous.

Négroni (*op. cit.*) ajoute l'idée que, dans les premiers moments de cette phase de latence, la décision de la réorientation n'est pas encore prise, ce qui peut engendrer un mal-être chez la personne.

La période de la latence comprend trois temps : la tension et la mise à distance, entre l'attente et l'anticipation et enfin la phase active. Dans cette partie, nous tenterons de mieux comprendre ces trois temps.

Premier temps de la latence

Dans ce premier temps, l'individu a le sentiment que « le monde antérieur » est devenu inadéquat. Il se projette alors dans un futur considéré comme meilleur pour lui, qui lui garantit un confort moral.

Cette phase de latence est vécue comme une période de tensions, et comme une période où le désengagement se fait de plus en plus précis : il se concrétise par une mise en acte. En effet, la personne ne va plus se contenter d'énoncer seulement son insatisfaction.

Dans la plupart des entretiens qu'expose Négroni (2007) dans son livre, la phase de latence commence par l'expression de la souffrance au travail. Cette énonciation de la souffrance engendre une prise de conscience qui va déboucher sur une volonté de sortir de cette situation. En effet, durant cette période, l'expression de la souffrance va marquer une avancée dans le processus de reconversion.

La phase de latence est donc un moment pendant lequel l'individu va exprimer sa situation professionnelle aux autres, mais également à lui-même. Il va décrire ce qu'il vit objectivement dans son travail. Ce premier moment de latence est souvent ressenti par les interviewés comme « le symptôme d'un mal-être » (*op. cit.*, p.106).

Mal-être pour expliquer les raisons de leur désengagement au travail, car souvent, pour l'entourage, l'emploi qu'ils occupent est considéré comme « positif », offrant une bonne position sociale ainsi que de bons revenus.

Finalement, ce premier temps de la latence est aussi vécu par les personnes interviewées comme un temps « de la rupture » (*op. cit.*, p. 109), temps de l'introspection, temps de la déconstruction, temps de la reconstruction vers une nouvelle insertion, autant de moments qui ont une durée variable d'un parcours à un autre.

Deuxième temps de la latence

Le deuxième moment de la latence est un moment d'anticipation ainsi qu'un temps de possibilités. Il se caractérise par un temps de rêve où la personne se projette dans différents espaces sociaux, dans différentes professions. En effet, il s' imagine dans un ailleurs encore flou.

L'individu est dans un temps de recherche, d'attente. Pendant ce moment de la phase de latence, les individus se dénoient petit à petit des liens tant professionnels que familiaux et reviennent sur des blocages passés. En ce qui concerne ce dernier élément, Négroni (2007) l'assimile à « un temps de retour sur soi » (p.129) où le passé est convoqué. En effet, tous les projets avortés ou qui n'ont jamais vu le jour sont évoqués et remis en question. L'individu fait alors le bilan de sa trajectoire professionnelle.

Troisième temps de la latence

Le dernier temps est un temps actif : la recherche d'un but. L'individu envisage toutes les possibilités de changement qui lui semblent réalisables comme la promotion interne, par exemple. Tous les souhaits sont réexaminés à travers un retour à l'enfance, typique du deuxième moment de la phase de latence : « [...] c'est la confrontation d'un passé de désirs contrés à un « présent-futur » où les possibilités de devenir sont ouvertes » (Négroni, 2007, p.122).

La phase de latence devient un temps tourné vers le projet. En effet, l'individu va prendre conscience des possibilités et des impossibilités, et va tenter de résoudre le conflit interne qui se noue entre ses aspirations et ses possibilités d'insertion. Ce n'est qu'une fois cette situation débloquée qu'il pourra prendre les mesures nécessaires et alors imaginer une solution de sortie.

Négroni ajoute le fait que lorsque les personnes prennent leur décision finale, elles éprouvent un sentiment de nostalgie à l'égard du passé pour les moments les plus agréables.

Pour conclure sur cette dernière phase, on peut dire que la période de latence, est une période de risques pour l'individu, car il est régulièrement en train d'évaluer ses possibilités et de mesurer ses potentialités. En effet, pour Négroni, ce qui semble être important dans la décision de se réorienter, c'est cette prise de risque, le mouvement, la décision de rompre.

Pour revenir sur les trois moments de la phase de latence, résumons-les en quelques phrases. Le premier moment est une période d'annonciation de son vécu au travail, au niveau des tensions, de la souffrance, et d'une certaine mise à distance, etc. Le deuxième moment est plus un temps de retour sur soi, une entrée dans le monde des rêves, de l'enfance. L'individu se place en posture de réflexivité, il s'envisage autrement. Finalement, le troisième moment, est un temps de recentrage sur la réalité et une mise en action d'un nouveau projet.

d. La bifurcation

La phase de la bifurcation est caractérisée par la prise de décisions, elle est souvent annoncée par un événement. L'entourage joue un rôle très important dans les choix que la personne va faire. De plus, il peut également être un soutien, ainsi que remplir la fonction d'accompagnant durant l'étape d'indécision jusqu'à la construction du nouveau projet de l'individu.

Les bifurcations sont vécues différemment par les individus, selon si elles se présentent comme un projet, une crise, comme un choix ou comme un événement extérieur. Cependant, tous ces types de bifurcations ont un point commun : la notion d'événements. En effet, selon Négroni (2007), les événements amènent dans la plupart des cas à une bifurcation. Cette dernière s'interroge alors sur le concept d'événement.

Pour Négroni (2007), il faut distinguer tout d'abord « l'événement catastrophique » (p.133) qui bouleverse toute la trajectoire, de l'événement mentionné comme « tournant de l'existence » (p.133). En effet, la notion « événement » peut avoir plusieurs formes, toutes susceptibles d'intervenir dans les bifurcations de trajectoires et ce, à différents degrés, car ceux-ci n'ont pas tous le même poids dans le parcours de vie. Par exemple, la mort d'un parent provoquera peut-être un choc plus important que le déménagement de ce même parent.

La bifurcation est souvent assimilée à un « turning point » dans la trajectoire. Les turning points sont « des marqueurs perceptibles » du cours de vie. Ils sont vus comme des changements importants et critiques. C'est un processus qui bouleverse vraiment une vie, « il intervient comme un élément correcteur d'un parcours » (Négroni, 2007, p.135).

L'intérêt de ce concept est qu'il permet non seulement de comprendre la trajectoire professionnelle d'une personne, mais également la trajectoire de son parcours de vie. En effet, les individus racontent souvent leur parcours grâce à des événements qui se trouvent être des « turning points ».

Comme précisé ci-dessus, certains événements vont faire sens dans la décision d'engager une reconversion et vont donc amener l'individu à sortir de la troisième phase de latence pour aller vers un nouveau projet.

Nous allons maintenant définir les événements, que Négroni (*op. cit.*) a pu retrouver dans ses entretiens.

Les naissances et la carrière professionnelle

La naissance d'un enfant peut être perçue comme une bifurcation. Dans les entretiens, l'arrivée d'enfants est montrée comme interférente au niveau des réorientations professionnelles. En effet, de nombreuses choses changent à ce moment-là, notamment pour les femmes. C'est pourquoi Négroni (2007) s'attarde davantage à la situation de celles-ci. Ces dernières doivent gérer le temps des grossesses, mais aussi gérer leur carrière professionnelle. Le fait d'avoir un enfant peut donc être un événement déclencheur de la reconversion. Car selon Négroni (*op. cit.*), suite à une grossesse, les femmes tentent de redéfinir leur position professionnelle dans l'entreprise afin de privilégier la vie privée et ainsi voir grandir leurs enfants.

Pour d'autres, le désir de faire carrière reste très présent. C'est pourquoi elles souhaitent suivre des cours du soir, dans le but de « rester dans le coup », malgré une période d'absence. Effectivement, reprendre son emploi après un congé maternité peut être vécu de manière très difficile, car pour les entreprises : « lorsqu'une femme a des enfants, elle est classée dans la catégorie des moins investies professionnellement, [...] elle désinvestit l'univers professionnel » (*op. cit.*, p.139). Par contre, en ce qui concerne l'homme, les dimensions de la réussite et de la paternité peuvent très bien cohabiter ensemble.

Négroni (*op. cit.*) termine cette partie en mettant bien en évidence le fait que les grossesses sont des événements essentiels dans la trajectoire professionnelle des femmes, amenant, dans la plupart des cas, à un réajustement de carrière, comme le prouve l'étude réalisée par Dieu et Delhayé (2009) sur un échantillon de femmes qui engagent une réorientation après une absence sur le marché du travail.

Le divorce

Les divorces, mais également les séparations, sont vécues également comme des événements qui amènent à une réorientation professionnelle. Pour l'homme comme pour la femme, c'est un temps de repositionnement de la vie personnelle ainsi que de la vie professionnelle.

En ce qui concerne les femmes, elles se trouvent souvent dans l'obligation, suite à un divorce, de repenser leur vie professionnelle afin d'avoir un certain niveau de vie et pouvoir assumer ainsi leurs enfants. Pour d'autres, c'est le moment de s'affirmer dans le travail et de se construire une identité professionnelle. Pour les hommes, la situation est vécue différemment. Suite à une rupture, ils expriment passablement le désir de consacrer plus de temps à leur vie personnelle.

Le divorce constitue donc un véritable événement déclencheur dans les trajectoires masculines comme féminines.

Négroni (2007) note que, lors des entretiens, les femmes racontent leur expérience de divorce en utilisant des termes tragiques et tentent de montrer que, pour elles, il s'agit de l'unique solution. Alors que pour les hommes, ce même événement est dramatique, n'est pas forcément une solution, et ils le subissent plus qu'autre chose.

La rencontre

Les rencontres amoureuses peuvent également jouer un rôle dans la réorientation professionnelle. Il est intéressant de noter que Négroni (2007) observe à travers les entretiens menés, le fait que les hommes évoquent volontiers l'importance qu'ont les rencontres du sexe opposés dans la réorientation de leur trajectoire. Alors que les femmes, en revanche, n'indiquent pas une relation de causalité entre le changement d'emploi et la rencontre. Pour elles, l'entrée d'un homme dans leur vie ne semble pas être un élément essentiel dans la reconversion professionnelle ; contrairement aux hommes, pour qui la rencontre dite amoureuse apparaît comme une dimension centrale dans la réorientation professionnelle.

Le rôle du conjoint dans la bifurcation

Les femmes jouent un rôle très important dans le processus de réorientation professionnelle de leur mari. En effet, elles sont souvent instigatrices du changement. Elles développent également une fonction d'appui et de réassurance. Elles sont présentes pour aider et accompagner leur conjoint tout en gardant un regard positif sur ses nouveaux projets. Selon Négroni (2007), les femmes sont dans la plupart des cas, très investies dans les réorientations professionnelles de leur mari. Elle remarque également que souvent, lors de ces réorientations, toute la famille est mobilisée. L'homme a besoin de se sentir soutenu par sa famille. En ce qui concerne les femmes, généralement, lors de reconversion professionnelle volontaire, ce sont elles seules qui décident de changer d'orientation. Selon les entretiens de Négroni (*op. cit.*), les conjoints ne partagent pas souvent le désir de reconversion de leurs femmes et ne sont pas vraiment partie prenante de leur projet. Une des raisons à ce comportement pourrait être expliqué par la peur des hommes que les femmes négligent les tâches ménagères ou qu'elles s'occupent moins des enfants. Cependant, Négroni (*op. cit.*) précise tout de même que certains hommes tiennent également ce rôle de soutien moral, d'appui pour leurs femmes lors de leur reconversion professionnelle.

Les soutiens de l'entourage

L'aide de la famille est très précieuse dans la démarche de reconversion professionnelle volontaire. L'entourage proche, les collègues de travail, constituent également des soutiens forts dans ce processus.

Selon Négroni (2007), les parents sont des aides indispensables, tant au niveau matériel qu'au niveau logistique. Dans les entretiens, Négroni (*op. cit.*) retrouve souvent l'idée que la mère vient en aide de sa fille pour la soulager dans les travaux ménagers ou dans la garde des enfants.

En général, la famille dans son ensemble peut également devenir un soutien. En effet, lors d'une reconversion professionnelle, tous les membres sont souvent mis à contribution. Les enfants sont avertis de l'indisponibilité de l'un des parents et donc une participation

active peut leur être demandée pour les tâches ménagères, entre autres. Négroni (*op. cit.*) relève grâce aux entretiens que lorsque les enfants ressentent un manque, celui-ci est souvent dû à la reconversion de la mère. La réorientation professionnelle des femmes chamboule l'organisation de la famille, ce qui est moins le cas chez les hommes.

Le soutien des collègues de travail peut également être très important dans la reconversion, car ceux-ci sont présents pour « approuver » les nouveaux projets.

Les passeurs

Le dernier événement pouvant amener à une réorientation professionnelle est la rencontre avec « un passeur ». Selon Négroni (2007), celui-ci est quelqu'un qui accompagne, qui donne des clefs, ou qui, sans le vouloir, va amener la personne à voir les choses différemment. En effet, dans les reconversions professionnelles volontaires, des personnes vont jouer inconsciemment ce rôle de passeur. La bifurcation se concrétisera par la médiation d'une personne provenant du cercle de travail dans lequel on souhaite s'insérer.

e. Le réengagement

Le réengagement est considéré comme une nouvelle étape dans la vie d'une personne, souvent choisi pour sortir d'une situation professionnelle qui ne convient plus. Les récits que Négroni (2007) a utilisés évoquent passablement l'idée d'une « seconde chance », malgré le fait que le réengagement implique des situations d'incertitude et de complexité. On peut résumer le moment du réengagement comme « la mise en cohérence des projets dans le réel » (*op. cit.*, p.161) en un projet unique et personnel.

Ce nouveau projet, selon Négroni (*op. cit.*), doit passer par une étape de diagnostic de la situation. En effet, tout individu construit son projet en évaluant ses capacités propres en termes de compétences et d'aptitudes ou de prédispositions. Le bilan de compétences est un moyen très utilisé par les individus pour évaluer leurs compétences tout en tenant également compte de leurs désirs. Ce dernier a pour but d'indiquer un ensemble de voies possibles pour une nouvelle orientation professionnelle.

Le bilan de compétences est considéré comme très utile pour acquérir une meilleure connaissance de soi. Il est également très important dans la décision de changement d'orientation. D'une part, il fait prendre conscience aux individus de leurs capacités, et d'autre part, il les incite à se réappropriier leurs compétences.

Le temps de la formation

La plupart des reconversions passe par un temps de formation. Le temps de la formation est un pont entre l'ancienne et la nouvelle insertion professionnelle. Ces vingt dernières années, de nouveaux agencements offrent la possibilité au salarié de s'inscrire dans un statut d'attente et de se former, comme le congé conversion, le congé individuel de formation, les VAP, les VAE, le DIF, etc. (Négroni parle des dispositifs français). Cet ensemble de mesures sont des supports essentiels à la mise en œuvre d'une reconversion professionnelle volontaire.

Négroni (2007, pp. 166-167) s'inspire de Boutinet (1993), en soulignant que pour finaliser un projet de formation, il faut tenir compte de trois conditions :

- un présent à apaiser : les présents vécus sur un mode trop turbulent, faute d'un objectif mobilisateur susceptible d'opérer un dépassement du malaise momentané, pourront s'apaiser dans la démarche de projet ;

- un trajet à valoriser : une action de formation se construit nécessairement de manière dynamique ; elle n'est pas justifiable comme solution d'attente ou comme ressource pouvant conforter un acquis. La formation apparaît, au contraire comme une situation privilégiée pour s'inscrire dans « l'évolutif ».

- un espace dialectique, personnel ou professionnel à aménager : la relation qui se noue pendant la formation avec le formateur et le groupe de stagiaires va au-delà d'une simple relation d'apprentissage

En effet, en ce qui concerne ce dernier point, les membres du groupe sont un élément et une ressource très importants, car ils permettent à l'individu d'échanger les savoirs, les apprentissages ainsi que de discuter de l'expérience des uns et des autres. Une telle relation contribue non seulement à formaliser le projet de formation, mais participe aussi à la construction d'une meilleure connaissance de soi.

Selon Négroni (*op. cit.*), le temps de la formation peut être vécu comme une expérience douloureuse qui rappelle la période scolaire. La réussite peut être perçue comme le résultat d'un travail pénible et acharné. A l'inverse, le temps de la formation peut être considéré comme un retour plaisant en situation d'apprentissages dans un univers plutôt jeune. La formation est souvent vue par les individus comme une pause, un moment pour apprendre et acquérir de nouvelles compétences, dans le rythme qu'impose la vie professionnelle. Le retour à la formation permet pour certaines personnes de renverser la manière dont est perçue une expérience scolaire.

Le défi de la formation et besoin de reconnaissance

Reprendre des études peut vite devenir une épreuve. En effet, le temps de travail scolaire est souvent très intense. La peur de l'échec, le sentiment d'avoir peu d'acquis récents, la crainte de ne pas posséder les capacités nécessaires pour réussir sont tous des éléments qui contribuent à perdre, à un certain moment, confiance en soi. A cela, on peut ajouter les reproches de l'entourage quant au fait de quitter volontairement un emploi qui offre une stabilité. Tous ces éléments engendrent un grand stress et le nouveau projet devient un véritable défi qu'il ne faut pas rater. En effet, le choix d'entreprendre une formation, implique de ne pas décevoir les autres, mais également de ne pas manquer à l'engagement que l'on a passé avec soi-même.

Selon Négroni (2007), le projet de reconversion professionnel touche toute la biographie de l'individu. En effet, entrer dans un tel processus amène la personne à s'interroger sur sa vie et à faire un bilan de celle-ci. L'idée du retour aux sources revient souvent dans les entretiens ; retour aux origines pour reconstruire, refaire, revenir sur ce qui n'a pas été fait. Le projet de formation implique un questionnement qui touche tous les domaines de vie professionnelle, spirituelle, conjugale et familiale.

Le besoin de reconnaissance

Lors du réengagement, dernière étape de la reconversion professionnelle volontaire, l'individu « construit sa vie », il est acteur de celle-ci. Cependant, malgré le fait que cela peut paraître très jouissif de faire ses propres choix, Négroni (2007) souligne le fait que cette dernière phase engendre énormément de doutes pour la personne. C'est pourquoi, elle a besoin de reconnaissance de la part de son entourage ; comme étant à la recherche d'une approbation de son « entreprise ».

Dans cette dernière étape du processus de reconversion professionnel volontaire, le terme de « seconde chance » est fortement utilisé par les personnes interviewées. Pour Négroni (*op. cit.*), le terme « seconde chance » signifie « l'opportunité de repenser sa vie professionnelle autrement, la possibilité d'exercer un emploi complètement différent du précédent » (*op. cit.*, p.186). Tout se passe comme si les individus souhaitaient rattraper ce temps de recherche de soi, parce qu'ils ne l'ont pas forcément vécu lors de leur première insertion professionnelle. Par exemple, le niveau d'études et l'origine sociale sont des facteurs inscrits dans la trajectoire qui influent souvent dans les premiers choix professionnels.

2. Les facteurs susceptibles d'influencer les reconversions professionnelles volontaires

Suite à l'approfondissement de ces cinq phases de la reconversion professionnelle volontaire, Négroni (2007) propose de se pencher sur trois variables susceptibles d'influencer le choix de la reconversion professionnelle. Il s'agit de l'âge, du genre et de l'appartenance socioprofessionnelle. Celles-ci permettent de voir une partie des raisons qui amènent une personne à s'engager dans un processus de reconversion.

a. L'âge

Il apparaît, selon les entretiens, que les changements d'orientation se font autour de 30 ans. Selon Négroni (2007), il semble y avoir une temporalité de la reconversion qui apparaîtrait au mi-temps de la carrière professionnelle. Souvent, les personnes se fixent une tranche d'âge qui varie entre 30 et 40 ans, qu'il ne faut pas dépasser pour entreprendre une réorientation. En effet, Négroni (*op. cit.*) constate que la barre de 40 ans est souvent perçue comme « un seuil critique pour se réinsérer dans le marché de l'emploi » (p.189).

Avec l'âge, il ressort de ses entretiens, que les motifs à entamer un processus de reconversion à la mi-temps de la carrière sont souvent liés au fait que les personnes ne veulent pas tomber dans la routine professionnelle. Elles veulent évoluer dans leur poste ou encore améliorer leurs conditions de travail. Négroni (*op. cit.*) voit cela comme une sorte d'anticipation du futur : « la bifurcation serait donc une manière d'anticiper le futur » (p.192), qui permettrait d'éviter les possibles problèmes à venir.

Cependant, pour Négroni (*op. cit.*), malgré le fait que la variable âge joue un rôle important et influence la réorientation, elle n'est pas un facteur déclencheur, même si elle intervient lors de la prise de décision d'une reconversion professionnelle.

b. Le genre

La variable genre, quant à elle, a un poids réel dans la reconversion professionnelle volontaire. En effet, toujours selon les entretiens de Négroni (2007), il paraîtrait que les femmes changent davantage d'orientation que les hommes. Ces derniers changeraient d'orientation notamment pour des raisons de licenciement économique, alors que pour leurs pairs féminins, les raisons seraient davantage liées au fait de trouver un équilibre entre vie personnelle et professionnelle.

c. L'appartenance socioprofessionnelle

La variable socioprofessionnelle ne semble pas être, selon les entretiens, un facteur déterminant dans les reconversions professionnelles volontaires. Le seul constat que fait Négroni (2007), concernant cette catégorie, est que les cadres ou les personnes avec un poste haut placé ne recherchent pas forcément une reconversion professionnelle ascendante.

IV. DEVENIR FORMATEUR D'ADULTES

A. Le formateur d'adultes

Le métier de formateur d'adultes est un métier relativement nouveau. En effet, d'après Gravé (2002), les premières études concernant la reconnaissance du formateur d'adultes date des années 1970. Dans son ouvrage « Formateur et Identité », on constate qu'il est difficile de cerner complètement et de manière précise ce métier, de part son évolution constante.

Communément un formateur est vu comme « enseignant ». Cependant, il est bien plus que ça. Si l'on s'arrête un instant sur les définitions que l'on peut trouver sur le site CapCampus Formation (consulté le 10 mai 2011) du métier de formateur d'adultes, on peut y voir, par exemple :

« Le formateur d'adultes transmet aux adultes en situation professionnelle des savoir-faire et des savoirs leur permettant de s'adapter aux changements des techniques et des conditions de travail et favorisant leur évolution tout au long de leur carrière. Il apporte son aide à l'intégration des nouveaux embauchés et assure la formation continue des salariés d'une entreprise. Il peut également animer des équipes, construire la communication dans un service, un organisme de formation ou une entreprise en accordant une place importante aux nouvelles technologies.

Le formateur d'adultes doit être capable de concevoir des contenus pédagogiques, de mettre en œuvre des programmes et des supports de formation, d'animer des stages, et d'assurer le suivi des stagiaires.

Il doit avoir le goût du travail en équipe, une grande capacité d'adaptation à des publics divers et à des missions renouvelées, posséder des qualités rédactionnelles et une pratique aisée de l'oral ainsi qu'une bonne maîtrise de l'outil informatique et des supports technologiques de l'information, de manière à pouvoir répondre à des besoins nouveaux en plein essor tels que le conseil, l'assistance aux stagiaires dans le domaine de la formation en ligne (e-Learning) ».

Nous trouvons cette définition intéressante, car on pourrait penser au premier abord qu'elle montre bien ce qu'est un formateur d'adultes et quelles sont ses tâches. Cependant, elle reste toutefois incomplète et collée à l'image de « l'enseignant ordinaire ». Ce constat ressort également dans les autres définitions que nous avons trouvées, suite à notre recherche sur Internet. Nous n'avons cependant pas la prétention, ici, de fournir une description exhaustive du métier de formateur d'adultes.

Ce manque de précision dans la définition du formateur d'adultes est peut-être dû au fait, comme nous le fait bien constater Gravé (2002), que le métier de formateur d'adultes est en perpétuelle évolution, et donc la définition de la profession se modifie, elle aussi.

Gravé (*op. cit.*) essaye dans son ouvrage d'aller plus en profondeur lorsqu'il définit ce qu'est un formateur d'adultes. Celui-ci s'appuie sur Brusin pour décrire les différentes tâches, ainsi que les compétences nécessaires au métier :

Dans ce contexte d'évolution de la fonction de formateur, de nouvelles compétences sont exigées, [...]. Ces formateurs d'un type nouveau doivent être capable d'apporter des éléments de culture générale, scientifique et technique [aux apprenants] confrontés à des

transformations énormes [...]. Le formateur ne peut plus être seulement un spécialiste d'une discipline, mais un spécialiste du « travail » [...] Le formateur est conduit à remonter de plus en plus en amont de la demande de formation en pratiquant le conseil en formation. Le formateur n'est plus seulement un transmetteur de savoirs constitués, mais surtout un chercheur, capable de faire émerger les savoirs informels possédés par les salariés. (Brusin, cité par Gravé, 2002, p.37)

Mais Gravé (2002) rajoute aussi que :

Les formateurs n'interviennent plus seulement sur l'acte de formation proprement dit [...]. [On lui confie] des tâches d'évaluation, d'enseignement, d'organisation, de recherche, de conseil, de réalisation de bilans de compétences, la polyvalence s'accroît. Le temps passé en face à face pédagogique diminue et les formateurs développent des activités diversifiées d'accueil, de suivi, d'appui personnalisé auprès de stagiaires. Le travail d'équipe est aussi plus important. Le développement de l'alternance, en renforçant le rapprochement des situations de travail des situations de formation, nécessite de redéfinir les objectifs de formation [...]. (pp.35-36)

L'auteur souligne le fait que l'on peut distinguer trois fonctions dans le métier de formateur : le formateur-animateur, le responsable de formation et le formateur consultant. Nous aurions tendance à rajouter une quatrième fonction : l'ingénierie de la formation.

Ces fonctions sont exercées autant dans les organismes de formation, que dans les entreprises.

B. Devenir formateur : discussion

Après avoir tenté de mettre en controverse les notions d' « évolution de carrière » et de transition avec les notions de « reconversion professionnelle volontaire » et de bifurcation, et après avoir décrit de manière assez rapide ce qu'est un formateur et ses activités, nous aimerions revenir sur le fait de devenir formateur d'adultes : est-ce une évolution de carrière ou une reconversion professionnelle ?

Qu'est-ce que signifie devenir « formateur »? Que signifie pour les individus exerçant un métier, devenir formateur d'adultes ?

Devenir formateur d'adultes, est-ce une transition, un changement professionnel impliquant plutôt une évolution de carrière ? Ou est-ce plutôt une bifurcation dans la trajectoire d'un individu et serait-ce assimilé à une reconversion professionnelle ? Essayons de discuter ces points de vue.

Nous pensons que la formation des adultes est une branche transversale à tous les autres métiers. C'est en partant de ce fait, que nous établissons cette discussion. En effet, tous les métiers « demandent » en général, une formation initiale et des formations que l'on pourrait nommer de « remise à niveau » ou prenant en compte les évolutions des métiers. Les métiers de la formation des adultes sont, pour nous, particuliers au sens où ils touchent à toutes les autres professions. Nous pensons qu'il n'existe pas énormément de branches professionnelles répondant à ce critère. En effet, la formation se trouve dans chaque domaine professionnel. Si nous prenons l'exemple des métiers, que ce soit du domaine de l'agriculture,

de la santé, etc., nous pouvons nous apercevoir qu'ils ne se retrouvent pas, ou peu, dans d'autres domaines professionnels. Même si le secteur d'activité de la vente, par exemple, se retrouve dans beaucoup de domaines professionnels, il n'est pas transversal, comme le serait le secteur d'activité de la formation, à tous les domaines.

D'ailleurs, si nous reprenons la formule de Gravé (2002) : « le formateur ne peut plus être seulement un spécialiste d'une discipline, mais un spécialiste du « travail » » (p.37). Ce qui signifie bien l'importance de la portée de la branche de la formation des adultes.

Devenir formateur d'adultes peut avoir plusieurs significations. En effet, en se référant aux trois fonctions du métier de formateur de Gravé (*op. cit.*) (le formateur-animateur, le responsable de formation et le formateur consultant), nous avons trois métiers quelque peu différents dans la formation des adultes. Alors, nous pouvons nous poser la question suivante : dans quel(s) cas, devenir formateur-animateur peut-il être reconnu comme une reconversion professionnelle volontaire ? Nous imaginons que le formateur-animateur connaît souvent le face à face pédagogique. Cette fonction est, selon nous, attribuée au fait de donner des cours à des adultes ou d'animer des séances, entre autres. L'individu qui devient formateur dans sa branche, vit-il une reconversion au sens d'une bifurcation ? Si nous regardons sa trajectoire dans son ensemble, nous pourrions remarquer que cette personne reste dans la branche ou le domaine professionnel qu'elle connaît et donc nous pouvons nous demander s'il y a réellement un « tournant » dans la trajectoire de celle-ci ? Nous pourrions imaginer une trajectoire assez « rectiligne » dans la carrière professionnelle de celle-ci. Pourtant, il s'agit bien d'un autre métier qui requiert d'autres compétences en plus de celles que l'individu possède déjà.

Nous pensons que le fait de devenir formateur-animateur est un changement professionnel. Tout de même il est moins important qu'une reconversion professionnelle volontaire du type : un cuisinier qui devient informaticien car un lien est souvent encore présent avec l'ancien métier. En effet, un mécanicien automobile qui deviendrait formateur mécanicien serait encore proche de sa branche initiale. Le dépaysement ne serait pas total.

Selon nous, le métier de responsable de formation est « au-dessus » hiérarchiquement du métier de formateur-animateur. C'est pour cela que nous émettons l'hypothèse que le fait de passer de formateur-animateur à responsable de formation est une évolution de carrière dans le métier de la formation. En effet, il s'agit de monter d'un grade dans la branche de la formation. Le responsable de formation gère, en général, une équipe de formateurs-animateurs. Il y a bien évidemment un changement de compétences, voire une évolution des compétences, mais nous pensons que la base reste la même.

Reprenons l'exemple du mécanicien automobile. Si cet individu, exerçant le métier de mécanicien, devient tout à coup responsable de formation dans une école de mécanique, sans passer par la « case » de formateur, ce changement peut-il être considéré plutôt comme une reconversion professionnelle volontaire ou plutôt comme une évolution de carrière importante ? La réalité, en général, veut que le responsable de formation connaisse un minimum le métier de formateur-animateur et connaisse surtout un minimum la formation.

Aussi, le formateur consultant est encore une fonction qui, pour nous, est « à part ». Les activités d'un consultant sont surtout auprès d'entreprises ou d'institutions qui évoquent un besoin par la formulation d'une commande. Il s'agit alors pour le formateur de développer une capacité d'adaptation assez importante. Surtout, ce que nous relevons est le fait que le consultant n'a pas affaire à une entreprise ou une institution seulement, ou à une branche ou à un domaine professionnel. Il est amené à côtoyer divers secteurs, divers métiers, etc. Il n'est

donc pas spécialiste dans une branche, mais bien spécialiste du « travail » comme disait Gravé, de telle sorte qu'il se doit d'être polyvalent et « adaptable » à tous types d'entreprises et d'institutions ainsi qu'à toute commande qui lui serait faite. Il ne s'agit donc pas d'un métier semblable à celui de formateur-animateur ou à celui de responsable de formation. Ces deux métiers s'exercent en général dans une entreprise ou dans une institution et comportent, nous semble-t-il, une branche de base. Si nous prenons l'exemple d'un institut de cours de langues, nous pourrions tout à fait imaginer un groupe de formateurs-animateurs qui donneraient des cours de langues, dont le responsable serait justement un « responsable de formation » de l'institut. Nous remarquons alors la même base pour ces deux métiers qui sont au cœur de la même institution : les langues. Cependant, un consultant ne serait pas « attribué » à une seule institution, comme ici. Son métier est de « naviguer » entre diverses institutions. La différence se situe donc à ce niveau-là.

Il nous semble alors, qu'un individu devenant formateur consultant serait plus à même de vivre une reconversion professionnelle volontaire au sens d'une réelle bifurcation car il y aurait moins de chances pour qu'il garde un lien avec son ancienne profession.

V. L'INTENTIONNALITE DU PROCESSUS DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE VOLONTAIRE

Dans cette partie, nous voulons questionner la dimension de la volonté chez les individus, du processus de changement professionnel qui peut s'avérer être un processus dit « de reconversion professionnelle volontaire » ou une évolution de carrière. Car, dans cette appellation, le côté volontaire est totalement intégré. Or qu'en est-il, dans les cas que nous avons choisis, c'est-à-dire chez les sujets que nous avons désignés pour l'analyse ? Le processus de changement professionnel peut-il être plus ou moins volontaire selon les cas ? Avant d'aller plus loin, il nous a semblé nécessaire de tenter de définir les termes suivants : « volonté », « volontaire », « intention », « intentionnel » et « intentionnalité ».

A. La dimension volontaire du processus de changement professionnel

1. La volonté

La volonté, selon l'encyclopédie Hachette (1986) comporte plusieurs sens. Tout d'abord, la volonté est la « faculté de se déterminer soi-même vis-à-vis d'une décision à prendre, d'une action. *L'entendement et la volonté* ». Dans le deuxième sens, la volonté est définie comme « qualité, trait de caractère d'une personne qui possède, exerce cette faculté. *Avoir la volonté. Avoir une volonté de fer* ». Le troisième est donné à une « expression de cette détermination : désir, souhait » (p. 1460).

Le terme « volonté » est donc plutôt attribué à la personne : « la faculté de se déterminer soi-même vis-à-vis d'une décision à prendre » est de se positionner en tant que personne, par rapport à un choix à faire ; le trait de caractère d'une personne ; et le souhait de celle-ci.

2. Volontaire

Le terme « volontaire » a également plusieurs significations, selon l'encyclopédie Hachette (1986). La première est : « qui se fait délibérément (par opposition à involontaire). *Acte volontaire* ». La deuxième est : « qui ne résulte pas d'une contrainte (par opposition à forcé). *Contribution volontaire* ». La troisième est : « qui agit par sa propre volonté. *Engagé volontaire* » (p.1459), c'est-à-dire qui veut agir.

Quelqu'un faisant quelque chose de manière volontaire est donc celui qui agit délibérément, qui est conscient de son acte et peut-être également des conséquences possibles que son action implique. Le deuxième sens nous semble important car il est associé à la notion de contrainte. Pourtant, le processus de changement professionnel volontaire est volontaire, c'est-à-dire que les personnes le veulent, elles s'engagent dedans volontairement. Cependant, elles s'engagent parce qu'elles ont, dans certains des cas, vécu une ou des contrainte(s) dans leur ancien métier, ce qui est, en soi, assez paradoxal par rapport à ce sens donné par la définition du mot. En un sens, la reconversion professionnelle volontaire résulte d'une contrainte : les gens s'engagent dans le processus suite à une contrainte qui peut se traduire par de la souffrance au travail, une lassitude, etc. Ressentis qui peuvent être déterminés comme des « contraintes » pour la personne qui les vit.

B. L'intentionnalité

1. L'intention

Selon l'encyclopédie Hachette (1986), l'intention est définie comme l' « acte de la volonté par lequel on se fixe un but » (p.714).

Selon, le Petit Larousse illustré (2010), l'intention vient du latin *intentio* qui signifie « action de diriger » : « dessein délibéré d'accomplir tel ou tel acte ; volonté » (p.544).

Nous remarquons alors que les termes volonté et intention sont assez proches de sens. Cependant, nous ressentons une dimension de plus étant attribuée à la conscience. La volonté et le terme volontaire désignent plutôt le choix, le « vouloir » tandis que l'intention se rapproche plus, pour nous, du mécanisme de la conscience. Pour tenter de creuser ce sens, définissons deux autres termes.

2. Intentionnel

Selon l'encyclopédie Hachette (1986), est intentionnel ce qui est « fait délibérément » (p.714). Selon, le Petit Larousse illustré (2010), intentionnel signifie : « fait de propos délibéré, avec intention » (p.544). L'acte ou l'action produit par une personne est donc réfléchi et « pesé », c'est-à-dire « conscient ». La différence entre les termes « volontaire » et « intentionnel » serait alors peut-être que ce dernier ferait plus état des conséquences conscientes des actes ou des faits de la personne, par la personne.

3. L'intentionnalité

Selon le Petit Larousse illustré (2010), l'intentionnalité a trait à la phénoménologie. Il s'agit de la « particularité qu'a la conscience d'être toujours conscience de quelque chose » (p. 544). L'encyclopédie Hachette fait référence à Husserl (phénoménologie) : « fait, pour la conscience, de se donner un objet, d'être toujours la « conscience de quelque chose » (Husserl) » (p.714).

Nous remarquons donc ici que le concept d'intentionnalité est plus « complexe », dans le sens où il fait référence à la conscience : la conscience des objets et faits qui entourent la personne. L'intentionnalité pourrait être traduite, plus simplement, par le fait d'« être conscient de » (Wikipédia, consulté le 10 mai 2011).

Selon Wikipédia (consulté le 10 mai 2011), dans sa « Poétique » (nom de l'œuvre), Aristote nous donne les quatre étapes d'une production, sachant que la quatrième est la cause finale dite intention (ou fin visée). L'intention, par développement, est donc alors la finalité désirée lors de la réalisation d'une œuvre (ou d'une idée).

Nous pouvons parler d'intentionnalité dans la mise en œuvre d'un processus. L'intention donne au processus une quête à assouvir tandis que l'intentionnalité est plutôt le sens que l'esprit donne à ce processus et à ses diverses variations. Il s'agira alors de la compréhension du sens de la reconversion de l'individu, par l'individu lui-même.

Si le processus de reconversion professionnelle ou de « changement professionnel » (car nous ne savons pas si le changement est une reconversion professionnelle, une évolution de carrière ou un changement que l'on ne pourrait pas qualifier de reconversion ou d'évolution) est volontaire, cela signifie que l'individu « veut » ce changement, il le souhaite.

Le but est donc bien de changer professionnellement. Si l'on parle de l'intentionnalité du changement, l'individu « conscientise » celui-ci. Il sera alors « conscient » de l'importance de ce changement.

L'intentionnalité d'un tel changement pourrait donc être apparentée à une conscientisation du changement. L'individu est conscient de son « choix ». La volonté serait alors plutôt définie par le choix et l'intentionnalité serait plutôt définie par la conscience de ce choix.

Essayons d'aller un peu plus loin dans la compréhension du concept d'intention et d'intentionnalité.

Afin de parler du concept d'intention, référons nous au concept d'action. Baudouin (2010) dit que :

la sémantique de l'action fournit les catégories sans lesquelles on ne peut donner à l'action son véritable sens d'action, qui en fait autre chose qu'un événement survenant dans la nature. Evoquer des actions, c'est évoquer nécessairement des intentions, des buts, des raisons d'agir et des motifs, des agents, des responsabilités. (p.245)

Nous faisons donc la différence entre l'événement, « qui arrive » et l'action, « que l'on fait », l'événement sur lequel nous n'avons aucune prise et l'action, qui est intentionnelle. Nous pouvons dire que la reconversion professionnelle volontaire est intentionnelle dans le sens que le fait de s'engager dans ce processus est une action intentionnelle.

Cependant, il est important de préciser que l'intention ne garantit pas la finalité de l'action voulue. Par exemple, s'engager dans un processus de reconversion n'assure pas le but visé : la reconversion peut échouer ou l'intention de départ peut ne pas répondre à l'idée que la personne se faisait du « résultat ».

L'intention est pourtant « requise pour restituer l'intelligibilité d'une série d'actions et de décisions » (Baudouin, 2010, p. 255). C'est-à-dire que l'intention est nécessaire pour comprendre les actes et les décisions d'un individu. Nous pouvons comprendre qu'une personne se soit engagée dans un processus de reconversion en nous intéressant à son intention première et aux raisons de son choix.

Nous distinguons, ici, les raisons des causes d'une action, c'est-à-dire qu'un individu qui agit aura ses raisons, mais son action peut également être « déterminée » par des causes. Par exemple, lors d'un licenciement, la reconversion professionnelle sera subie. La cause de la reconversion professionnelle est le licenciement. Alors que lors d'un changement professionnel volontaire, l'individu a diverses raisons de se reconvertir (une lassitude de son métier, une autre voie d'intérêt, etc.). Celui-ci semble alors être acteur de sa décision. Nous nous intéressons ici, à ce type de cas.

Pour la suite de ce travail, nous parlerons du processus de changement professionnel en ces termes : « volontaire » si celui-ci est totalement choisi et/ou si la personne s'est volontairement engagée dans ce processus ; « intentionnel » si la personne avait « l'intention » ou la conscience des conséquences, notamment, de ce changement ; et « l'intentionnalité » fera plutôt référence à la conscience que l'individu a du processus. Ce terme fait plutôt état des éléments qui ramènent, qui prouvent ou qui déterminent la conscientisation du processus.

HYPOTHESES

Hypothèse générale

Il existe différents degrés de reconversions professionnelles volontaires en formation des adultes.

Nous émettons l'hypothèse, donc, que selon les cas, les reconversions professionnelles en formation des adultes peuvent soit être considérées comme des bifurcations « radicales » soit plutôt comme des bifurcations « tempérées ».

Il y aurait plusieurs éléments qui influeraient sur le fait que la reconversion professionnelle penche plutôt vers une bifurcation ou plutôt vers une transition. Nous cherchons à identifier ces éléments. Ceux-ci pourraient faire pencher la « balance » d'un côté ou de l'autre. Les reconversions professionnelles en formation des adultes seraient alors plus ou moins tempérées, suivant les cas.

L'hypothèse générale se traduit par le fait qu'il existe, en quelque sorte, plusieurs degrés de bifurcation et donc plusieurs degrés de reconversions professionnelles volontaires.

Le but serait alors de déterminer quels éléments seraient plus ou moins déterminants dans les changements professionnels pour « catégoriser » ceux-ci en plusieurs items qui seraient :

- Les reconversions professionnelles volontaires « radicales »,
- Les reconversions professionnelles volontaires « tempérées »,
- Les évolutions de carrières.

Hypothèse 1

Les individus qui deviennent formateur-animateurs dans une branche autre que celle de leur ancien métier (exemple : une infirmière qui devient formatrice pour les assistants sociaux) vivent une reconversion tempérée.

Le fait de devenir formateur-animateur d'une branche autre que son métier de base confère à la reconversion professionnelle volontaire un statut particulier : le degré de bifurcation est moindre que si le changement professionnel est plus important (changement de branche ou de domaine).

Plus particulièrement, nous traitons de reconversions professionnelles tempérées lorsque les changements professionnels se situent dans le même domaine.

Hypothèse 2

Les individus qui deviennent responsables de formation, sans passer par la fonction de formateur-animateur, ou ceux qui deviennent consultants, vivent une reconversion professionnelle volontaire « radicale ».

Devenir responsable de formation dans un autre domaine que celui de son ancien emploi sans passer par formateur-animateur ou devenir consultant impliquerait une bifurcation radicale dans le processus de reconversion professionnelle volontaire.

D'une manière plus générale, nous parlons de reconversion professionnelle volontaire radicale lorsqu'on observe une bifurcation « radicale » dans la trajectoire d'un individu.

Hypothèse 3

Les individus qui deviennent formateur-animateurs de leur métier d'origine (exemple : une infirmière qui devient formatrice-infirmière) vivent une évolution.

Le fait de devenir formateur-animateur dans sa branche serait considéré comme une évolution de carrière car ce changement professionnel implique une gradation de son ancien poste.

Plus généralement, une évolution est vue comme une transition dans la trajectoire professionnelle d'un individu. Celui-ci garde son métier de base, c'est-à-dire qu'il ne change pas de carrière, mais peut obtenir des fonctions en plus.

I. INTRODUCTION ET CHOIX DE LA METHODE

Ce travail a pour but d'explorer la reconversion professionnelle volontaire en formation des adultes. Afin d'apporter des éléments de réponse à notre question de recherche, nous avons donc dû mettre en lumière ce processus de reconversion professionnelle volontaire dans la vie d'individus devenus formateurs d'adultes.

Pour ce faire, nous devons chercher à mettre en évidence le passage faisant état de la reconversion professionnelle volontaire : celui où les individus exercent un métier quelconque et changent volontairement pour pratiquer un métier dans la formation des adultes. Ce « passage » se situe entre le moment où la personne quitte son « ancien » métier (en prenant compte du temps de réflexion qui se réalise auparavant) et le moment où elle s'installe dans son « nouveau » métier (en comptant bien sûr le moment d'adaptation qu'il peut y avoir pour se sentir à l'aise au nouveau poste). Mais celui-ci peut être d'une durée plus ou moins importante. En effet, il peut s'écouler un laps de temps important entre le moment où la personne quitte son entreprise ou un poste et le moment où elle retrouve un autre emploi. De plus, comme nous l'avons vu dans l'explicitation des reconversions professionnelles volontaires par Négroni (2007), celles-ci peuvent se dérouler sur une longue période, si l'on prend en compte toutes les différentes phases. Ainsi, certains processus peuvent durer des années. Pour résumer, le but que nous nous sommes fixé est bien de comprendre les bifurcations dans les trajectoires de vie des individus choisis.

A la vue de ces éléments, il était donc nécessaire d'interroger les parcours professionnel des formateurs d'adultes, et de manière plus générale, interroger leur parcours de vie, puisque la sphère professionnelle est contenue dans le parcours de vie et chevauche les autres sphères. Le choix de l'entretien, et plus particulièrement, l'entretien biographique s'est donc imposé à nous.

II. LE PUBLIC

Notre population se trouve donc être des formateurs d'adultes, hommes et femmes, en emploi. Nous avons choisi des individus d'horizons très différents, qui avaient un métier à l'origine (par exemple, infirmière), puis qui sont devenus formateurs d'adultes dans cette branche (par exemple, infirmière formatrice) ou dans un nouveau secteur d'activité (par exemple, une infirmière qui serait devenue responsable de formation en hôtellerie). La tranche d'âge se situe donc entre 38 et 54 ans.

Pour trouver ces personnes, nous nous sommes appuyées sur les informations provenant de la base de données d'une formation de formateurs d'adultes que nous nommerons la « FODA ». Nous avons donc choisi des « ex » étudiants ayant suivi un cursus de formation des adultes. Nous avons bien pris le soin d'écarter les individus ayant la formation des adultes pour formation initiale.

III. L'OUTIL UTILISÉ

Comme nous l'avons mentionné plus haut, l'outil de recueil de données utilisé a été l'entretien, et plus particulièrement, l'entretien biographique.

L'entretien biographique nous a permis de recueillir le récit de vie des sujets ayant vécu une reconversion professionnelle volontaire. L'objectif étant donc que les gens nous racontent ce qu'ils ont vécu, en l'occurrence : leur reconversion professionnelle volontaire en formation des adultes, comment ils l'ont vécu, en quoi consistait leur ancien métier. Mais aussi les raisons de leur choix de devenir formateur, en quoi consiste leur « nouveau » métier de formateur ou formatrice, et comparer les deux métiers pour en déduire des ressemblances et des différences. Le sujet de la formation qu'ils ont suivie pour devenir formateurs a été abordé bien entendu.

Avant de présenter les questions qui nous ont guidées pour l'entretien, nous reviendrons sur le récit de vie en général, ce que celui-ci permet et ce que nous pouvons en dire.

Le récit de vie va nous permettre d'analyser l'expérience qu'une personne a vécue et s'est forgée durant une partie de son existence ou tout au long de celle-ci. Les expériences, les épreuves, le vécu de la personne « font » ce qu'elle est. C'est-à-dire que la personne s'est construite, et se construit au temps présent, grâce à ce qu'elle a vécu (et ce qu'elle vit) en termes d'expériences, etc. Tout ce qui l'entoure et/ou l'a entouré et touché peut influencer sur ses actes, ses volontés, ses motivations, ses différents engagements (en formation ou autres), en bref, ses choix de vie. On parlera, dans un terme plus générique, de « dynamiques antérieures ». Ainsi, ces dynamiques antérieures peuvent influencer les choix, et notamment les engagements des personnes en formation.

La perspective biographique permet donc d'étudier les processus de formation de l'adulte, les « directions » des trajectoires de vie, le rapport à la formation qu'ont les individus, leur agentivité, et autres. Ainsi, le récit de vie, ou autobiographique nous permet ceci, et permet également au sujet qui raconte son histoire de se réapproprier celle-ci et de faire un travail sur soi et ainsi, se réapproprier également son pouvoir de formation. Comme le soulignent Mayen et Mayeux (2003) :

Les connaissances produites par les méthodes biographiques ou histoires de vie contribuent à justifier, rétroactivement, un certain nombre d'intuitions : l'indissociabilité des différentes sphères de la vie et l'influence qu'elles exercent les unes sur les autres en permanence, l'ignorance de soi-même et de son expérience liée à la possibilité de construire ce savoir de soi par le biais d'une médiation de l'autre et de l'expression orale ou écrite, le poids du rapport au savoir et à la formation construits dans l'expérience, et en particulier dans l'expérience scolaire, la singularité des trajectoires. (p.31)

L'entretien biographique permet de mettre en exergue les événements révélateurs qui vont déterminer, entre autres, si la transition que nos sujets ont vécu est bien une reconversion professionnelle, au sens d'une bifurcation, ou s'il s'agit d'une évolution de métier ou de carrière. Il s'agit alors de repérer les épreuves qui ont « engagé » les acteurs, mais aussi les différentes phases caractéristiques d'une reconversion professionnelle volontaire ou tout autre fait, qui viendrait confirmer ou infirmer la présence d'une reconversion professionnelle volontaire. L'intérêt est également de procéder à une comparaison entre les différents récits de vie, et donc entre les différentes trajectoires de vie des sujets. Nous tenterons de repérer les

liens, les similitudes, mais aussi les différences, les nuances entre les divers récits afin de pouvoir proposer des pistes de réponses à notre questionnement.

Nous nous situons donc dans une recherche qualitative où l'on ne tentera pas d'établir des statistiques, mais bien de comprendre en profondeur l'objet d'étude. Nous avons choisi un échantillon limité, de huit personnes, pour réaliser une étude poussée du processus de reconversion professionnelle volontaire en formation des adultes. Sur la totalité, trois entretiens ont été retenus pour une exploration approfondie, mais tous seront utilisés pour alimenter notre recherche.

IV. LES ENTRETIENS

Il s'agit donc de mener des entretiens de la manière la moins directive possible avec des questions ouvertes pour que les interlocuteurs nous racontent d'eux-mêmes ce qui a un sens pour eux, c'est-à-dire les épreuves qu'ils ont traversées et d'une manière plus générale, leur vie. Nous avons enregistré les entretiens grâce à un dictaphone.

Nous avons contacté nos sujets une première fois par mail, ce qui nous a permis d'expliquer notre recherche. Nous avons délibérément voulu bien expliciter en profondeur le thème et les questions que nous nous posions, pour qu'en aucun cas, nos interlocuteurs ne soient « surpris » et pour qu'ils puissent s'y préparer. Nous souhaitons qu'ils fassent, si possible, un travail de réflexion sur leur parcours. Après leur accord, nous avons rencontré les huit personnes sur leur lieu de travail. En général, pour chaque individu, un entretien d'un peu plus d'une heure a suffi.

V. LES QUESTIONS

Voici le « canevas » sur lequel nous nous sommes appuyées pour faire passer ces entretiens, tout en sachant que nous laissons libre cours aux questions improvisées selon le moment et l'histoire des sujets.

❖ Parcours biographique et professionnel du sujet

- 1) Pouvez-vous nous donner votre âge et votre situation familiale ?
- 2) Pouvez-vous nous décrire votre parcours scolaire ainsi que les formations éventuelles que vous avez suivies antérieures à celle de la « formation des adultes » (difficultés, etc.) ?
- 3) Pouvez-vous nous décrire vos expériences professionnelles précédentes ?

❖ Ancien métier

- 4) En quoi consistait votre ancien métier ? Comment cela s'est-il passé ?
- 5) Qu'est-ce que vous aimiez ? Qu'est-ce que vous n'aimiez pas ?
- 6) Qu'est-ce qui vous a poussé à devenir formateur ?
- 7) A quel moment avez-vous pensé à changer de métier ?
- 8) Y a-t-il des choses ou des éléments qui font que vous avez choisi d'être formateur ?

❖ **Métier de formateur d'adulte**

- 9) Lorsque vous êtes devenu formateur, comment cela s'est-il passé ?
- 10) Y a-t-il eu beaucoup de changements ?
- 11) Comment avez-vous abordé les choses ?
- 12) Vous avez rencontré des satisfactions et des difficultés ?
- 13) Qu'est-ce qui change pour vous, par rapport à votre ancien métier ?
- 14) Qu'est-ce que vous retrouvez de votre ancien métier ?
- 15) Qu'est-ce qui a changé dans votre vie en général ?
- 16) Quelles ont été vos ressources ?
- 17) A quel moment vous êtes-vous engagé en formation ? Quelles en sont les raisons ?
- 18) Avez-vous eu des difficultés et/ou des satisfactions pendant cette formation ? ou un regret ?

ANALYSE DES ENTRETIENS

I. INTRODUCTION

Dans cette partie, nous allons analyser trois des entretiens que nous avons menés. Le but de notre démarche est de discuter des différentes reconversions professionnelles en formation des adultes de nos sujets, afin de voir, d'un point de vue objectif, si ces dernières penchent plutôt vers des bifurcations radicales ou plutôt vers des transitions qui seraient plus attribuées à des évolutions de carrière. Pour cela, nous tenterons de dégager les cinq phases de Négroni (2007) dans nos entretiens. Nous discuterons alors des différentes situations (présence ou non de certaines phases).

Nous étudierons également l'intention de la démarche de ce changement professionnel. Nous nous attarderons à voir si les reconversions professionnelles en formation des adultes sont des opportunités ou bien des démarches personnelles, selon les cas.

Nous continuerons en discutant de la temporalité, mais également de la perception de nos sujets sur leur reconversion professionnelle.

Pour compléter et enrichir notre analyse, nous ferons également références aux cinq autres entretiens que nous avons conduits. Nous finaliserons cette partie du travail en tentant d'établir une compréhension de la reconversion professionnelle en formateur des adultes, donc une compréhension du métier et de son accessibilité. Nous essayerons également d'appréhender les éléments qui conduisent les gens à s'orienter vers la formation des adultes.

Nous tenons à souligner le fait que nous n'avons pas la prétention, dans ce travail, de faire une généralisation du processus étudié pour la formation des adultes. Nous sommes davantage dans la perspective de discuter du processus des reconversions professionnelles volontaires en formation des adultes et de suggérer des pistes de réflexion.

II. GALERIE DE PORTRAITS

Nous avons interviewé huit personnes : trois femmes et cinq hommes. Nous allons proposer un résumé de la vie de chacun. Les récits des trois premiers sujets sont plus détaillés vu que nous avons choisis ces personnes pour analyser leur reconversion professionnelle en formation des adultes.

Nous soulignons que les huit personnes interviewées ont toutes fait la même formation pour devenir formateur ou formatrice d'adultes. Nous avons intitulé celle-ci, la « FODA ». Il s'agit bien entendu d'un nom fictif, tout comme les prénoms donnés aux sujets présentés ici.

A. Les trois sujets choisis

1. David

David a 44 ans. Il suit les traces de son père, pasteur missionnaire, en réalisant des études de Théologie.

Suite à sa formation, il deviendra pasteur et restera dans une paroisse pendant une année. Au moment où il change de lieu, il a déjà deux enfants et le troisième suivra de peu. Il restera cette fois-ci deux années dans cette paroisse. Puis, suite à une restructuration et un choix personnel (le quartier n'était pas vraiment son style), il ira travailler dans une autre paroisse plus dynamique. Il fait beaucoup de baptêmes et des camps de famille (il est en rapport avec la formation des adultes dans ces camps). Il reste donc 10 ans dans cette paroisse jusqu'à ce que sa femme le quitte. C'est alors un moment extrêmement difficile pour lui. La cassure se situe au niveau personnel, familial, mais aussi au niveau professionnel et vocationnel. Pour lui, c'est inimaginable de continuer d'être pasteur suite à cela. Habituellement, c'est au pasteur de donner son soutien alors que c'est lui qui en a besoin à ce moment là.

Peu de temps après, les ressources humaines le contactent afin de lui proposer un poste de responsable de formation. David avait déjà vu l'annonce de ce poste à pourvoir, mais cela lui semblait trop de responsabilités et un autre statut qui ne lui convenait pas, notamment auprès de ses collègues pasteurs. Il saisit tout de même cette opportunité qui « tombe bien ». L'Eglise lui offre les moyens de parvenir à ce poste en lui proposant de faire une formation, la FODA, ce qui le décide à accepter le poste. Il travaille donc à 40% et 60% sont destinés à son travail universitaire. Il obtient, en même temps, une aide précieuse de la part de deux collègues.

La FODA est très intéressante. Il a pu utiliser des parties théoriques directement en lien avec sa pratique, même si certains concepts devaient être totalement remaniés pour s'adapter au contexte de l'Eglise. N'étant pas porté sur les études, cette formation l'a tout de même réconcilié avec celles-ci. David s'était senti mal accompagné lors de sa formation initiale.

Actuellement, il est donc responsable chargé de formation dans une église protestante, mais se considère toujours comme pasteur.

David a l'impression d'exercer un autre métier, très différent du premier, mais en même temps, il trouve que les différences s'estompent du fait qu'il s'agisse de la même institution. Il continue de même d'être dans le même domaine et de voir les mêmes collègues, bien qu'il soit à une position différente de celle d'avant. De plus, à cette même époque, l'église vit un remaniement qui a induit des licenciements économiques. Ce remaniement est associé à la création de nouveaux postes comme le sien. Du coup, beaucoup de ses collègues ont cru qu'il les trahissait avec ce nouveau poste, croyant qu'il se trouvait dorénavant « du côté » de la direction. Il a été très mal compris au début.

Dans son nouveau métier, il ne fait plus du tout de cultes, de baptêmes, de mariages, etc. C'est un métier très différent. En tant que pasteur, il était en contact avec les gens de façon récurrente. Il retrouve beaucoup moins ce côté-là. Il n'est plus au centre d'une communauté. Son nouveau métier est plus solitaire (un peu trop à son goût) et comporte une part importante d'administratif. C'est du travail d'ingénierie, de politique de formation, de procédures, etc. Il est responsable de la formation des pasteurs et des diacres, mais aussi du personnel administratif et technique de l'Eglise (les finances, l'immobilier, architecture, service informatique, la communication, etc.). Son objectif est de trouver les meilleurs

prestataires de formation, en général. Pour lui, ce nouveau poste et la FODA qu'il a suivie ont changé son identité.

2. Marie

Marie a 49 ans. Elle est mariée à un enseignant et est mère de deux filles en études, l'une de 21 ans et l'autre de 24 ans.

Concernant son parcours scolaire, elle a fait l'école primaire, le cycle d'orientation et une année de culture générale qu'elle a abandonnée, après s'être rendue compte qu'elle souhaitait être infirmière. En effet, le diplôme délivré par l'école de culture générale ne lui permettait pas d'accéder à une formation d'infirmière. Elle entreprend alors une école de commerce, choix imposé par ses parents, mais a pour but personnel de rentrer par la suite dans l'école souhaitée. Elle interrompra de nouveau ses études car elle sera acceptée dans une école d'infirmière.

Marie considère avoir un parcours professionnel plutôt chargé. En effet, elle travaille quatre ans à l'hôpital. Durant cette période, on lui accorde un congé sans solde pour faire une spécialisation « santé publique ». Suite à celle-ci, elle sera engagée en tant qu'infirmière santé publique, pendant 6 ans, dans les soins à domicile. Suite à quoi, elle sera coordinatrice à la coopérative des soins infirmiers, pendant 3 ans. Puis, elle sera engagée en 1998 dans un service de santé publique de l'enfant durant 10 ans, à la petite enfance. Elle sera, dans un premier temps, responsable, puis infirmière scolaire dans les écoles. Parallèlement à ces postes dans ce service de santé de l'enfant, elle donne des formations dans plusieurs organisations venant en aide aux personnes démunies, mais aussi aux ASCC et aux assistants sociaux éducatifs. En janvier 2011, elle sera engagée en tant que formatrice dans le service de santé publique de l'enfant.

Lors de l'entretien, Marie fait mention d'un cours universitaire où elle a énormément appris sur elle-même. Durant ce dernier, elle a réalisé que sa vie est composée de plusieurs cycles d'environ 4-5 ans. Au bout de cette période, elle considère qu'elle a fait le tour et qu'elle ne peut plus rien découvrir dans son poste : « *Je veux voir du nouveau. Je veux avoir de nouveaux défis* ». Après une certaine période dans un poste, elle ressent donc le besoin de changer.

Marie a longuement exprimé les diverses raisons pour lesquelles elle a changé autant de fois de postes. Ce qui ressort fortement est vraiment l'envie d'avoir de nouveaux défis et de pouvoir apprendre et approfondir de nouvelles choses.

Ces dernières années, Marie s'est beaucoup interrogée sur le fait de devenir formatrice et laisser de côté les soins infirmiers. Lorsqu'elle était responsable au service de santé publique de l'enfant, elle a fait un bilan de compétences. Le bilan de compétences confirme que la formation d'adultes était vraiment sa voie. Suite à ce bilan, elle entame une formation continue à l'université pour formateurs d'adultes. La formation n'étant pas reconnue par son institution, elle poursuivra avec une validation des acquis pour obtenir le FSEA 1. Cette formation lui sera demandée pour continuer à donner des formations dans les diverses institutions mentionnées ci-dessus. Cependant, après réflexion, elle décidera d'entreprendre la FODA en 2007. Tout au long de son parcours universitaire, Marie a toujours continué à travailler, ainsi qu'à s'occuper de sa famille. La raison pour laquelle elle a entamé la FODA était claire. En effet, Marie est une personne avec une certaine expérience dans le milieu de la

formation des adultes. Cependant, elle n'avait aucune formation à l'époque pour légitimer cette expérience.

L'entrée dans la FODA a été assez angoissante pour Marie. En effet, elle avait peur de ne pas pouvoir tout gérer : les études, le travail, et la vie de famille. A cela, s'ajoute la peur de ne pas être capable de faire des études universitaires. Petit à petit, elle se rend compte qu'elle se mettait trop de pression et qu'elle arrivait tout à fait à suivre les cours et à faire les travaux académiques demandés.

Actuellement, elle est toujours dans un service de santé de l'enfant et va bientôt commencer dans un nouvel emploi en tant que responsable de formation pour les aides familiales et les aides soignantes, pour un mandat de 3 ans.

Marie a vraiment tourné la page sur son ancien métier d'infirmière. Elle se sent complètement formatrice.

3. Nathalie

Actuellement, Nathalie a 47 ans et travaille dans un centre de formation bancaire.

Dans sa jeunesse, elle fait une maturité commerciale gymnasiale. Elle a toujours été intéressée par le domaine de l'éducation et aurait souhaité être maîtresse d'école. Elle est remplaçante après avoir obtenu sa maturité, mais ne supportant pas les classes enfantines, elle pense alors à s'orienter vers le cycle d'orientation. Cependant, pour cela, elle doit obtenir une licence.

A ce moment-là, Nathalie a besoin de travailler car elle souhaite prendre son indépendance. Elle laisse donc de côté son souhait d'être enseignante. Suite à quoi, elle est engagée par la banque où elle travaillait en étant étudiante, à un poste de conseillère à la clientèle. Après un certain temps, elle veut évoluer dans ce milieu, mais on lui réclame une licence en contrepartie.

On lui propose alors de faire une formation universitaire en économie en parallèle de son emploi à la banque. Par la suite, elle hésite à se spécialiser dans une branche en particulier, mais la formation lui plaît également. D'ailleurs toute sa famille a « un pied » dans l'enseignement. Ses intérêts portent sur le domaine de la banque et le domaine de la formation.

Suite à sa formation HEC, elle postule à un poste de responsable du département formation et est donc engagée en tant que responsable de formation, sans avoir de formation correspondante pour cet emploi. Elle a tout de même les connaissances « métier », mais cela n'empêche pas qu'elle ait le sentiment d'être « lâchée comme ça » à ce poste. Au bout des trois ans, elle part dans un centre de formation bancaire car son poste de responsable l'intéresse un peu moins. Elle devient alors formatrice, toujours sans aucune formation pédagogique. Elle suit cependant des cours en interne. Elle s'occupe d'universitaires, entre autres. Elle est alors en congé maternité lorsque le centre de formation bancaire « déménage ». Rien ne lui assure qu'elle retrouvera son poste à son retour et ses responsables lui suggèrent alors de trouver autre chose. Faisant également partie du comité d'un autre centre de formation bancaire, elle postule dans celui-ci pour devenir directrice. Elle entre donc à ce poste en 1998. Jusqu'à présent, tout son parcours s'est déroulé sans qu'elle suive de formation en éducation des adultes, ce qui lui a beaucoup manqué.

C'est lorsqu'elle est directrice du centre de formation, qu'elle a l'opportunité de faire la FODA. Elle suit tout d'abord une formation continue de formateurs d'adultes, et enfin la FODA. Cette formation est une volonté en même temps qu'une obligation. En formation, elle

se rend compte de ses erreurs passées, mais découvre aussi qu'elle a développé certaines compétences « sur le tas ».

Pour Nathalie, elle a exercé trois métiers différents : responsable de formation, formatrice, directrice de centre (sans compter le métier de conseillère clientèle). Elle suggère qu'il est indispensable de connaître le « business », c'est-à-dire la base du métier, pour pouvoir être responsable de formation, formatrice ou directrice.

Pour elle, ses divers changements professionnels ne sont pas des reconversions professionnelles, même si elle se rend compte qu'ils sont importants. Elle situe la vraie reconversion lors de son entrée dans la banque, après l'université, lorsqu'elle a été « jetée » dans un poste de responsable. Elle considère aujourd'hui qu'elle n'avait pas les outils pour être responsable de formation.

Elle qui voulait être dans l'enseignement et qui est entrée dans le monde de la banque, est finalement revenue dans la formation plus tard, son domaine de « prédilection ».

B. Les cinq autres sujets interviewés

1. Stéphane

Stéphane a 45 ans au moment de l'entretien. Il a un parcours qu'il qualifie d'atypique. Très jeune il est placé en pension pour raisons financières, et y restera jusqu'à ses 14-15 ans. Son parcours scolaire est très pauvre : il n'est pas allé au-delà du primaire. En sortant de pension, il va vivre chez sa mère. La question du choix d'une profession s'impose donc rapidement. Il suit alors les conseils de sa mère et entame un apprentissage de coiffure. Il travaillera dans ce milieu pendant 10 ans, jusqu'au jour où il se rend compte qu'il s'ennuie et qu'il n'a plus aucun plaisir à aller travailler. Commence alors pour lui, une période de remise en question. Finalement, il s'engagera dans une formation pour devenir infirmier, son rêve depuis tout petit qu'il n'a pas pu réaliser à cause de son niveau d'études trop bas. Quelques années plus tard, il découvre la FODA grâce à un nouveau poste qui va lui être proposé : celui d'enseignant assistant dans les soins infirmiers.

2. Pierre

Pierre a 42 ans au moment de l'interview. Fils d'immigrés, il fait un apprentissage de commerce dans une boulangerie industrielle, à la comptabilité. Puis, il fait un bref passage dans le milieu bancaire, qu'il n'apprécie pas beaucoup. Il s'engage alors dans l'aviation civile, où il travaille durant 12 ans dans les ventes et le marketing en tant que responsable de marché. Il obtient un brevet fédéral en marketing lorsqu'il est en emploi. Puis, il devient adjoint responsable de département dans une société d'énergie. Au bout d'un an, il arrête pour entreprendre des études universitaires et devenir formateur. Reprendre des études, pour Pierre, est une idée qui mûrit depuis longtemps en lui. Pierre est frustré par le fait qu'il n'a pas pu faire des études universitaires. Selon lui, il a mal été orienté après le cycle d'orientation. La valeur qu'a un diplôme universitaire sur le marché du travail le pousse à entamer une formation.

Pierre considère son changement professionnel comme une métamorphose, et non comme une reconversion professionnelle.

3. Xavier

Xavier a 42 ans quand nous le rencontrons. Il est engagé dans une entreprise d'insertion professionnelle (où il restera 17 ans) après avoir fait une école sociale. Au début, il est animateur et responsable d'une permanence pour chômeurs, puis administrateur et finalement directeur adjoint. Son employeur lui fait remarquer que le poste qu'il occupe n'est pas « officialisé » par une formation. C'est ainsi qu'il découvre la FODA. Petit à petit, il réalise que cette formation est une stratégie pour son plan de carrière. Il souhaite alors se stabiliser dans le champ de la formation des adultes et quitter son statut d'assistant social, métier dans lequel il ne se reconnaît plus. Il vit son parcours professionnel comme une succession d'évolutions de carrière.

4. Françoise

Françoise, 54 ans nous explique qu'elle a suivi une école de céramique où elle obtient un CFC, après sa maturité. Elle possède un atelier de céramiste pendant un an, mais s'ennuie du côté répétitif de son travail : fabriquer de la vaisselle. Orientée dans les arts contemporains, elle travaille alors pour des galeries. Par la suite, elle suivra des enfants autistes pendant une année. Les petits boulots s'enchaînent : secrétaire, serveuse, travail dans l'alimentaire, etc. Lorsqu'ils deviennent trop ennuyants, elle cherche autre chose. Entre temps, elle a arrêté de travailler pour élever ses trois enfants. Elle a le sentiment d'avoir un côté complètement artistique et l'autre complètement intellectuel. Elle cherche toujours à trouver un équilibre entre les deux. Grâce à son parcours original, elle est ensuite engagée pour donner des cours de français à des adultes dans une institution de cours de langues. Elle découvre la FODA lorsqu'on lui propose un poste de responsable de formation. Elle choisit de faire cette formation, car elle souhaite dorénavant prendre davantage de temps pour elle, suite notamment à une épreuve particulièrement difficile : celle d'avoir failli perdre un de ses enfants.

Françoise pense qu'elle a eu de nombreuses reconversions dans son parcours professionnel.

5. Jean

Jean a 38 ans, est pacsé et a deux filles. Il travaille sept ans dans une association qui propose des camps de vacances. Suite à cela, il va trouver différents emplois toujours dans ce même-milieu. Cependant, petit à petit, il se rapproche de la formation des adultes. Il se rend compte très vite que ce domaine-là lui plaît. Il apprend le métier de formateur sur le tas. Il s'engage alors dans la FODA, car il n'avait pas envie de faire moniteur toute sa vie. Cette formation fait bouger beaucoup de choses. En effet, il souhaite rapidement arrêter l'animation pour entrer uniquement dans la formation des adultes. Aujourd'hui, il a le projet de diminuer son temps de travail pour pouvoir faire des interventions à côté de son travail de formateur. Son emploi actuel consiste à accompagner des jeunes en apprentissage. Son but est d'établir un diagnostic de la situation et de mettre en place avec lui un projet pour réussir son apprentissage.

En réalisant la FODA, Jean est passé du formateur amateur au professionnel.

III. ANALYSE DES TROIS ENTRETIENS BIOGRAPHIQUES CHOISIS

A. David

1. Epreuve(s) principale(s)

Dans l'entretien de David, nous pouvons remarquer une épreuve principale dans son parcours de vie : la rupture avec sa femme. Celle-ci intervient au bout de dix ans de son activité de pasteur au sein d'une paroisse :

« A la fin de ces 10 ans... Ces 10 ans se sont un peu mal terminés, non pas à cause de la paroisse, mais plutôt au niveau personnel, c'est-à-dire que ma femme a décidé de me quitter donc c'était un peu le coup de tonnerre dans un ciel bleu. On avait quatre enfants, enfin toujours quatre enfants. Et donc c'est une période, qui a été extrêmement difficile » (l.46 à 50).

Il nous fait partager de cette épreuve en explicitant son mal-être : « j'étais vraiment très très mal » (l. 51).

Notre interviewé nous parle d'une cassure, d'un tournant dans sa vie :

« Quand je parlais avant d'un parcours très linéaire, bah c'était linéaire jusque là et puis tout d'un coup c'était la cassure. Bah pour moi, la cassure c'est principalement celle là. Et ça le reste encore actuellement. Ca a vraiment été un tournant majeur dans ma vie. Je pense même pouvoir dire que c'est un tournant... il y a beaucoup de divorces actuellement, mais de ce que je peux voir des autres personnes qui passent là. C'est dur de toute façon mais pour moi ça signifie non seulement une cassure au niveau personnel, familial, mais aussi une cassure professionnelle en quelque sorte et une cassure vocationnelle. Parce que quand on devient pasteur ce n'est pas simplement une profession, c'est aussi une vocation. Et pour moi, dans un premier temps c'était inimaginable de continuer à être pasteur après ça. Un pasteur c'est quelqu'un qui aide les autres qui les soutient qui donne beaucoup et là tout d'un coup je me retrouvais dans une situation où simplement je pouvais plus rien donner. Ce n'est pas que j'avais perdu la foi bien au contraire, mais avec l'impression que bah, finalement je pouvais plus que recevoir le soutien, mais plus en donner du tout.» (l.51 à 64).

Cette épreuve l'a bouleversé dans sa vie entière, que ce soit au niveau personnel ou au niveau professionnel. Il dit bien que c'est inimaginable de continuer d'être pasteur après cela. Nous pourrions penser alors à un idéal qui s'écroule : il est pasteur, il a une femme « pour la vie » certainement, et tout à coup, tout s'effondre, ce n'est plus l'idéal du « mariage » à l'Eglise. Aussi, David nous apporte un autre élément : il ne peut plus donner, alors que sa principale qualité en étant pasteur est de « donner ». Il nous dit bien qu'il ne s'imagine pas continuer pasteur après cet événement. Nous pourrions dire qu'il s'agit vraiment d'une transition pour lui car nous pouvons déceler un état de crise dû à l'événement et à l'épreuve qu'il subit. De plus, l'issue est incertaine : il ne se voit pas continuer à être pasteur et c'est peut-être l'inconnu qui l'attend.

La ressource principale qui l'a aidé à surmonter cet obstacle est la paroisse :

« Et donc c'est une période, qui a été extrêmement difficile que j'ai pu traverser grâce au soutien de la paroisse qui m'a vraiment beaucoup soutenu durant cette période » (l. 49 à 51).

Aussi, il voit que cette épreuve l'a rendu plus empathique et finalement lui a peut-être apporté quelque chose en plus :

« C'était intéressant en fait, car je me suis rendu compte que même ce que j'essayais de continuer d'offrir, malgré tout, car j'étais bien obligé d'être en activité plus ou moins en tout cas. Finalement, s'est révélé, bien surchargé de ce que je vivais, beaucoup plus fort pour les gens à qui je m'adressais. J'ai eu des échos des gens qui m'ont dit : mais maintenant tu nous parles vraiment avec vérité. Bien sûr qu'ils connaissaient mon histoire, mais ils sentaient quelque chose de plus fort qu'avant encore » (l.64 à 69).

Nous pouvons suggérer que l'épreuve de la rupture avec sa femme ouvre sur un bouleversement et une remise en questions qui, pour lui, aboutira à un changement de métier. En effet :

« Mais bon, quand même il y avait quelque chose qui, qui, qui... était cassé et aussi après 10 ans dans une paroisse on sent que voilà, on a un petit peu donné ce qu'on pouvait donner à ces gens-là et puis en général on change de paroisse tous les 10-15 ans. D'ailleurs c'est le règlement dans notre église c'est de changer au moins tous les 15 ans. Donc voilà en fait on ne change pas d'employeur, on est toujours employé par la même Eglise, mais on change tout simplement de paroisse. On peut changer de ville mais bon ça c'est un autre type de virage. En tout cas à l'interne que ça se passe. Donc voilà, de toute façon il fallait que je change quelque chose et j'étais un petit peu en train de me poser toutes ces questions-là tout en étant beaucoup chamboulé intérieurement, avec cette séparation. Et puis, quelques mois après, tout à coup je reçois un téléphone de la responsable des ressources humaines de l'Eglise qui me dit : écoute il y a un poste de responsable de la formation qui s'ouvre et on aimerait bien que tu postules. Ah ! (rires) Je ne m'attendais pas du tout à ça. J'avais vu effectivement ce poste qui s'était libéré qui était un nouveau poste qui venait de se créer parce qu'il y a eu aussi une réorganisation dans l'église. Avec la création entre autre d'un mi temps chargé de la formation professionnelle et il y avait un premier titulaire qui l'avait occupé qui avait un brevet de formateur donc qui avait une formation pour ça et qui était pasteur et formateur. Il est décédé subitement d'un arrêt cardiaque une année après son entrée en fonction. Donc c'est pour ça que le poste s'est libéré et puis j'avais vu l'annonce passer, mais je ne m'étais pas intéressé plus que ça. De toute façon je n'avais pas de brevet ou de diplôme là dedans donc... *Donc vous n'avez pas pensé que vous pouviez correspondre au poste...* Voilà, et ça me semblait aussi un poste avec beaucoup de responsabilités. Avoir une position d'autorité par rapport à ses collègues chargés de la formation professionnelle des pasteurs et des diacres, ça me semblait énorme. Et puis, je pensais que c'était un poste réservé pour une personne de 50-55 ans, qui avait de la bouteille, et une certaine autorité peut-être. J'ai pas du tout pensé à ça. Et puis, bon j'ai reçu ce téléphone, j'avais une semaine pour réfléchir, c'est vraiment pas beaucoup. Mais bon à la différence de mon prédécesseur je n'avais pas la formation, mais comme l'Eglise ne trouvait pas d'autres collègues qui avaient la formation, même pas dans une autre ville, ils ont dit on engage, on va mettre quelqu'un à cet endroit là et on va lui offrir la formation. Alors je pense que c'est plus ça qui m'a le plus motivé en fait. On aimerait que je sois à ce poste-là, mais on va me donner les moyens de pouvoir occuper ce poste-là. Donc la formation c'était la FODA. Donc j'ai commencé 6 mois plus tard simultanément en arrivant

ici, déjà en ayant le titre de chargé de formation professionnelle et en commençant la FODA en même temps. J'avais 40% de décharge pour faire la FODA » (1.69 à 102).

Cette partie nous a permis de relever l'épreuve principale qu'a vécue David, celle qui nous permet de comprendre un des plus grands bouleversements de sa vie. Afin d'étudier la reconversion professionnelle volontaire de David, il nous a semblé primordial d'étudier les bifurcations de toutes sortes qu'il aurait pu vivre. Il s'agit, selon nous, d'une bifurcation dans sa sphère personnelle qui engendre des retentissements sur les autres sphères de sa vie, comme il le dit lui-même. Ce tournant dans sa vie pourrait tout à fait être assimilé à la reconversion professionnelle qui surviendra par la suite. La bifurcation d'ordre personnel pourrait être assimilée à la bifurcation d'ordre professionnel qu'il vivra ensuite. Pour tenter de confirmer cela, nous allons étudier plus en profondeur le processus en lui-même de reconversion et tenter de déterminer si la bifurcation est plutôt radicale, tempérée ou si le changement est considéré comme une transition traduisant une évolution.

2. Présence des cinq phases décrites par Négroni

Nous allons tenter maintenant d'assembler des éléments afin de voir si ce changement de poste peut être défini comme une reconversion professionnelle volontaire radicale, tempérée ou si celui-ci peut être plutôt considéré comme une évolution de carrière. Pour cela, nous allons tenter d'identifier les cinq phases de Négroni (2007) et/ou de voir les éléments qui pourraient faire pencher la balance dans une direction ou dans l'autre.

a. La phase de vocation contrée

La première phase, la vocation contrée, ne se retrouve pas au sens propre dans l'entretien de David. En effet, la vocation de David, depuis tout petit, est le fait de devenir pasteur, comme son père. Il répète à plusieurs reprises que pour être pasteur, il faut avoir la vocation :

« Et puis, donc je me destinais depuis tout petit pratiquement à suivre les traces de mon père à devenir pasteur » (1.10 à 11) ;

« Parce que quand on devient pasteur ce n'est pas simplement une profession, c'est aussi une vocation » (1.58 à 59).

On ne pourrait donc pas parler à proprement dit de « vocation contrée » puisqu'il peut tout à fait exercer sa vocation.

Cependant, peut-être pouvons-nous parler de vocation contrée lorsque David vit l'épreuve de la rupture avec sa femme. Effectivement, il semble que ce soit apparemment une cassure vocationnelle :

« C'est dur de toute façon mais pour moi ça signifie non seulement une cassure au niveau personnel, familial, mais aussi une cassure professionnelle en quelque sorte et une cassure vocationnelle. Parce que quand on devient pasteur ce n'est pas simplement une profession, c'est aussi une vocation. Et pour moi, dans un premier temps c'était inimaginable de continuer à être pasteur après ça. » (1.56 à 60).

Nous pourrions peut-être imaginer que la vocation contrée se situe ici : la rupture vient « contrer » sa vocation, le fait qu'il n'imagine pas pouvoir continuer à être pasteur. Ce « phénomène » vient à l'encontre des autres vocations contrées que l'on peut observer chez les sujets de Négroni (2007). En effet, à l'origine, il s'agit de personnes qui n'ont pas pu exercer le métier qu'ils affectionnaient particulièrement, en bref leur vocation et qui « cherchent » à l'exercer ou à s'en rapprocher en se reconvertissant professionnellement. Par exemple un individu dont la vocation serait d'enseigner et qui cherche à se reconvertir professionnellement parce qu'il n'a pas pu exercer ce métier. Ici, c'est l'inverse, David a pu exercer sa vocation, il ne veut donc pas la quitter, mais il ne peut plus réagir comme avant. Du coup, il se remet en question. Peut-on alors considérer que cet événement pourrait être l'élément déclencheur de la vocation contrée ?

Dans la continuité de ce raisonnement, nous pourrions également penser que cet événement nourrit le discours de vocation contrée de David, comme nous l'explique Négroni (2007) dans la dernière partie du chapitre deux sur « la vocation contrée » qui s'intitule « Les fonctions de la vocation contrée : un récit performatif » (pp. 76-78).

Cependant, nous finirons en insistant sur un point primordial pour la compréhension du processus de son changement professionnel : la séparation du couple, qui traduit l'événement choc de sa vie et en même temps une épreuve déchirante, provoque une crise qui bouleverse sa vie.

b. La phase de désengagement

Nous tenterons ensuite d'identifier la deuxième phase, le désengagement. Pour ce faire, nous recherchons les causes possibles d'un désinvestissement au « travail » de la part de David.

Premièrement, la rupture avec sa femme a été certainement l'élément principal de son désengagement. David nous dit qu'il y avait quelque chose de « cassé » (1.70). Pour lui :

« ça signifie non seulement une cassure au niveau personnel, familial, mais aussi une cassure professionnelle en quelque sorte et une cassure vocationnelle. Parce que quand on devient pasteur ce n'est pas simplement une profession, c'est aussi une vocation » (1.56 à 59).

Il parle d'une cassure familiale, professionnelle et vocationnelle et dit qu'à la suite de cela, il n'arrive plus à donner comme avant. Il ne se sent pas de continuer à être pasteur alors qu'il ne peut que recevoir des autres. On pourrait donc penser qu'il vit un désinvestissement ou un désajustement (par rapport à l'idéal qu'il visait, comme vu plus haut) dans sa « profession » de pasteur. Nous pourrions lier cette cassure à une cassure dans les valeurs auxquelles il croit et les valeurs qu'il a. Le désinvestissement pourrait venir du désajustement : ce qu'il vit ne correspond plus à l'idée qu'il se faisait de la « vie » en général, et il pourrait donc, inconsciemment ou non, se désinvestir de sa profession (il le dit d'ailleurs en mentionnant qu'il ne peut plus donner, qu'il ne peut plus être pasteur). Aussi, nous nous demandons si nous ne pouvons pas même parler de cassure identitaire. Car nous imaginons que la vocation religieuse est ancrée en profondeur au cœur de l'individu et nous pourrions facilement l'assimiler à l'identité de celui-ci. La vocation religieuse se mêlerait à l'identité personnelle de l'individu.

David voit aussi un côté positif à cette épreuve grâce aux paroles des gens qu'il rencontre :

« Ce n'est pas que j'avais perdu la foi bien au contraire, mais avec l'impression que bah, finalement je pouvais plus que recevoir le soutien, mais plus en donner du tout. C'était intéressant en fait, car je me suis rendu compte que même ce que j'essayais de continuer d'offrir, malgré tout, car j'étais bien obligé d'être en activité plus ou moins en tout cas. Finalement, s'est révélé, bien surchargé de ce que je vivais, beaucoup plus fort pour les gens à qui je m'adressais. J'ai eu des échos des gens qui m'ont dit : mais maintenant tu nous parles vraiment avec vérité. Bien sûr qu'ils connaissaient mon histoire, mais ils sentaient quelque chose de plus fort qu'avant encore » (1.62 à 69).

Aussi, David était depuis dix ans dans une paroisse qu'il appréciait énormément et nous imaginons qu'il n'avait peut-être pas l'envie de retourner dans une Eglise moins dynamique :

« J'étais jusque-là dans une paroisse hyper dynamique, avec beaucoup de bonheur malgré la crise qui est arrivée à la fin. Mais jusqu'au bout j'ai eu des contacts avec les gens. C'est quelque chose de très important pour moi, de très beau. Mais en même temps quoi faire après ça ? Quand on a vécu 10 ans ou 12 ans dans une paroisse où tout est beau où tout se passe bien. Et pis qu'on sait que parallèlement, la grosse majorité des autres paroisses ne vivent pas dans cette réalité-là. Ouf ! J'avais un petit peu peur de me retrouver dans un contexte beaucoup plus difficile » (1.413 à 419).

En effet, les pasteurs se doivent de changer de paroisse tous les 10-15 ans. Il allait donc arriver au bout de son « mandat », si nous pouvons dire. Ce fait peut également être une explication à son changement de poste : il arrive au bout, il sait qu'il doit changer, mais n'a pas envie d'un « moins bien » et cela peut peser dans la balance lorsqu'il choisira d'accepter le nouveau poste qu'on lui propose. Aussi, il rajoute de la ligne 69 à 71 :

« Mais bon, quand même il y avait quelque chose qui, qui, qui... était cassé et aussi après 10 ans dans une paroisse on sent que voilà, on a un petit peu donné ce qu'on pouvait donner à ces gens-là »

Il nous semble qu'un certain désinvestissement se ressent en quelque sorte à travers ses mots :

« on sent que voilà, on a un petit peu donné ce qu'on pouvait donner à ces gens-là ».

Nous nous référons à l'épreuve de sa séparation qui nous rappelle qu'il avait la sensation de ne plus pouvoir donner.

Nous aimerions aborder également le thème de la reconnaissance, ou plutôt du manque de reconnaissance chez les pasteurs, qui pour nous, peut être lié au fait que David est dans une église très « dynamique » et qu'il ne veut pas aller dans une église moins dynamique, qui serait synonyme d'une quantité moins importante de paroissiens, et donc synonyme d'un manque de reconnaissance.

La reconnaissance des individus semble être un élément important dans sa vie de pasteur et dans son discours :

« Quand on est pasteur on est au service d'une communauté et puis on est beaucoup en lien avec ces gens en permanence dans une position assez privilégiée qui est en général valorisante.

Parce que les gens attendent beaucoup de nous » (l. 137 à 139) ; « c'est vraiment d'être en contact avec la communauté, avec des gens, de pouvoir quand même être au centre d'un groupe de personnes qui attend beaucoup de vous, avec beaucoup de marques de reconnaissances. Et ça c'est une des grandes beautés du ministère de pasteur, c'est qu'on est au cœur de la vie des gens. Non seulement la vie quotidienne, le dimanche, il y a les baptêmes, les mariages » (l. 170 à 174) ;

« Mais justement là une reconnaissance en général très grande de la part des gens. Ils nous disent : le rôle que vous avez joué a été vraiment crucial » (l. 182 à 184) ;

« En général ils sont extrêmement reconnaissants de l'accompagnement. Donc tout ça pour dire pour moi les beautés du ministère de pasteur » (l.187 à 189) ;

« mon ministère d'avant où là c'était très valorisant niveau contact avec les gens » (l. 343/344).

Nous ne voulons pas faire de fausse analyse en interprétant mal les paroles de David, mais il semblerait que la reconnaissance des paroissiens est importante dans le sens où celle-ci est plutôt une satisfaction pour notre sujet du fait qu'il puisse être « là » pour les gens dans leur vie quotidienne, lorsque ceux-ci doivent traverser des épreuves. Il s'agirait plutôt d'une satisfaction dans le fait qu'il parvienne à soutenir les gens.

D'où un certain « besoin de reconnaissance » de la part des pasteurs : besoin de reconnaître leur travail afin qu'ils ne se sentent pas inutiles. Car comme le dit David, pasteur est un métier prenant, qui n'est pas toujours reconnu à sa juste valeur :

« Les inconvénients...bah je dirais que c'est principalement l'emploi du temps. C'est-à-dire qu'être pasteur et avoir une famille en même temps, bah ce n'est pas évident. Parce qu'on travaille le dimanche, mais pas seulement le dimanche et puis la plupart de mes collègues et moi-même on travaille autour des 60-70 heures par semaine. On n'est pas fonctionnaire c'est de l'ordre de la vocation, c'est de l'ordre du relationnel avant tout. Donc on ne compte pas nos heures. Donc du coup ça a tendance à grignoter sur notre temps libre. Parce qu'il y a toujours, toujours, toujours à faire, des gens à voir. Donc ça c'est le problème numéro un des pasteurs, c'est la gestion du temps. D'où beaucoup de burn out parce qu'on se donne beaucoup parce qu'on n'arrive pas à mettre de limites » (l. 189 à 197).

Cette reconnaissance passe par le salaire également. Ce dernier n'a pas l'air d'être à la hauteur de leur métier et de leurs efforts. En effet, les pasteurs arrivent à faire 60 ou 70 heures par semaine sans vraiment avoir du temps pour leur vie privée et sans avoir un salaire correspondant :

« On n'est pas payé à la hauteur de ce que sont payées d'autres professions on est pas mal payé non plus, on est du niveau instituteur, infirmier, etc. et pas comme des gens qui ont un master. Donc là, il n'y a pas non plus une reconnaissance financière énorme, on l'accepte parce que c'est notre vocation, c'est ce qu'on a voulu faire. Et on ne fait pas ce métier pour l'argent. On se tromperait totalement » (l. 224 à 228).

Comme nous pouvons le voir, le salaire n'est pas ce qui joue vraiment dans la balance, pour David. Même s'il en traite et donc qu'il se rend bien compte qu'il n'y a pas de reconnaissance salariale par rapport à ce que les pasteurs donnent d'eux-mêmes et de leur temps.

La non-reconnaissance provient également de la hiérarchie. Les pasteurs se doivent de recruter des gens (car ils vivent des dons) pour ne pas que leur église disparaisse. La hiérarchie a apparemment une attente par rapport au nombre de paroissiens. Les pasteurs s'abiment donc dans le recrutement sans que la hiérarchie ne le reconnaisse à sa juste valeur :

« Parce que pour beaucoup c'est très difficile d'être pasteur actuellement. Moi j'avais la chance pendant 10 ans d'être dans une paroisse très dynamique très valorisante. Mais la majorité des paroisses c'est quand même des paroisses vieillissantes où il n'y a de moins en moins de gens aux cultes. Qui ont beaucoup de mal à recruter, à faire envie, etc. Même s'il y a encore des lieux vivants. Du coup pour beaucoup de pasteurs, ils ont l'impression de ne plus servir à grand-chose. De se battre comme des fous, en travaillant 50-70 heures pour un résultat vraiment minime. On en revient au burn out aussi. De ne plus être reconnus dans leur travail, il y a vraiment une recherche très grande de reconnaissance, on le sent maintenant que je suis membre de l'équipe des ressources humaines, on en parle beaucoup de ce besoin de reconnaissance. Puisque les pasteurs n'ont plus de la part de leurs paroissiens, malgré l'attente de la hiérarchie. La hiérarchie n'en fait jamais assez pour reconnaître leur travail » (l. 212 à 223).

Il rajoute de la ligne 306 à 308 :

« nos ressources financières ne proviennent que du don des paroissiens contrairement à d'autres villes où c'est encore une église d'état. Donc si on ne recrute pas davantage de protestants, c'est très difficile... Bah on est destiné à mourir à petit feu... ».

David nous parle également de la crise d'identité que subissent les pasteurs et de leur changement de positionnement social. La crise de l'identité serait liée à ce sentiment d'inutilité que ressentent les pasteurs. Inutilité due au manque d'intérêt des individus pour la communauté. En effet, cette dernière rassemble moins de membres. Pourtant, le pasteur trouve sa place au sein de la communauté. La profession de pasteur existe grâce à la communauté. Les pasteurs « continuent » d'exister sur une demande de la population en quelque sorte. Moins de demandes signifie moins de besoins de se référer aux pasteurs, d'où la naissance d'un sentiment d'inutilité.

Cette crise d'identité serait en lien, selon David, avec un changement de positionnement social qui s'est opéré dans le temps. En effet, les pasteurs étaient des « figures » dans la société, auparavant, et le sont peut-être moins aujourd'hui, ou peu de personnes se trouvent attirées par l'église. Le pasteur « d'avant » semblait avoir un pouvoir plus grand, c'est-à-dire plus d'influence qu'actuellement. David le mentionne de la ligne 196 à 210 :

« D'où beaucoup de burn out parce qu'on se donne beaucoup parce qu'on n'arrive pas à mettre de limites et parce qu'aussi on vit un peu dans une maison de verre, c'est-à-dire qu'on est peut-être beaucoup moins qu'autrefois, mais qu'on est des gens qu'on regarde. Parce qu'un pasteur pour la communauté est un peu un modèle. Enfin, on projette beaucoup de choses sur lui et sur sa famille aussi donc lui et sa famille vivent un peu dans une maison de verre. Dans le sens c'est difficile pour eux de vivre une vie privée qui soit vraiment privée quoi. C'était beaucoup plus le cas quand même quand l'Eglise avait de l'influence. Finalement, les figures du village c'était le pasteur ou le prêtre, le maire et l'instituteur. Bon aujourd'hui, c'est beaucoup moins fort surtout dans les villes. C'est à peine si aujourd'hui, on n'est pas une association parmi d'autres. On a plus du tout... mais je crois que c'est bien de mon point de vue ça met la religion à sa juste place. On n'a pas à avoir une position d'autorité à ce point là. Qu'on ait des choses à dire par rapport à la chose publique oui. Je considère que les églises ont

une voix à faire entendre, même plusieurs points de vue à faire entendre, même sur les histoires politiques, mais ça ne veut pas dire pour autant qu'on doit avoir plus d'influence que quelqu'un d'autre »

Lorsque David parle de « maison de verre », cela peut signifier être une figure dans le sens où nous l'avons exposé plus haut, mais nous pourrions imaginer aussi que le fait d'être observé puisse être à l'origine d'une certaine pression qui serait due à la peur de jugements, ou dans le cas de David, qui pourrait être due au fait de ne plus répondre au modèle qu'il s'était fait de la vie (du fait de sa rupture) pour la communauté. Mais nous laisserons ici ces questions en suspens.

Le thème de la reconnaissance semble donc lié au changement de positionnement social des pasteurs et à la crise d'identité qui en résulte.

Un autre fait résulte en quelque sorte de cette crise d'identité du pasteur : la réorganisation de l'Eglise en 2005 qui a débouché sur des licenciements pour raisons économiques :

« En plus, c'était juste après les licenciements pour la première fois dans cette Eglise, avec la réorganisation. Il y a eu aussi des licenciements qui ont été un traumatisme énorme. Pour raisons économiques, il n'y avait plus assez d'argent pour payer tout le monde. Pour la première fois, depuis 500 ans on a licencié des gens pour des raisons économiques quoi. Donc des gens qui ont la vocation, qui ont fait toutes leurs études, qui ont investi toute leur identité, leur personne entière dans ce ministère-là. Et tout à coup on leur dit : maintenant, c'est fini. Heu... ils vont où ? On n'est pas comme dans d'autres professions où si on est licencié, on peut aller ailleurs. Certains ont postulé dans d'autres églises. Disons que quand même porter la casserole d'avoir été licencié, même pour raisons économiques, on sait très bien que derrière il y a un choix... donc voilà ça a pas été évident. Ça a été un traumatisme énorme pour ceux qui sont partis, mais ça a été un traumatisme énorme pour ceux qui sont restés. Le syndrome du survivant quoi. Et puis penser que ça va m'arriver à moi. Parce que si c'est arrivé une fois, ça peut revenir. Donc la peur des autorités du coup, qui tout d'un coup ont ce pouvoir énorme de pouvoir casser une vocation. C'est vrai que c'est bizarre, car on dit qu'on est dans l'église et c'est pour la vie et la vocation c'est aussi pour la vie et tout d'un coup arrive une culture étrangère ; la culture d'entreprise, qui arrive. En plus on a commencé à utiliser des mots comme ressources humaines, comme direction, comme chargé de la formation professionnelle. Des mots qu'on n'avait pas avant. Et en même temps ces licenciements, il y a eu un énorme choc culturel. Donc on ne s'en est pas entièrement remis » (1.252 à 270).

Ces licenciements ont apporté une certaine peur au sein de la communauté de pasteurs. Cet événement aurait pu impliquer une certaine déstabilisation provoquant un désajustement relatif chez David. D'ailleurs, on ne peut pas très bien dire dans quelle phase se trouve cet événement car Négroni (2007) ne parle pas vraiment de la peur d'être licencié sauf dans la partie sur la flexibilité de la phase de désengagement, mais pas dans les termes du licenciement pour raisons économiques. Notre sujet souhaitait peut-être échapper à la possibilité du licenciement, et ne pas risquer que les autorités lui « cassent » sa vocation. Dans ce cas-ci, il anticiperait le risque. Nous pourrions penser qu'accepter le poste qu'on lui propose est un moyen de défense pour être certain de garder sa vocation intacte.

Pour résumer cette phase, nous pensons que le désengagement vient principalement de l'épreuve de sa rupture d'avec sa femme, mais nous avons d'autres indices qui permettent de penser que son désengagement pourrait provenir du contexte particulier dans lequel il se trouve. Effectivement, il dit à la ligne 310 : « c'était vraiment dans cette période là de

mutation qu'on est » en voulant parler de la mutation de l'Église, de cette restructuration ou « entreprenerisation » de cette dernière (à la ligne 277).

L'Église change, des licenciements économiques surviennent et la crise d'identité se fait ressentir chez les pasteurs, engendrant un manque de reconnaissance, etc. Ne plus avoir à subir ces peurs et cette « dévalorisation » de la figure de pasteur semble débarrasser David d'un « fardeau ». Même le fait de ne plus être dans une « maison de verre » semble le soulager. Il le dit clairement de la ligne 382 à 389 :

« Et je suis plus dans cette maison de verre comme on disait avant. Et je n'ai peut-être plus à subir moi cette crise d'identité des pasteurs, même si je me considère toujours comme pasteur. En même temps, j'ai cette identité de responsable de formation. J'ai quand même cette formation qui est tout de même une formation professionnalisante la FODA, ce qui fait que je n'ai plus de soucis concernant mon avenir contrairement à mes collègues. Il y a peut-être un jour où ils risquent de perdre leur emploi. Moi si je le perds, je peux assez facilement me faire réengager comme responsable de formation. Je ne me fais pas trop de soucis. J'ai au fond deux métiers »

Nous pouvons sentir une certaine peur du licenciement lorsque nous lisons cet extrait qui nous fait dire que son avenir lui faisait tout de même du souci.

Tout cet ensemble d'éléments nous fait donc penser à la possibilité d'un processus de désengagement, ou plutôt d'un processus de mise en tension chez David, dû à l'inquiétude déclenchée par ces mêmes éléments.

c. La phase de latence

La phase de latence nous semble difficilement repérable dans l'entretien de David.

Premièrement, nous ne voyons pas vraiment la mise à distance caractéristique du premier temps de la latence. Cependant la mise en tension est palpable à plusieurs reprises, comme nous l'avons souligné dans la phase de désengagement ci-dessus. Il est important de faire remarquer que nous avons quelque peine à dégager la phase de désengagement de la phase de latence chez David avec l'interview dont nous disposons. Nous nous interrogeons même sur la présence réelle de cette phase ici.

Pour le deuxième temps, nous distinguons le fait que David se place en posture de réflexivité :

« Donc voilà, de toute façon il fallait que je change quelque chose et j'étais un petit peu en train de me poser toutes ces questions-là tout en étant beaucoup chamboulé intérieurement, avec cette séparation » (1.76 à 78).

Un élément important est à relever : le fait qu'il dise qu'il devait changer quelque chose. Cela signifie qu'il avait déjà pensé à changer quelque chose, mais ne savait pas forcément quoi.

Nous avons déterminé, de la ligne 412 à 420, la présence de ce questionnement :

« J'étais dans un temps où je me posais des questions où je savais que j'allais changer bientôt. J'étais jusque-là dans une paroisse hyper dynamique, avec beaucoup de bonheur malgré la

crise qui est arrivée à la fin. Mais jusqu'au bout j'ai eu des contacts avec les gens. C'est quelque chose de très important pour moi, de très beau. Mais en même temps quoi faire après ça ? Quand on a vécu 10 ans ou 12 ans dans une paroisse où tout est beau où tout se passe bien. Et pis qu'on sait que parallèlement, la grosse majorité des autres paroisses ne vivent pas dans cette réalité-là. Ouf ! J'avais un petit peu peur de me retrouver dans un contexte beaucoup plus difficile, beaucoup plus dépressif, pessimiste et tout ça. Et je me demandais bien ce que j'allais pouvoir faire »

Nous observons une remise en question assez importante : il sait qu'il veut changer quelque chose, mais ne sait pas quoi.

Enfin, nous pouvons ressentir que David cherchait quelque peu ce qu'il pouvait faire sans avoir vraiment le sentiment qu'il cherchait non plus. D'ailleurs, il connaissait auparavant le poste qu'il occupe maintenant, mais ne s'en empare pas :

« J'avais vu effectivement ce poste qui s'était libéré qui était un nouveau poste qui venait de se créer parce qu'il y a eu aussi une réorganisation dans l'église. Avec la création entre autre d'un mi-temps chargé de la formation professionnelle et il y avait un premier titulaire qui l'avait occupé qui avait un brevet de formateur donc qui avait une formation pour ça et qui était pasteur et formateur. Il est décédé subitement d'un arrêt cardiaque une année après son entrée en fonction. Donc c'est pour ça que le poste s'est libéré et puis j'avais vu l'annonce passer, mais je ne m'étais pas intéressé plus que ça. De toute façon je n'avais pas de brevet ou de diplôme là dedans donc... *Donc vous n'avez pas pensé que vous pouviez correspondre au poste...* Voilà, et ça me semblait aussi un poste avec beaucoup de responsabilités. Avoir une position d'autorité par rapport à ses collègues chargés de la formation professionnelle des pasteurs et des diacres, ça me semblait énorme. Et puis, je pensais que c'était un poste réservé pour une personne de 50-55 ans, qui avait de la bouteille, et une certaine autorité peut-être. J'ai pas du tout pensé à ça » (1.81 à 94).

Nous remarquons qu'il avait tout de même réfléchi à la possibilité d'occuper ce poste. En effet, nous pourrions penser qu'il a évalué la probabilité de correspondre à cet emploi par rapport à ses capacités. Il dit qu'il n'avait pas le diplôme et voyait quelqu'un d'autre à cette place. Il abandonne donc l'idée de pourvoir à celle-ci.

Pour résumer, nous sentons bien que David vit une remise en questions due à la crise qu'il traverse, mais nous ne décelons pas vraiment de phase de latence.

d. La phase de bifurcation

Nous pourrions situer la phase de la bifurcation à deux moments dans le parcours de David.

Premièrement, Négroni (2007) distingue dans cette phase l'événement catastrophique qui bouleverse la trajectoire. Ici il pourrait effectivement s'agir de la rupture entre David et sa femme. Il considère cet événement d'ailleurs comme un « tournant », qui est à l'origine de grands changements dans sa vie, comme nous avons pu le voir au tout début de cette analyse en parlant de cette épreuve. De plus, Négroni (*op. cit.*) considère le divorce comme des événements déclencheurs dans les trajectoires, qui amènent à une réorientation professionnelle. Nous pensons qu'il s'agit évidemment de l'élément déclencheur du

changement de métier de David, mais nous pouvons également voir la phase de bifurcation sous un autre angle.

Effectivement, nous pouvons placer la phase de bifurcation à un moment précis de la vie de notre sujet : la semaine de réflexion à laquelle il a droit afin de décider s'il accepte ou non le poste qu'on lui propose. Plus précisément, c'est le coup de téléphone qui est le moteur de cette décision :

« Et puis, quelques mois après, tout à coup je reçois un téléphone de la responsable des ressources humaines de l'Eglise qui me dit : écoute il y a un poste de responsable de la formation qui s'ouvre et on aimerait bien que tu postules. Ah ! (rires) Je ne m'attendais pas du tout à ça » (l.78 à 81) ; « Et je me demandais bien ce que j'allais pouvoir faire et tout à coup arrive ce téléphone complètement inattendu et puis là effectivement je n'ai pas eu à réfléchir très longtemps. J'ai quand même pris deux, trois contacts, poser la question à quelques personnes de confiance et très vite j'ai senti que c'était l'occasion de... *L'opportunité est arrivée alors que ca faisait un moment que vous vous posiez les questions ?* Oui. C'était totalement inattendu et en même temps, juste ce qu'il fallait » (l. 420 à 425).

L'élément que nous pourrions considérer quelque peu comme inhabituel dans le processus de reconversion professionnelle volontaire est le fait que la responsable des ressources humaines vienne chercher David. Nous pourrions voir cette personne comme un passeur, comme le décrit Négroni (2007) dans la phase de la bifurcation. Il s'agit de la personne qui lui propose le poste alors qu'il l'avait déjà écarté de son chemin et qui va annoncer l'offre de formation :

« Et puis, bon j'ai reçu ce téléphone, j'avais une semaine pour réfléchir, c'est vraiment pas beaucoup. Mais bon à la différence de mon prédécesseur je n'avais pas la formation, mais comme l'Eglise ne trouvait pas d'autres collègues qui avaient la formation, même pas dans une autre ville, ils ont dit on engage, on va mettre quelqu'un à cet endroit là et on va lui offrir la formation. Alors je pense que c'est plus ça qui m'a le plus motivé en fait. On aimerait que je sois à ce poste-là, mais on va me donner les moyens de pouvoir occuper ce poste-là. Donc la formation c'était la FODA. Donc j'ai commencé 6 mois plus tard simultanément en arrivant ici, déjà en ayant le titre de chargé de formation professionnelle et en commençant la FODA en même temps. J'avais 40% de décharge pour faire la FODA » (l. 94 à 102).

C'est la formation qui décide David. Cet élément va déclencher et engager le changement. La question que nous nous posons est la suivante : qu'en est-il vraiment de la volonté de David de changer de métier ? Nous tenterons d'en discuter un peu plus bas, après avoir déterminé la phase de réengagement.

e. La phase de réengagement

Pour nous, la phase de réengagement débute par le temps de formation de David. Le fait qu'il fasse sa formation en même temps qu'il prend le poste de chargé de formation professionnelle fait état d'un gros changement pour lui. Mais la formation l'a aussi aidé dans l'appropriation de son poste. Pour faire face, deux collègues l'ont soutenu et ont aidé à cette transition :

« Et puis, pour les 40 % que je ne pouvais pas faire, parce qu'il y avait quand même un travail à faire, il y a eu une personne qui a été engagée ici, pour faire un remplacement. D'abord

c'était une ancienne de l'université et ensuite une personne d'une autre ville. J'ai l'impression qu'avec les deux j'ai tout autant appris mon nouveau métier qu'avec la FODA, enfin il y avait vraiment une synergie avec les deux » (l.106 à 110).

Il rajoute, de la ligne 361 à 367 :

« Le fait de faire la FODA m'a beaucoup aidé, le fait d'avoir ces deux personnes qui me remplaçaient, qui n'étaient pas pasteur, mais qui avaient très vite compris les enjeux d'ici qui avaient des compétences en formation des adultes et qui ont pu me conseiller sur beaucoup de choses. Préparer le terrain de mon arrivée, construire des choses au niveau de la politique de formation. Ces deux personnes ont fait un boulot très intéressant sur lequel je m'appuie beaucoup maintenant. De ce point de vue-là la transition a été... ça a été rude quand même de changer ça c'est vrai, mais facilité quand même. ».

A partir de la ligne 432, c'est-à-dire la fin de l'interview, David nous explique comment s'est déroulée la formation qui lui a permis d'avoir les compétences pour occuper son nouveau poste. La FODA l'a vraiment réconcilié avec les études. En effet, son parcours en Théologie a été assez difficile. David nous explique qu'il n'a pas bien vécu ses études à partir de la fin du primaire. Personne ne l'a « repêché » (l. 458). En Théologie, il se sentait dépassé par ce que les professeurs lui demandaient et se sentait mal accompagné par ces derniers. Il ne gardait donc pas un très bon souvenir de ses études. En entrant dans cette formation, il avait une certaine peur, mais s'est vite aperçu qu'il avait des compétences et qu'il pouvait très bien s'en sortir. Certes, le temps de cette dernière n'a pas été de tout repos. Il devait de plus « retraduire » (l. 526) certains concepts de management qu'il ne pouvait pas appliquer à son institution, c'est-à-dire celle de l'église, ce qui lui faisait un travail en plus. Surtout, il a dû concilier travail, formation et vie privée (avec la garde alternée de ses enfants), ce qui n'était pas facile :

« J'ai quand même pu avoir le privilège d'avoir une décharge dans mon métier ici. De 40%, j'étais le plus privilégié de tous dans la FODA de ce côté-là. Bon quand on fait des études, même un 40% ne suffit pas. Donc effectivement, il y a une bonne partie de mes weekends qui étaient consacrés à la préparation des travaux de fin de module. Avec un certain nombre de stress pour tenir les délais et tout ça. Donc oui ça a été une période assez lourde quand même. Aussi pour la famille parce que même si j'ai divorcé entre temps j'ai eu la garde alternée. Donc j'avais les enfants une semaine sur deux. Et puis au début j'étais seul avec les quatre enfants. Donc faire la FODA en plus... c'était quand même très très lourd. Mais bon c'était faisable je ne pense pas que c'était non plus un travail de titan. Et aussi par le fait que j'avais une facilité de rédaction j'ai pu faire mes travaux beaucoup plus facilement que d'autres qui ont dû bosser comme des fous.» (l. 498 à 508).

Au début de son engagement dans son nouveau travail, il nous dit qu'il a été quelque peu déstabilisé par la position d'autorité qu'il avait tout à coup par rapport à ses collègues (le fait de faire partie des ressources humaines) :

« Et ça c'est une des premières choses qui m'a frappé quand je suis arrivé dans ce poste là, je suis quand même dans une position d'autorité parmi mes pairs qui était assez difficile à assumer surtout au début. Parce qu'un certain nombre de collègues ont considéré que je les avais trahis comme si j'étais passé du côté de la direction, des autorités de la hiérarchie quoi. Mais aussi parce que comme c'était un poste assez nouveau, ils ne savaient pas très bien ce que j'allais pouvoir leur dire et puis bon en étant à ce poste je fais partie de l'équipe des

ressources humaines et puis là aussi c'était un concept nouveau dans l'Eglise. Donc qu'est-ce qu'ils vont me dire... » (l. 244 à 252).

On voit alors son évolution par rapport à ce ressenti et ce phénomène au début de la phase de réengagement. Nous pouvons dire aujourd'hui qu'il est tout à fait inséré dans son nouveau métier :

« moi ça fait quatre ans que je suis à ce poste et je pense que j'ai pu faire comprendre petit à petit aux collègues que j'étais toujours de leur côté, que je n'étais pas là pour les casser, bien au contraire pour les aider dans leur métier, qui est difficile, de plus en plus difficile sûrement » (l.278 à 281) ;

« Alors c'est intéressant parce que ça fait maintenant bientôt quatre ans que je suis dans cette nouvelle fonction. Et j'ai l'impression que ce n'est que maintenant que je commence véritablement pouvoir faire la comparaison entre ce que j'ai gagné, ce que « j'ai perdu », ce qui me convient bien, ce qui me convient moins » (l. 166 à 169).

3. Intentionnalité du changement professionnel en formation des adultes et sa temporalité

a. Intentionnalité

Nous questionnons ici l'intentionnalité du processus de reconversion professionnelle chez David. L'interrogation est la suivante : à quel point le processus de reconversion professionnelle est-il volontaire chez David ?

Avant toute chose, il est important de rappeler que David a fait le choix final de changer de métier, d'emploi, et de suivre une formation pour cela. Il s'agit donc bien d'un choix « intentionnel ». Cependant, nous nous demandons à quel point il avait la volonté de devenir formateur d'adultes ?

Nous avons vu que David était dans une période de doutes et de questionnement lorsqu'il a reçu ce coup de téléphone qui a changé sa vie professionnelle et, d'un côté, sa vie tout court. De plus, il nous dit qu'il a vu l'annonce de ce poste qui se libérait, mais ne s'y est pas intéressé plus que cela. On peut imaginer tout de même qu'il ait jugé qu'il n'était pas « fait » pour ce poste, vu qu'il n'avait pas les qualifications et un diplôme correspondant, comme dit plus avant dans l'analyse. L'opportunité de changer de métier s'était présentée, mais il ne l'avait pas vraiment relevée :

« j'avais vu l'annonce passer, mais je ne m'étais pas intéressé plus que ça. De toute façon je n'avais pas de brevet ou de diplôme là dedans donc... » (l. 87 à 88).

En effet, de la ligne 90 à la ligne 94, il nous explique qu'il pensait ne pas correspondre au poste. Comme dit plus haut, il a fallu que la responsable des ressources humaines vienne le « chercher » pour qu'il saisisse cette opportunité. Apparemment, c'est la formation qu'on lui offre qui le décide car il pourra alors développer les compétences requises pour qu'il parvienne à « tenir » son poste et son cahier des charges.

En d'autres termes, nous suggérons qu'il n'avait pas « l'intention » première d'aller en formation des adultes. Il a choisi cette voie car on la lui a proposée et que cela lui permettait de changer d'emploi, de poste, de sauvegarder certains côtés qu'il souhaitait, mais sans quitter

sa « vocation » et sans changer d'institution. Il s'agissait alors d'un bon « compromis » pour lui, en quelque sorte. En même temps, il ne prend pas le risque que les autorités lui « cassent » sa vocation, il la conserve, tout en exerçant un autre métier et il échappe également à la peur de la crise des pasteurs. Nous pensons donc que le processus de changement de métier est volontaire jusqu'à un certain point. C'est-à-dire que David a la volonté de changer de métier, mais la branche de la formation des adultes ne semble pas, pour nous, complètement volontaire et voulue, dans le sens qu'il s'agisse d'un choix assez rapide et qui fait état d'une volonté qui s'axe sur le changement plutôt que sur l'orientation de la formation des adultes.

b. Temporalité

Le changement professionnel chez David est très rapide. En effet, le processus de changement se déroule sur quelques mois apparemment. Il le dit de la ligne 76 à 79 :

« Donc voilà, de toute façon il fallait que je change quelque chose et j'étais un petit peu en train de me poser toutes ces questions-là tout en étant beaucoup chamboulé intérieurement, avec cette séparation. Et puis, quelques mois après, tout à coup je reçois un téléphone de la responsable des ressources humaines de l'Eglise ».

Après ce coup de fil, David avait une semaine pour se décider. Entre l'épreuve principale que nous avons identifiée comme étant le possible élément déclencheur et le processus de changement professionnel, ce dernier s'est déroulé entre 2005 et 2006. L'épreuve de la rupture avec sa femme s'étant produite en 2005 et l'opportunité du « coup de fil » étant arrivée début 2006, c'est-à-dire « quelques mois après », comme le dit David, nous pourrions une fois de plus remettre en question l'intentionnalité du processus de changement professionnel au sens où le temps de réflexion chez David semble relativement court. Nous posons alors la question suivante : si le processus de réflexion lors d'un changement professionnel est rapide, cela peut-il signifier que le changement pourrait se définir comme une reconversion professionnelle plus ou moins volontaire ? Nous pourrions donc remettre en cause le fait qu'il soit vraiment volontaire.

4. Présence de certains changements

a. Le changement de compétences

David mentionne à plusieurs reprises qu'il a la sensation d'avoir changé de métier. Il parle de son « nouveau » métier. Il se rend compte tout de même d'une différence de métier, d'un changement :

« j'ai tout autant appris mon nouveau métier » (l. 109) ;

« c'est clair que ça a été un changement radical, j'ai l'impression d'exercer un autre métier » (l. 127/128) ;

« Mais voilà, il y a un certain nombre de choses que je continue de faire d'une certaine manière. Même si c'est dans un autre contexte, sous une autre fonction » (l. 131/132) ;

« Pour en revenir à mon nouveau métier... » (l. 235) ;

« Oui, c'est un changement radical. Dans ce sens la, j'ai vraiment changé de métier, oui » (l. 293).

Nous pouvons remarquer que, pour notre sujet, son nouveau poste implique réellement un nouveau métier, et donc forcément un changement de métier. Et qui dit nouveau métier ou changement de fonction, dit nouvelles compétences. Cela se confirme à plusieurs reprises dans l'interview. En effet, nous pouvons voir qu'aujourd'hui, David est amené à réaliser des activités totalement différentes de celles qu'il pratiquait en étant pasteur, ce qui signifie qu'il a du développer d'autres compétences.

Nous pouvons voir dans l'entretien un résumé de sa profession de pasteur et des compétences qu'il possède dans ce travail-là.

David nous explique qu'un pasteur possède des compétences de fonctionnaire religieux, mais également des autres compétences qui lui permettent d'accompagner les gens qu'il rencontre et/ou de la communauté. Une première catégorie de compétences est attribuée à tous les actes qui se rapportent aux cultes, aux célébrations comme les baptêmes, les mariages et les enterrements et, aux entretiens individuels dans la manière de procéder. Nous pourrions les nommer compétences théologiques :

« Quand on est pasteur on est au service d'une communauté et puis on est beaucoup en lien avec ces gens en permanence [...] il y a la face visible qui est celle du culte et de tout ce qui est publique, célébration ou les camps. Et puis, il y a la face plus cachée qui sont les entretiens individuels avec les personnes, ce qu'on appelle les entretiens pastoraux, accompagnement spirituel des gens, il y a aussi tout ce qui est enseignement des enfants au catéchisme et puis il y a aussi une part administrative » (l. 137 à 143).

Une deuxième catégorie de compétences est attribuée à toutes les activités qui demandent des compétences psychologiques, d'accompagnement (et elles le sont toutes, quelque part) comme celles vues plus haut, ainsi que l'enseignement du catéchisme aux enfants, les entretiens individuels, les activités de camps qui demandent aussi des compétences d'organisation et de pédagogie :

« c'est vraiment d'être en contact avec la communauté, avec des gens, de pouvoir quand même être au centre d'un groupe de personnes qui attend beaucoup de vous, avec beaucoup de marque de reconnaissances. Et ça c'est une des grandes beautés du ministère de pasteur, c'est qu'on est au cœur de la vie des gens. Non seulement la vie quotidienne, le dimanche, il y a les baptêmes, les mariages. Et puis il y a beaucoup plus de services funèbres. C'est peut-être moins joyeux mais c'est aussi un privilège d'accompagner les gens dans les moments les plus difficiles de leur vie, quand ils sont en crise, quand ils sont vraiment en difficulté. [...] Ça signifie aussi toutes sortes de compétences au-delà des compétences théologiques, des compétences en psychologie, des compétences d'accompagnement [...] Et vous n'avez pas été simplement le fonctionnaire du religieux qui a fait ce qu'il devait ou qui a fait ce qu'on doit à ce moment-là, mais qui a fait bien plus que ça. [...] l'Eglise c'est une offre aussi d'accompagnement, de qualité, pour leur permettre de repartir. » (l. 170 à 187)

Nous découvrons également des éléments permettant de déterminer quel métier David exerce aujourd'hui et les compétences qu'il a acquises afin d'occuper son poste (notamment avec la formation qu'il a suivie) et en occupant son poste puisque cela s'est produit en même temps.

Pour résumer, nous pouvons affirmer que David est devenu responsable de formation comme il le dit lui-même aux lignes 289/290. Il est donc responsable de la formation des pasteurs et des diacres ainsi que du personnel administratif et technique (dans le bâtiment, l'immobilier, le service informatique, le service de communication) de l'Eglise. Il est donc chargé d'organiser la formation pour ce public-là :

« Mon « public », c'est plutôt mes collègues » (l.145) ;

« Et je ne suis pas seulement responsable de formation des pasteurs et des diacres, mais je suis aussi responsable de tout le personnel administratif et technique. Ceux qui travaillent dans le bâtiment. C'est l'immobilier. Y'a le service informatique, le service de communication. Ce sont des métiers qui sont différents de ceux de pasteurs et de diacres. Ce sont des métiers que l'on retrouve plus dans d'autres institutions » (l.154 à 159).

Pour ce faire, il doit étudier les besoins ainsi que les offres de formation :

« c'est quand même beaucoup du travail d'ingénierie, de politique de formation, de mettre en place les procédures, de les appliquer, au moment où il y a une demande de formation, de la traiter, de voir avec la personne si c'est vraiment ce qui convient pour elle, de voir s'il y a pas autre chose qui pourrait être intéressante, et de connaître les différentes offres de formation des différents prestataires, de pouvoir conseiller dans différents domaines » (149 à 154) ;

« mais ce n'était pas à moi forcément de faire la formation. Je devais trouver les prestataires qui conviennent. Par exemple quand il s'agit de trouver une formation en informatique, de trouver quels sont les meilleurs prestataires pour une formation Excel, pour une formation in design ou des choses comme ça » (l. 160 à 163) ;

« c'est d'organiser la formation, d'être responsable du système de formation » (l.290/291).

Il n'a plus affaire au même public dans son nouveau métier. En effet, lorsqu'il était pasteur, il était principalement en contact avec la communauté de sa paroisse. Son public, aujourd'hui, se compose donc de tout le personnel de l'Eglise cité plus haut et ses partenaires sont les organismes de formation, les autorités de l'Eglise, la direction, etc. :

« il y a aussi d'autres partenaires, d'autres organismes de formation, toute l'autorité, la direction de l'Eglise, etc. Donc c'est beaucoup plus institutionnel » (l.146/147).

Dans son cahier des charges, apparemment David a des moments de formation, mais ceux-ci sont rares :

« Bien sur qu'il y a des éléments pédagogiques, des éléments d'animation » (l. 290 à 291) ;

Il parle surtout d'un des enjeux général de la formation à l'Eglise à la ligne :

« Je suis en contact permanent avec l'office protestant de la formation. Avec eux, je réfléchis à quel pasteur pour demain. Comment est-ce qu'il faut les former ? Qu'est-ce qu'il manque actuellement dans la formation ? Et puis la formation continue, qu'est-ce qu'il faut proposer ? » (l. 326 à 329).

Dans son métier, il s'agit plutôt de réaliser un travail d'ingénierie, établir des politiques de formation, des procédures dans le domaine de la formation. Notre sujet fait également partie de l'équipe des ressources humaines de l'Eglise, il se voit donc devoir donner son avis sur différents sujets et notamment sur les candidatures des pasteurs :

« [...] aussi en étant dans l'équipe RH, j'ai pas mal de responsabilités ou d'interventions au-delà de la formation professionnelle. Tout ce qui est du domaine du recrutement, de gestion des dysfonctionnements. [...] On attend aussi de moi un avis à ce niveau-là parce que justement je suis le seul pasteur, ou ancien pasteur, dans cette équipe de ressources humaines donc quand il s'agit de traiter de la candidature d'un pasteur ben j'ai peut-être aussi un point de vue différent. » (l. 353 à 358)

Ce travail est très « institutionnel » comme le dit David comparé à la profession de pasteur qui est plus « personnelle » :

« Alors c'est très différent de mon ministère d'avant où là c'était très valorisant niveau contact avec les gens alors que maintenant c'est plus au niveau institutionnel » (l. 342/344) ;

« c'est peut-être que c'est plus institutionnel justement c'est moins personnel. [...] c'est plus administratif... Et c'est plus institutionnel au sens, voilà il faut faire avancer les dossiers, il faut que ce soit organiser correctement. [...] Là maintenant, il faut que je sois un peu plus performant en quelque sorte. Et puis que je tiens les délais. Donc ça c'est un peu lourd, avec aussi beaucoup d'attentes très diverses pour faire avancer les dossiers justement » (l.344 à 351).

Il est confronté aux questions de performance et de gestions de délais pour les « dossiers » qu'il doit traiter. Il s'agit d'un poste-clé, pour lui, dans la mutation que vit l'Eglise. Il se trouve beaucoup plus au cœur des grands enjeux de l'Eglise comme il le dit à la ligne :

« je suis beaucoup plus au cœur des grands enjeux, de cette mutation que vit l'église. [...] sur un plan beaucoup plus stratégique » (l. 294 à 298).

En effet, l'Eglise change : elle a subi une restructuration et une certaine professionnalisation.

Il est important de signaler que David garde donc ses compétences de pasteur, mais qu'il ne les met plus « en pratique ». Il exerce un nouveau métier qui demande d'autres compétences, comme vu plus haut. Son nouveau métier et la formation qu'il a suivie l'ont amené à développer de nouvelles compétences qui lui permettent de réaliser ses nouvelles activités :

« Mais voilà, il y a un certain nombre de choses que je continue de faire d'une certaine manière. Même si c'est dans un autre contexte, sous une autre fonction. Mais c'est clair que je ne fais plus de culte, je ne fais plus de baptême ou des mariages sauf pour des remplacements.

Mais c'est vrai que par rapport au métier d'un pasteur lambda c'est vrai que c'est très différent » (l.131 à 135).

Certaines compétences de son ancien métier sont transversales à son métier actuel, comme l'accompagnement et l'animation. D'ailleurs, les compétences que l'on acquiert au cours de notre vie nous sont utiles et construisent notre professionnalité. Pour nous, toutes les expériences que nous vivons permettent de nous forger des compétences qui font partie de notre professionnalité.

Pour conclure sur cette partie, nous pouvons souligner que David exerce dorénavant un autre métier vu qu'il réalise des activités totalement différentes que celles de son ancien métier de pasteur.

b. Le changement de milieu et/ou de poste

David a changé de poste, mais n'a pas changé de milieu de travail ou de domaine. Nous pouvons le lire de la ligne 127 à 131 :

« j'ai l'impression d'exercer un autre métier et pis en même temps pas tout à fait quand même. Parce que quand même c'est la même institution et pis que je continue d'être dans le même domaine c'est-à-dire la théologie et d'avoir aussi les mêmes collègues, même si je suis dans une position différente par rapport à eux ».

Ce changement de position, dû au changement de poste implique que ses collègues pasteurs posent un autre regard sur lui. Ceci s'explique par le fait qu'il passe d'une position de pasteur à une position qui se trouve « du côté » de la hiérarchie ou de la direction. De plus, il fait partie des ressources humaines ce qui rajoute au fait qu'il devienne une figure d'autorité :

« J'ai pas passé de l'autre côté ou ailleurs, je n'ai pas changé de culture, je suis toujours de leur côté, même si ce n'est pas évident pour tout le monde. Et ça c'est une des premières choses qui m'a frappé quand je suis arrivé dans ce poste là, je suis quand même dans une position d'autorité parmi mes pairs qui était assez difficile à assumer surtout au début. Parce qu'un certain nombre de collègues ont considéré que je les avais trahis comme si j'étais passé du côté de la direction, des autorités de la hiérarchie quoi. Mais aussi parce que comme c'était un poste assez nouveau, ils ne savaient pas très bien ce que j'allais pouvoir leur dire et puis bon en étant à ce poste je fais partie de l'équipe des ressources humaines et puis là aussi c'était un concept nouveau dans l'Eglise. Donc qu'est-ce qu'ils vont me dire... » (l. 243 à 252).

Nous pouvons donc relever une certaine « progression » hiérarchique dans le changement de poste de David. Son nouveau travail se situe à une position plus « gradée ».

c. Le changement d'identité professionnelle

Nous allons montrer ici que David a assimilé une nouvelle identité, celle « attribuée », si nous pouvons dire, à son nouveau métier de formateur d'adultes, ou plus précisément de responsable de formation. Notre sujet fait état de ce changement d'identité professionnelle à plusieurs reprises. David dit que le fait d'occuper un autre poste, de faire un autre métier avec une position différente par rapport à celle d'avant, a changé son identité professionnelle :

« On est dans une autre position et ça, ça change mon identité. Ça change ma compréhension personnelle au fond de ma position. C'est intéressant, un nouveau positionnement et avec l'impression d'avoir les compétences qui justifient ce nouveau positionnement » (l. 401 à 403).

De plus, David remarque l'influence de la formation qu'il a suivie dans son changement identitaire :

« J'ai au fond deux métiers. Donc ça fait une différence pratique très concrète et une différence identitaire très importante, de compréhension de soi, de sentiment, de culture aussi. Quand je pense à ce qu'a provoqué en moi cette formation, on travaille beaucoup à la FODA à ce changement identitaire que provoquent les formations. Bah c'est vraiment ce que j'ai vécu, je ne me rendais pas compte avant de commencer la formation, à quel point ça me changerait » (l. 389 à 394).

Un élément est particulièrement intéressant à relever : le fait qu'il pense avoir deux métiers. D'une part, cela confirme que son changement professionnel a abouti à un nouveau métier. D'autre part, cela nous indique un fait important sur le plan identitaire : il a deux métiers et donc deux identités professionnelles.

Toujours par rapport à son identité, David revient sur la « puissance » de sa formation, au sens de l'impact qu'elle a sur lui :

« Je pense que ce qui m'a le plus fait changé d'avis c'est cette puissance d'une formation pour faire évoluer l'identité. Parce que jusque-là je pensais qu'une formation c'était juste ajouter une corde à son arc. Non, il y a quand même quelque chose en plus, on devient quelqu'un d'autre. Socialement déjà aux yeux des autres, mais aussi dans une identité intime, dans la compréhension de soi, dans la confiance en soi et ça je n'avais jamais réalisé, en fait. Le fait que ça transformait la personne. Bon il faut que ça soit des formations d'une certaine durée quand même, pour que ce soit le cas, mais avec la FODA c'était le cas » (l. 471 à 478).

David possède donc une autre identité professionnelle : celle de responsable de formation. Cependant, un élément fondamental dans cet entretien est à mettre en lumière : le fait que David continue de se considérer comme un pasteur :

« Et je n'ai peut-être plus à subir moi cette crise d'identité des pasteurs, même si je me considère toujours comme pasteur. En même temps, j'ai cette identité de responsable de formation » (l. 383 à 385).

Cela vient peut-être du fait que la vocation religieuse est une dimension importante, qui « pèse » lourd dans la vie des gens qui choisissent cette voie. En effet, la plupart du temps (mis à part de rares cas), les individus qui se projettent dans la voie religieuse y restent toute leur vie :

« C'est vrai que c'est bizarre, car on dit qu'on est dans l'église et c'est pour la vie et la vocation c'est aussi pour la vie » (l. 265/266).

De plus, pour David, on sent une volonté de ne pas « abandonner » cette identité. Il se défend d'être pasteur, il le revendique :

« Pour en revenir à mon nouveau métier... je continue de me considérer toujours comme pasteur simplement avec une fonction un peu différente, mais je continue à signer mes mails en mettant pasteur chargé de la formation professionnelle » (l. 235 à 237).

L'apparition d'une autre culture, autre que celle de l'Eglise : la culture d'entreprise semble remettre en question le monde de l'Eglise, comme explicité plus haut dans l'analyse. Les deux cultures semblent se rencontrer, se confronter même :

« et tout d'un coup arrive une culture étrangère ; la culture d'entreprise, qui arrive » (l. 266 à 267).

L'Eglise est apparemment « bien obligée » de s'ajuster à cette nouvelle culture qui a pris le pas sur tout. L'existence de ces identités professionnelles chez David est liée en quelque sorte à la rencontre de différentes cultures : la confrontation de ces deux cultures comme la confrontation de ses deux identités professionnelles.

Pour conclure sur cette partie, David le dit : il a deux métiers. Il se sentira toujours pasteur au fond de lui car lorsque l'on devient pasteur, on le reste pour la vie. Il garde donc cette identité, celle de pasteur, tout en ayant acquis une nouvelle identité, celle de responsable de formation.

5. Synthèse intermédiaire : reconversion professionnelle volontaire ou évolution de carrière ?

Pour continuer, nous allons discuter du statut du changement professionnel de David. Devenir responsable formation, s'agit-il vraiment d'une reconversion professionnelle volontaire, c'est-à-dire d'une bifurcation dans son parcours ou plutôt d'une évolution de carrière ?

Pour cela, nous allons tenter de résumer certains changements observables, comme celui des compétences, de l'identité professionnelle, du milieu, du poste, de la position, entre son ancien métier de pasteur et son nouveau métier de responsable de formation.

Comme nous l'avons vu, le passage de son ancien métier au nouveau implique énormément de changements en termes de compétences. Selon nous, nous pouvons bel et bien parler de nouvelles compétences. En effet, malgré le fait que ses « anciennes compétences » l'aident dans la gestion de la paroisse ainsi qu'à comprendre les besoins des pasteurs et de ses autres collaborateurs, il ne fait plus de cultes, ni de célébrations, etc. Il se situe plutôt du côté managérial. Effectivement, les fonctions et les tâches qu'il exerce aujourd'hui sont toutes autres que celles du métier de pasteur. Ces nouvelles compétences, David va les développer entre autres grâce à la formation qu'il va suivre. Pour résumer, nous pouvons dire qu'il y a un changement important de compétences, tout en étant conscient du fait qu'il a besoin de certaines « anciennes compétences » pour exercer le métier de responsable de formation.

Au niveau de l'identité professionnelle, nous considérons qu'il y a également un changement important comme nous avons pu le voir. En effet, nous supposons que le fait de changer de statut et de métier l'a amené à un changement identitaire que nous estimons plus ou moins conscient. En effet, David se considère avant tout pasteur.

Pour ce qui est du milieu, il n'y a pas de changement : David reste toujours dans le milieu de l'Eglise. Cependant, en ce qui concerne son poste, nous pouvons parler de changement important avec un changement de position dans la hiérarchie.

Continuons maintenant avec les phases de la reconversion professionnelle volontaire de Négroni (2007).

Retrouvons-nous le changement professionnel de David dans ces cinq phases et jusqu'à quel point (Totalelement, partiellement ou pas du tout) ?

David a pu exercer sa vocation, celle d'être pasteur. Cependant, comme nous l'avons vu, nous estimons que nous pouvons parler également d'une certaine vocation contrée lorsque survient l'événement de la rupture avec sa femme. En effet, il s'agit pour lui d'une rupture vocationnelle, à ce moment-là : il ne se voit plus être pasteur.

Nous estimons un fort désengagement de la part de David, au moment de la rupture avec sa femme. Nous pensons que la phase de la latence est partiellement présente. En effet, David passe par un moment de réflexion avant d'accepter le poste de responsable de formation. Il va totalement bifurquer lorsqu'il prend ce nouveau poste, selon nous. La phase de réengagement, est également totalement présente. Nous la situons surtout lorsqu'il s'engage dans la formation qui va lui ouvrir les « portes » sur son nouveau métier.

Si nous faisons le total des cinq phases, nous estimons que la balance penche vers une présence plutôt totale des phases de Négroni (*op. cit.*). Cependant, certaines sont plus proches de la description que fait Négroni (*op. cit.*) que d'autres.

Même si ce cas nous semble particulier, au vu de tout ce qui a été dit, nous pensons que David a vécu une reconversion professionnelle volontaire. Nous assimilons la particularité du cas en question au fait que le sujet soit pasteur, et donc, fasse partie des gens qui « ont » la vocation, qui ont la foi. Il s'agit d'une dimension très forte et c'est pourquoi nous trouvons le cas de David « à part ». David ne change pas de métier pour un mieux, dans le sens qu'il se considère toujours pasteur et a envie de garder celle-ci. Certes, il est mieux dans son nouveau travail par certains côtés, mais y est moins bien par d'autres.

Les phases de Négroni (2007) semblent quelque peu bouleversées dans le parcours de David. Et nous pourrions tenter de l'expliquer par le fait que la culture de l'Eglise est singulière et que David vivait déjà sa vocation à l'origine.

Pour nous, il s'agit d'une reconversion professionnelle radicale par rapport au changement d'identité, de compétences et donc de poste de travail, mais la reconversion est légèrement tempérée du fait qu'il reste dans la même institution et qu'il garde son identité de pasteur. Cependant nous voyons l'apparition d'une autre identité professionnelle qui nous confirme qu'il y a bien eu un changement d'identité. De plus, il est important de souligner que ce changement professionnel est une bifurcation, selon nous, car si nous regardons, dans l'ensemble, sa trajectoire professionnelle, nous n'imaginons pas que David allait quitter son ministère afin d'exercer un autre métier. En effet, la vocation de pasteur implique, en général, un chemin assez rectiligne de la trajectoire professionnelle : on est pasteur pour une vie. Il s'agit donc pour nous d'une bifurcation, au sens d'un tournant dans la vie de David, qui n'était pas vraiment prévisible, même si son engagement dans la formation des adultes est « volontaire », d'un certain côté.

6. Tableau récapitulatif

Nous proposons ici un tableau récapitulatif de présence des phases de Négroni (2007) ainsi que sur des changements de compétences, d'identité professionnelle, etc.

DAVID	Pas présente	Mitigé	Présente
Vocation contrée		Il a sa vocation depuis le départ, mais elle est contrée par l'événement de la rupture	
Désengagement			L'idéal qui s'écroule, la rupture vocationnelle
Latence		Il y a le questionnement, mais le désengagement et la latence se confondent	
Bifurcation			X
Réengagement			X
Dimension volontaire		Il change intentionnellement mais la volonté de la branche n'est peut-être pas totale	
Bilan		3	3

DAVID	Pas de changement	Pas beaucoup de changements	Beaucoup de changements	Total changement
Compétences				X
Poste / position				X
Milieu / institution	Toujours l'Eglise			
Identité professionnelle				Oui, même s'il garde son identité de pasteur
Bilan	1			3

B. Marie

1. Transitions principales

Comme vu précédemment, la transition est envisagée ici comme une aire intermédiaire d'expérience, un espace potentiel de développement est un moment de forte instabilité. Ceci implique un deuil à vivre. Il s'agit de renoncer à un état antérieur de stabilité. C'est un processus dans le temps qui vise à aménager une expérience de rupture. Nous distinguerons toutefois deux types de transitions : celle subie et celle anticipée.

Attachons-nous maintenant à notre sujet. Nous pensons avoir repéré trois transitions majeures dans le parcours de Marie, chacune ayant affecté son rapport au travail. Cependant, nous aimerions faire remarquer que le parcours de Marie est composé de plusieurs autres « petites » transitions. Celles-ci sont, dans la plupart des cas, liées aux divers changements professionnels qu'elle a vécus.

La première transition est souhaitée. Elle a lieu au début de sa carrière professionnelle et c'est le moment où elle décide de quitter son poste d'infirmière en soins généraux à l'hôpital, après y avoir passé quatre ans. Au bout de la seconde année, Marie commence à se lasser de son contexte de travail. En effet, elle pense avoir fait le tour du métier et a l'impression de ne plus rien apprendre :

« [...] au bout de quatre ans, je commence à bien maîtriser mon rôle, ma fonction dans l'institution où je suis [...] » (l.60 à 61).

Marie ressent un vrai sentiment d'ennui ainsi que de la frustration dans son quotidien professionnel. Cela est dû au fait qu'elle ne voit pas de ce nouveau dans son travail et qu'elle n'a plus de nouveaux défis. Après ces quatre ans, Marie se rend compte que ce milieu de travail ne lui convient vraiment plus. Selon elle, allier vie familiale et vie hospitalière est extrêmement difficile car cette dernière est très intense. Marie réalise qu'elle ne voit quasiment plus son mari : ils ne font plus que se croiser. Lorsqu'elle rentre à la maison, son mari, qui est enseignant, part au travail. De plus, à ce moment-là, elle est déjà mère de son premier enfant et très vite elle réalise que la vie qu'elle mène est épuisante :

« Quand je rentrais... je commençais à 6 heures du matin, quand je rentrais à trois heures ma fille avait fini sa sieste, elle avait envie de jouer et moi j'étais épuisée. Et puis, quand j'avais l'horaire du soir, je la voyais pas et pis le matin ben...je n'étais pas vraiment en forme » (l.73 à 76).

On voit que Marie vit en complet décalage par rapport à sa famille et ne peut pas partager des moments avec elle à cause de son rythme de travail. Cependant, le vrai déclencheur, qui l'a amené à quitter son poste, a été le fait qu'à un an, sa fille ne disait toujours pas « maman », alors qu'elle disait « papa » :

« Pendant les vacances, elle disait toujours papa, elle avait plus de liens avec son père qu'elle voyait plus » (l. 76 à 77).

En effet, à cause du rythme intense imposé par son travail, Marie ne voyait pas souvent sa fille, pour la voir grandir et partager des moments avec elle. Elle se rend donc

compte que sa fille a plus de liens avec son père. Grâce à son métier d'enseignant, il a plus de temps à consacrer à sa fille, surtout pendant les périodes scolaires. Marie réalise alors tout ce qu'elle est en train de manquer en ne pouvant pas être souvent présente à la maison auprès de son enfant. Cet élément est vraiment révélateur :

« Donc j'ai réalisé... c'était déclencheur, donc je me suis dit l'hôpital... [...] » (1.78).

Suite à cela, elle prend la décision, dans un premier temps, de demander un temps partiel, qui va lui être refusé. Elle donnera finalement sa démission. Très vite, elle retrouve du travail dans les soins à domicile.

Pour nous, le passage « hôpital » aux soins à domicile est une vraie transition ou rupture, dans le sens où toute sa vie professionnelle et sa vie personnelle se voient transformées. Dans son nouvel emploi, elle va retrouver un rythme de vie « normal ». Pour Marie, il était vraiment important de quitter l'hôpital pour voir et apprendre autre chose. Cependant, nous aimerions faire remarquer que ce milieu hospitalier était vraiment son choix au départ, lorsqu'elle est entrée dans le marché du travail :

« [...] c'était aussi mon projet quand j'ai fait mes études... c'est là à l'hôpital qu'on apprend le plus. Qu'on découvre le plus, on est aussi plus jeune, plus souple » (1. 80 à 82).

La seconde transition est également souhaitée. Nous la situons au moment où elle prend la décision de faire un bilan de compétences. Suite à un nouveau changement professionnel, Marie se retrouve dans un poste de responsable dans un service de santé publique de l'enfant. Elle a la responsabilité de suivre plusieurs crèches, d'accompagner l'équipe éducative ainsi que de mettre en place une formation pour les infirmières indépendantes :

« [...] j'étais en plein dans cette histoire surtout au niveau de la formation des adultes » (1.168) ;

« Mais je n'étais pas formée, pour faire ça » (1.165 à 166).

Au bout de trois ans à ce poste, une amie de Marie, qui est également dans le domaine de la santé, lui propose un remplacement pour donner des formations dans une organisation qui vient en aide aux personnes démunies. Tout cela, en parallèle à son poste de responsable. Après quelques temps à jongler entre responsable dans un service de santé publique de l'enfant et formatrice, Marie commence à se questionner et se demande si elle ne pourrait pas seulement être formatrice et laisser de côté les soins infirmiers :

« Là je commençais à me dire à sentir que les soins c'était plus vraiment mon truc. Mais bon, je n'étais pas complètement soignante, car j'étais plus à observer les enfants à voir leurs problèmes de santé à soutenir les équipes éducatives. Donc c'était presque plus formatrice, mais je me demandais si ça ne serait pas que ça » (1.210 à 213).

C'est à ce moment-là qu'elle décide de faire ce bilan de compétences dans le but d'y trouver des réponses. Celui-ci confirme son idée de continuer dans la voie de la formation.

Nous émettons l'hypothèse que ce bilan de compétences engendre vraiment une transition dans la vie de Marie. Ce dernier confirme son envie d'être formatrice. Cette décision va « pousser » Marie à entreprendre des études car malgré le fait qu'elle ait développé de l'expérience et des compétences dans le domaine de la formation, elle n'a aucun diplôme.

Nous voyons ce bilan de compétences comme l'élément déclencheur d'une transition majeure dans son parcours de vie. Suite à celui-ci, elle décide de retourner sur les « bancs de l'école ». Elle entame une première formation universitaire continue pour devenir formatrice d'adultes, tout en continuant à son poste de responsable dans le service de santé publique de l'enfant. Au départ, elle ne pensait faire qu'un module. Cependant, appréciant énormément les cours et le milieu universitaire elle décide de poursuivre et de finir cette formation. Cette transition a été un changement radical selon Marie, par rapport à son histoire :

« [...] par rapport à mon histoire, je viens d'un milieu plutôt de la campagne, mes parents agriculteurs, donc aller à l'université... » (1.220 à 221).

De plus, à l'époque :

« l'école d'infirmière ce n'était pas universitaire, [...] donc voilà il y avait cette appréhension » (1.219 à 220).

Pensant que cette formation lui ouvrirait les portes afin de pouvoir enseigner, un élément inattendu survient. En effet, à cette époque-là, les critères de qualités EduQua arrivent. Entre temps, plusieurs organismes qui viennent en aide aux personnes démunies lui ont demandé de donner des formations (toujours dans le milieu de la santé). Cependant, avec l'arrivée d'EduQua, sa formation universitaire continue n'était plus reconnue et elle devait donc faire le FSEA 1 pour continuer à enseigner. Nous pouvons voir cet épisode comme une épreuve pour Marie, dans le sens où son premier engagement universitaire, pour être reconnue en tant que formatrice, ne lui « servait à rien ».

Sachant qu'elle voulait continuer à offrir des formations, elle décide d'entamer le FSEA 1. Mais, en voyant le contenu de la formation, elle devient réticente :

« [...] je me suis dit : non, non je viens de trois ans en formation continue je ne vais pas encore faire ça. C'était surtout la conduite de cours, l'animation, j'avais bien assez d'expérience et je ne voulais pas du tout faire ça » (1.229 à 231).

Elle retourne donc au centre de bilan pour faire une validation d'acquis pour le premier niveau de formateur d'adultes, le FSEA 1. Suite à cela, Marie se demande s'il est préférable de continuer avec le FSEA 2 et 3 jusqu'au brevet ou bien d'entamer une nouvelle formation reconnue. Finalement, elle postule une première fois pour la FODA, mais ce n'est qu'au bout de la deuxième fois qu'elle sera acceptée :

« Et puis, je me suis dit maintenant, je veux être formatrice, maintenant je vois en ayant fait ces compétences que... en voyant l'expert qui me disait qu'il n'y avait pas de soucis. Donc ça s'est confirmé encore une fois. J'avais vraiment envie de faire la FODA [...] » (1.242 à 245).

Cette transition implique donc le fait qu'elle reprenne des études dans un autre milieu que celui des soins infirmiers. Nous pouvons dire que, dans un premier temps, sa première formation continue de formateurs d'adultes est vraiment souhaitée, car c'est elle qui décide de

l'entamer. Cependant, nous estimons que la suite de ses études (FSEA 1 et la FODA), sont en quelque sorte forcées, par le fait qu'elle est dans l'obligation d'obtenir un diplôme reconnu pour rester formatrice.

Enfin, la dernière transition est également souhaitée. A ce moment-là, Marie est infirmière scolaire dans ce même service de santé publique de l'enfant. Nous situons la transition au moment où elle décide de rentrer dans le bureau de son chef pour lui dire qu'elle ne souhaite définitivement plus être infirmière :

« Et là j'ai dit là c'est terminé, moi en tout cas je ne suis plus infirmière scolaire. Je ne nie pas mon métier d'infirmière, je ne veux plus être infirmière, c'est terminé, je n'avais plus de plaisir. Je me suis rendu compte que j'apprenais plus rien. » (1.339 à 342). « Et là, je ne sais pas comment, j'étais si déterminée et si claire dans ma tête [...] voilà c'était terminé, je n'étais plus infirmière » (1.336 à 338).

Malgré le fait qu'elle souhaitait cette rupture, celle-ci n'a pas du tout été facile. En effet :

« heureusement, que j'avais la FODA, l'uni, car c'était ma béquille et toutes les autres formations que j'ai faites aussi » (1.342 à 343).

Suite à cette décision, son chef lui propose de prendre un congé sabbatique d'une année et ainsi voir ce qu'il en est à son retour. Marie a vécu le fait de quitter son poste et son métier comme un vrai bouleversement :

« [...] parce que j'avais toujours travaillé même avec mes enfants et tout d'un coup on me disait d'arrêter. Tout d'un coup, j'ai réalisé que j'allais quitter mon réseau, tous mes liens, toutes mes connaissances et je devais dire au revoir à tout ça. C'était un gros chamboulement, mais tout ça en me disant : mais qu'est-ce que ça fait du bien » (1.346 à 350).

Nous pouvons dire que cette transition professionnelle implique également un changement identitaire qui s'est construit petit à petit, comme elle le dit :

« Mon identité de formatrice a mis du temps quand même, quand on voit tout le chemin [...] » (1.338 à 339).

Nous estimons que cette troisième transition est la plus importante et la plus lourde dans le parcours professionnelle et la vie de Marie. C'est celle qui l'amène à passer d'infirmière à formatrice d'adultes. Cette décision implique un changement radical, selon elle. Elle a tourné la page avec son ancien métier :

« J'ai vraiment envie d'être reconnue uniquement comme formatrice » (1.478).

Pour nous montrer à quel point elle a mis sa profession d'infirmière derrière elle, Marie nous confie un événement familial malheureux :

« Juste pour dire, j'ai mon père qui est malade, il a eu besoin d'injection et pis avant il a aussi eu besoin de pansements et j'ai pu dire au médecin comme à mes parents que maintenant c'était fini. Que maintenant, il fallait faire venir les soins à domicile. Et donc que je n'allais plus être l'infirmière de mon père » (1.472 à 475).

Cet exemple, nous semble plus que parlant. Il montre à quel point sa décision de devenir formatrice et seulement formatrice est claire, pour elle. De plus, nous voyons également qu'elle assume son choix auprès de sa famille.

Au niveau temporel, nous constatons que cette décision d'abandonner les soins infirmiers et d'affirmer son côté de formatrice a mis un certain temps. Nous développerons dans la suite du travail, cette question de la temporalité liée au changement professionnel de Marie dans la formation des adultes.

Quels éléments pouvons-nous retirer de ces principales transitions ?

Grâce à ce début d'analyse, nous pouvons percevoir qu'en l'espace de 20 ans, Marie vit plusieurs transitions importantes, toutes liées à la sphère professionnelle. Nous avons le sentiment qu'un certain malaise se situe à ce niveau-là. Nous faisons l'hypothèse qu'elle se cherche professionnellement, d'abord en quittant son poste à l'hôpital, puis en faisant un bilan de compétences. Nous pouvons supposer que ce dernier lui permet, entre autres, de prendre un peu de recul concernant le fait de changer de voie professionnelle. Nous percevons la dernière transition comme la plus importante car notre sujet change vraiment de métier.

Dans la suite du travail, nous verrons si ces transitions influencent ou non une reconversion professionnelle volontaire dans le parcours de Marie.

2. Épreuves principales

Le récit fait référence à plusieurs épreuves. Toutefois Marie ne les développent pas toutes. Nous pouvons envisager qu'elle n'a pas vu l'intérêt de s'y attarder ou bien qu'elle ne souhaitait tout simplement pas les relater en détails.

Concernant les épreuves, nous distinguerons deux types d'épreuves, chez Marie : celles liées à ses différents emplois et celles liées plutôt à sa vie privée, ses études. Nous commencerons l'analyse par ces dernières.

La première épreuve que l'on peut relever est le fait que son bagage scolaire ne lui permettait pas de rentrer dans une école de soins infirmiers. Elle a alors entamé des études dans une école de commerce. Ce choix n'était pas souhaité, ce sont ses parents qui ont décidé pour elle. Nous considérons cet épisode comme une épreuve, car depuis toute jeune, Marie savait que le métier qu'elle voulait exercer plus tard était celui d'infirmière :

« [...] je voulais vraiment être infirmière, ça c'est clair [...] » (1. 9).

Elle décide de commencer tout de même cette école de commerce, car elle sait que le diplôme obtenu lui permettra, par la suite, de postuler dans une école de soins infirmiers. Marie n'ira finalement pas jusqu'au bout de son école de commerce car elle sera acceptée dans l'école souhaitée au cours de la dernière année.

Finalement, nous pensons que cette épreuve est sans grande conséquence dans son parcours de vie puisque Marie fera les études souhaitées malgré quelques années d'attente.

Nous estimons que l'épreuve se situe vraiment dans le fait qu'elle n'ait pas pu faire son choix dès le départ, à cause de son niveau scolaire.

Pour nous, la deuxième épreuve que nous qualifions de majeure se situe au moment où les organisations qui viennent en aide aux personnes démunies disent à Marie qu'elle doit faire le FSEA 1 si elle souhaite continuer à donner des formations. En effet, à ce moment-là, EduQua était rentrée vigueur et Marie était donc obligée de suivre une nouvelle formation pour être reconnue en tant que formatrice d'adultes. Il s'agit d'une vraie épreuve pour Marie qui sort de trois années universitaires, et qui pense avoir la reconnaissance nécessaire pour être enfin formatrice. Commence alors une période de réflexion sur ce qu'elle pourrait faire. Celle-ci n'a pas duré longtemps. Tous les potentiels employeurs lui disaient :

« [...] expérience excellente, mais vous n'avez pas les qualifications pour enseigner » (1.256 à 257).

Donc étant donné qu'elle souhaitait vraiment être formatrice, elle décide de faire les formations nécessaires : le FSEA 1, puis la FODA.

Nous qualifions cette épreuve de principale, car c'est elle qui déclenche son envie de suivre la formation pour être formatrice d'adultes (métier qu'elle souhaite vraiment) et donc ainsi obtenir la reconnaissance qu'elle cherche tant.

Nous estimons que son entrée dans la FODA est vécue au départ comme une épreuve pour Marie. En effet, celle-ci était vraiment inquiète et ne savait pas si elle allait être capable et être à la hauteur de ce qu'on allait lui demander :

« A l'université, la difficulté, c'était quand même de répondre aux exigences qu'on avait pour les modules, on devait pas mal lire après faire des liens, c'est vrai qu'au début tout ça c'était un gros stress. J'étais très mal de septembre à décembre, je me mettais la pression. Après un bon petit moment, j'ai réalisé que c'était tout à fait abordable. Mon premier travail c'était le plus mauvais travail que j'ai fait... Je me suis tellement mis d'exigences et de pression [...] » (1.437 à 441).

De plus, une autre inquiétude engendrée également par l'entrée dans cette formation survient au niveau de l'organisation :

« [...] j'étais inquiète, car je ne savais pas comment m'organiser toutes mes collègues m'ont dit : tu verras le boulot. Et puis moi, j'avais tous mes mandats plus mon travail encore au service de santé publique de l'enfant. Et là, avant de commencer la FODA, j'ai demandé une diminution de mon temps de travail. Donc je suis passée de 60% à 40% » (1.249 à 253).

Finalement, la dernière épreuve liée à la vie privée et aux études que nous relevons se situe lorsque ses deux filles déménagent de la maison familiale.

Son mari était en voyage à Lisbonne le weekend où elles ont déménagé. Ces deux jours solitaires et le fait de se retrouver presque seule par la suite, s'est révélé être une période plutôt difficile pour Marie :

« [...] je n'aurais jamais imaginé que c'était une étape qui allait déclencher beaucoup de choses. Mais que j'ai réalisé seulement en janvier 2010. Tout d'un coup, en janvier 2010, il y a

un ou deux examens, pis là il y a plus de cours, donc j'étais moins chargée que d'habitude, du coup je me suis dit : qu'est ce qu'elle est vide cette maison. Et tout d'un coup, il y a eu comme une phase de... presque dépressive » (l. 326 à 330).

A ce moment-là, Marie suivait un cours universitaire où il était demandé d'écrire un journal de bord personnel pour le valider. Ce travail a été pour Marie, un support très important :

« [...] et là j'ai tout écrit dans les journaux. Et ça a été aidant parce que quand j'ai posé tout ça après j'ai pu reconstruire. J'ai pu reconstruire qu'est ce que je veux moi et du coup en faisant ce travail, car on devait le faire entre janvier et je crois juin. Moi j'ai fait en janvier et là ça a beaucoup bougé dans ma tête » (l.330 à 334).

Nous voyons l'épreuve pour Marie de se retrouver toute seule, comme une épreuve révélatrice et vraiment majeure dans la vie de Marie, car celle-ci enclenche la transition ultime : celle de ne plus souhaiter être infirmière en soins infirmiers.

« [...] je ne veux plus être infirmière, c'est terminé [...] » (l.340/341).

Continuons avec les épreuves liées aux différents emplois exercés durant sa carrière professionnelle. Nous voulons souligner que nous n'estimons pas ces épreuves comme des épreuves majeures. Cependant, chacune d'entre elles a contribué à sa manière, selon nous, à se rapprocher du milieu de la formation des adultes.

Nous situons la première épreuve au moment où ses collègues des soins à domicile, ne la soutiennent plus dans son travail, que ce soit personnel ou en duo. En effet, lorsqu'elle est passée de l'hôpital aux soins à domicile, Marie était vraiment contente et motivée car elle se retrouvait dans un nouveau contexte de travail, avec de nouveaux défis, de nouvelles choses à apprendre, de nouveaux collègues, etc. Avec son binôme de travail, elle devait s'occuper de patients chronique et tenter de trouver des solutions pour améliorer leur situation. Nous pouvons dire que c'est ce qu'elle recherchait et désirait : le renouveau et le défi. Cependant, ce contexte de travail « parfait » s'est vite dégradé. Le duo qu'elle formait avec sa collègue provoque beaucoup de jalousies. Ces dernières sont apparues suite au travail remarquable qu'a fait le duo pour gérer certaines situations de travail et apporter les réponses nécessaires :

« Parce qu'il y avait des patients qui étaient chroniques, ils ne s'en sortaient pas... des états déplorables à tous les niveaux. Et puis, en fait ils ne guérissaient pas. En étant à deux, on a commencé à réfléchir, peut-être que c'est un problème de ressources, est-ce que c'est un problème affectif... bref on a cherché pour chaque patient quel était le problème. Et comme on est deux personnes différentes avec des sensibilités différentes on a tellement bien joué là-dessus que vraiment... A force de jouer là-dessus, ils ont tous guéri, donc on avait plus de patients, on n'avait plus trop de travail » (l.98 à 106).

Plutôt que dire qu'elles avaient apporté et construit un travail intéressant, leurs collègues ont préféré « les casser ». Nous remarquons dans le ton de sa voix que le fait de ne pas se sentir comprise et soutenue par ses collègues, l'a beaucoup blessée. Petit à petit, l'ambiance s'est dégradée. Marie a alors commencé à avoir envie de changement. Elle ne trouvait plus de plaisir dans son travail suite à cela. Le fait qu'une collègue essaye de prendre

sa place l'a vraiment poussé à partir. Etant donné qu'elle ne voulait pas « se battre » comme elle le dit, elle a préféré démissionner pour aller dans un autre quartier, mais toujours dans les soins à domicile.

Nous pouvons constater que cette épreuve que nous considérons comme non majeure, amène tout de même un changement professionnel.

La deuxième épreuve se situe quant à elle, dans ce nouveau quartier où elle atterrit. En effet, dès le départ elle sent une mauvaise ambiance. De plus, très vite, elle commence à avoir l'impression que les soins à domicile ne sont peut-être plus ce dont elle a envie :

« [...] je suis arrivée dans le secteur de [...]. Et là, aussi je ne savais pas si j'en avais pas marre des soins à domicile, je ne savais pas ce qui se passait en moi. Et ça a été infernal, là ça a été déclencheur et décisif, il fallait que je fasse autre chose. En fait, je me suis retrouvée face à une responsable, qui je pense avait un problème pré-démence ou pré-Alzheimer, elle oubliait tout. Elle ne savait jamais que j'étais à 50% et mon temps partiel, elle ne le respectait jamais. Donc ma charge de travail était abusive. Je finissais toujours à deux heures de l'après-midi, j'essayais de discuter y'avait rien à faire. Il y avait une ambiance infernale dans cette équipe. Il y avait que des problèmes donc ça a été déclencheur » (l.119 à 127).

Tout son passage dans ce quartier a été vécu comme une épreuve, selon nous. Cependant, celle-ci lui a permis de réaliser qu'elle n'éprouvait plus de plaisir dans les soins à domicile et qu'elle en avait marre de ce contexte de travail. Suite à cette « révélation », elle démissionne. Nous pouvons également considérer cette épreuve comme le déclencheur d'un nouveau changement professionnel.

Finalement, la dernière épreuve se déroule lorsqu'elle est engagée à la coopérative des soins infirmiers, suite à son passage dans les soins à domicile. Au départ, ce nouveau travail paraissait être idéal :

« [...] je m'occupe de toute la gestion des facturations, le matériel et les formations continues aussi. Voilà, c'était varié, c'était intéressant et nouveau. [...] Tout devait être idéal parce que c'était génial, il y avait un peu de gestion, il y avait la formation il y avait aussi tout ce qui est organisation, les plannings à faire. Voilà, c'était vraiment passionnant, des défis » (133 à 140).

Cependant, la situation se dégrade de nouveau en se retrouvant avec une collègue qui n'a pas autant d'expérience que Marie. Ces circonstances provoquent de nouvelles jalousies qui noircissent l'ambiance au travail :

« [...] puis ça s'est très vite envenimé, il y eu de la jalousie. C'était vraiment infernal tout le temps j'étais amenée à argumenter tout ce que je faisais. [...] je devais tout, tout argumenter et tout d'un coup il y a eu quelque chose en moi qui m'a dit que je ne pouvais pas annuler mes formations passées. Je ne peux pas revenir au point zéro. Et j'ai vraiment commencé à mal dormir, à être pas bien. [...] je ne pouvais pas continuer comme ça. Et puis là, ce qui s'est passé c'est que... [...] » (l.144 à 152).

Elle est partie sans réellement se battre.

Cette dernière épreuve l'amène également à un changement professionnel. On voit qu'à cause des difficultés et des problèmes rencontrés, Marie ne s'investit pas réellement dans son emploi et ne se bat pas pour ce dernier. Nous n'avons pas assez d'informations pour expliquer le fait qu'elle ne souhaite pas se battre. En effet, nous nous interrogeons sur ce

désinvestissement. Mais par la suite, elle obtient enfin un poste où elle est davantage dans la formation des adultes que dans les soins infirmiers.

Pour conclure sur cette partie de l'analyse, nous aimerions faire remarquer que toutes les épreuves vécues par Marie qui sont liées au travail, l'amènent à un changement professionnel (toujours dans le domaine de la santé). Nous relevons que ces épreuves ne sont finalement pas majeures, en effet, tout le monde vit des épreuves dans son emploi. Cependant, dans son cas, elle préfère changer de travail plutôt que de se battre. Nous percevons ces changements comme des changements impulsifs qui montrent un certain malaise dans sa profession d'infirmière. Selon nous, toutes ces épreuves contribuent à amener Marie vers un changement professionnel dans la formation des adultes.

3. Présence des cinq phases décrites par Négroni

Pour continuer, nous allons tenter de repérer le modèle des cinq phases que nous propose Négroni (2007) et de les discuter.

a. La phase de la vocation contrée

Le cas de Marie est intéressant : on ne peut pas considérer sa vocation d'infirmière comme contrée, cependant, elle aurait pu l'être. A la fin de sa scolarité, Marie se trouve gênée par son bilan scolaire qui, comme le dit Négroni (2007), offre une moins grande possibilité de choix d'orientation. En effet, à la fin de son école de culture générale, Marie ne pouvait pas rentrer dans l'école souhaitée. La seule option était de passer par une autre école qui lui apportait le diplôme nécessaire pour accéder à une école d'infirmière. A ce moment-là, ses parents lui imposent alors une école de commerce :

« [...] donc j'ai fait l'école de commerce ce qui n'était pas mon choix, c'était le choix de mes parents » (1.9 à 10).

Finalement, elle interrompt cette école en dernière année, car son dossier d'inscription était accepté pour entrer dans une école d'infirmière.

Nous constatons que sa vocation aurait pu être contrée, par son niveau scolaire, mais aussi par le fait que ses parents auraient pu l'obliger à terminer l'école de commerce et rester dans ce domaine. Ces facteurs sont des éléments qui viennent contrer une vocation, comme le mentionne Négroni (2007) dans cette première phase de la reconversion professionnelle volontaire.

Pour Négroni (*op. cit.*), cette phase est très importante car elle serait celle qui justifierait en quelque sorte la reconversion professionnelle volontaire. Cependant, dans le cas de Marie, nous ne pouvons pas dire que l'élément « déclencheur » de son changement professionnel pour devenir formatrice d'adultes résulte d'une vocation contrée.

b. La phase de désengagement

Il est important de préciser que Marie a changé plusieurs fois de métiers dans le domaine de la santé avant de venir dans le milieu de la formation des adultes.

Le parcours de Marie est intéressant et singulier au vu de l'enchaînement des différents postes qu'elle occupe. En effet, Marie se désengage pour se réengager rapidement dans un autre emploi, mais toujours dans le même domaine :

« [...] c'est marrant à chaque fois que j'ai lâché quelque chose, pouf, il y en a d'autres qui m'ont demandés » (l. 277 à 278).

Pourquoi autant de désengagements et d'engagements ? Pourquoi, toujours dans le même domaine ? Quelles sont les raisons de ces désengagements ?

Pour tenter de comprendre cela, Négroni (2007) mentionne qu'il existe plusieurs facteurs qui poussent les individus au désengagement. Dans le cas de Marie, nous pouvons en relever trois : le facteur ambiance, la routine et la non-reconnaissance.

Nous faisons l'hypothèse que le facteur majeur dans le fait que Marie se désengage professionnellement à plusieurs reprises est la routine. En effet, on repère très bien ce sentiment surtout lorsqu'elle travaille à l'hôpital, mais également dans ses différents postes, dans le domaine de la santé. Comme elle le dit, Marie est une personne qui s'ennuie après un certain temps dans une organisation car elle pense avoir fait le tour, ne plus rien apprendre. Elle a même l'impression de ne plus avoir de nouveaux défis, etc. Cela engendre une situation insupportable, dû au fait que le travail accompli n'a plus vraiment de sens pour elle. Nous pourrions dire qu'elle n'arrive plus à se retrouver dans son ou ses emploi(s).

Le deuxième facteur qui, selon nous, influence également ses désengagements professionnels est la mauvaise ambiance au travail. En effet, à part son poste d'infirmière à l'hôpital, elle nous raconte les problèmes d'ambiance qu'elle vit à chaque fois dans tous ses autres emplois, que ce soit dans les soins à domicile, quand elle est coordinatrice à la coopérative des soins infirmiers ou encore lorsqu'elle est engagée dans un service de santé publique à l'enfant. Ceux-ci l'affectent énormément et plutôt que de se battre, elle préfère comme elle le dit, partir. Nous avons remarqué, d'après son entretien, que le même schéma se reproduit la plupart du temps. En effet le problème de jalousie qu'elle ressent de la part de ses collègues est récurrent ainsi que la mauvaise entente lors de collaborations, la manière distincte de travailler ou encore la routine qui s'installe, etc. Par exemple, dans cet extrait, nous ressentons réellement la jalousie de ses collègues envers elle :

« Parce qu'il y avait des patients qui étaient chroniques, ils ne s'en sortaient pas... des états déplorables à tous les niveaux. Et puis, en fait ils ne guérissaient pas. En étant à deux, on a commencé à réfléchir, peut-être que c'est un problème de ressources, est-ce que c'est un problème affectif... bref on a cherché pour chaque patient quel était le problème. Et comme on est deux personnes différentes avec des sensibilités différentes on a tellement bien joué là dessus que vraiment... dès le matin on avait 8 patients, c'était tous des ulcères, je me rappelle, c'était épouvantable. A force de jouer là-dessus, ils ont tous guéri, donc on n'avait plus de patients, on avait plus trop de travail. Du coup ça crée...ça donne envie aussi à d'autres collègues. Et plutôt que de dire que c'était un modèle intéressant, on a eu plutôt eu envie de le casser. Et puis, aussi entre nous deux à un moment donné comme dans toute association, à un moment donné, on a envie... on se complétait tellement bien que...je ne sais pas j'avais envie de changement » (l.98 à 109).

Finalement, nous pourrions interroger la signification du fait qu'elle se retrouve toujours dans les mêmes schémas. En est-elle consciente ou pas ?

Le dernier facteur que nous avons relevé, pouvant amener à une reconversion professionnelle volontaire est celui de la non-reconnaissance. En effet, nous pouvons constater d'après l'entretien, que la reconnaissance est quelque chose de très importante pour Marie. Elle la recherche dans tous ses métiers. Nous pouvons imaginer que le fait que ses collègues ou autres ne valorisent pas ses compétences et son savoir-faire, engendre un désinvestissement de sa part, dans ses différents emplois. Comme le dit Négroni (2007), la reconnaissance participe au fait de donner un sens à son travail, tout en rehaussant l'estime de soi et en augmentant la motivation ainsi que la satisfaction. Selon nous, ce manque de reconnaissance est vraiment un facteur important dans ses désengagements professionnels.

Pour conclure sur cette phase, comme le mentionne l'auteure, le désengagement est, dans la plupart des cas, souhaité par la personne car il met fin, le plus souvent, à une situation de travail peu satisfaisante. Nous pouvons voir que ces trois facteurs ci-dessus ont amené à différents degrés un sentiment de souffrance chez Marie qui l'a poussée à se désengager de ses différents emplois.

c. La phase de latence

Revenons sur le fait que Marie se désengage et s'engage très vite dans un autre emploi. Selon Négroni (2007), la phase de la latence est une période de réflexion, de redéfinition d'une situation professionnelle. C'est également une période qui permet de voir les différentes possibilités qui s'offrent à la personne. Dans le cas de Marie, il est clair que cette période de latence est quasi nulle, dans un premier temps. En effet, elle se désengage de son ou ses postes, et démissionne immédiatement après. Il n'y a pas de temps de réflexion pour essayer de comprendre la situation ou pour l'évaluer. Elle ne prend pas le temps de voir ce qu'elle souhaite réellement et ainsi, de construire un nouveau projet. Comme elle le dit, lorsqu'elle laisse tomber un emploi, très vite elle en trouve un autre. On peut se demander si elle n'accepte pas les postes, de peur de dire non ou de peur d'être sans travail. Ces divers changements ne se traduiraient-ils pas par un mal-être du fait que la décision de se réorienter professionnellement n'est pas encore prise, comme le suggère Négroni (*op. cit.*) ?

Ce n'est qu'après un certain laps de temps, lorsqu'elle se désengage et se réengage sans vraiment prendre le temps de réfléchir, qu'elle va prendre la décision de faire un bilan de compétences, afin de voir si elle a les aptitudes nécessaires pour être formatrice et laisser derrière elle le métier d'infirmière. Cette étape est très importante, car elle va être le déclencheur d'une remise en question et d'une réflexion concernant son avenir professionnel. Marie se demande si, finalement, les soins infirmiers sont faits pour elle. Ce qu'elle cherche à travers ce bilan de compétences c'est voir si elle « doit » continuer dans les soins infirmiers ou bien si elle « peut » laisser de côté ce milieu-là pour aller uniquement vers la formation des adultes. A ce moment, nous considérons qu'elle est en pleine phase de latence. Cependant, celle-ci, ne va pas être très longue. Une fois que le bilan confirme son envie d'aller dans les métiers de la formation des adultes, elle entame les démarches nécessaires, c'est-à-dire s'engager dans une formation. Cependant, elle continue à exercer dans le milieu de la santé en ayant également des tâches de formatrice et tout en mettant en marche ce nouveau projet.

Nous estimons que cette phase de latence est une étape très importante. Il s'agit du moment où la personne « se pose », et réfléchit aux différentes possibilités qui s'offrent à elle et les évalue. C'est un moment où l'individu peut se projeter dans différents futurs. C'est également une période où la personne va exprimer aux autres sa situation professionnelle insatisfaisante. Nous ne retrouvons pas cela, ou très peu dans le cas de Marie. Elle ne prend

pas de temps pour comprendre la situation et voir ce dont elle a vraiment envie. Par exemple, lorsqu'elle était dans les soins à domicile (second quartier où elle a travaillé), comme elle le dit, l'ambiance était infernale, ce qui a été déclencheur pour Marie :

« Il y avait une ambiance infernale dans cette équipe. Il y avait que des problèmes donc ça a été déclencheur. Et je me rappellerai toujours je suis partie avec mon scooter, je suis arrivée à la coopérative des soins infirmiers...je ne sais pas, j'ai eu l'idée, l'intuition de passer par là-bas. Je ne sais pas pourquoi, mais je suis arrivée là-bas. J'ai ouvert la porte et je me suis retrouvée face à la directrice que je connaissais un peu. Et donc, je me suis retrouvée face à elle et puis elle me dit : tu sais... oui j'avais eu écho qu'il y avait un poste de coordinatrice. Et je suis allée dans son bureau, on a passé un entretien de candidature et j'ai été engagée sur le champ » (l.126 à 133).

Voilà un exemple concret parmi d'autres, qui nous montre qu'il n'y a pas vraiment de réflexion de sa part. En effet, elle ne se sent pas bien dans son travail et le quitte. Très vite, on lui propose autre chose qu'elle accepte sur le champ. A travers cet exemple, on voit bien qu'elle enchaîne les emplois, sans même se demander si les nouveaux postes qu'on lui propose lui correspondent ou pas. Elle ne se laisse pas de temps pour voir les autres possibilités.

Tout ceci nous amène à dire qu'elle ne prend pas véritablement le temps de voir ce qu'elle souhaite faire de sa vie professionnelle, malgré qu'on perçoive un certain malaise dans son rôle d'infirmière. Nous pouvons nous demander si le fait qu'elle n'ait pas véritablement pris ce temps de réflexion plus tôt, n'influence pas le fait qu'elle se désengage autant de fois pour se réengager très vite par la suite.

Il est intéressant de constater également dans cette phase de latence, que nous ne retrouvons pas Marie dans les trois temps de la latence que propose Négroni (2007). En effet, elle n'a pas l'air de vivre le premier temps où le sujet énonce son vécu du travail, autour de lui. L'entretien nous donne l'impression qu'elle ne parle pas de ses différents problèmes à son entourage. Cependant, peut-être qu'elle n'en a tout simplement pas trouvé la pertinence d'en discuter durant l'interview. Le deuxième temps, qui est un temps où la personne se projette dans différents espaces sociaux, est présent. En effet, Marie se projette dans le métier de formatrice, projet qu'elle consolide à travers un bilan de compétences :

« Je crois qu'il y a eu des événements déclencheurs comme le bilan de compétences qui a... j'ai eu à un moment donné besoin d'affirmer ce projet de devenir formatrice [...] » (l.419 à 420).

Enfin, nous la retrouvons également dans le troisième temps, qui est celui de la mise en action d'un nouveau projet. En effet, nous pouvons considérer que « la mise en action », est le fait qu'elle décide de faire un bilan de compétences afin de voir si son projet de devenir formatrice est envisageable ou non.

d. La phase de bifurcation

Celle-ci est caractérisée par la prise de décision. En effet, nous situons la bifurcation chez Marie lorsqu'elle prend la décision de devenir formatrice d'adultes et de laisser derrière elle définitivement les soins infirmiers, métier où elle ne se reconnaît plus :

« [...] voilà c'est terminé, je ne suis plus infirmière. Mon identité de formatrice a mis du temps quand même quand on voit tout le chemin [...] » (l.337 à 339).

Il est intéressant de voir que Marie est consciente que sa décision a mis énormément de temps à se mettre en place.

Soulignons tout de même qu'au moment où elle bifurque, Marie est en fin de formation universitaire. Ce point est intéressant dans le sens où Négroni (2007) situe la formation dans la phase de réengagement.

L'auteure nous dit que cette phase est souvent annoncée par un événement. C'est-à-dire un événement qui viendrait à un moment donné et ferait bifurquer la personne volontairement. L'auteure nous expose plusieurs cas de figure, comme la naissance, le divorce, la rencontre, etc. Dans le cas de Marie, l'événement déclencheur est vraiment le déménagement de ses filles. En effet, cette période est vue par Marie comme un chamboulement. Suite à leur déménagement, Marie se retrouve toute seule :

« [...] qu'est ce qu'elle est vide cette maison. Et tout d'un coup, il y a eu comme une phase de... presque dépressive [...] » (l.329 à 330).

C'est une phase où elle réalise qu'elle est seule. Le fait de se sentir seule va l'amener à penser à elle, à « se poser », à penser à son futur, à ce qu'elle veut pour la suite. Cette phase qu'elle appelle « presque dépressive », elle va la raconter dans un de ses travaux universitaires. Cet exercice va lui permettre de reconstruire ses envies, comme elle le dit :

« J'ai pu reconstruire qu'est-ce-que je veux moi » (l.332),

« Et là, ça a beaucoup bougé dans ma tête » (l. 333/334).

Nous pouvons dire qu'elle « bifurque » vraiment à ce moment-là et qu'elle réalise qu'elle ne souhaite plus être infirmière. Comme pour affirmer cette décision, ce jour-même, elle décide d'aller en discuter avec son supérieur :

« Et je suis allée voir mon responsable du service de santé publique de l'enfant et là je lui ai dit en janvier... parce qu'ils nous proposent toujours en janvier si on a des vœux c'est maintenant qu'il faut les exprimer. Et là, je ne sais pas comment, j'étais si déterminée et si claire dans ma tête. Je suis allée lui dire : voilà c'est terminé, je ne suis plus infirmière » (l.334 à 338).

Nous nous demandons si cette période d'écriture ne pourrait pas être considérée comme une période de latence où Marie prend le temps de réfléchir sérieusement à son avenir professionnel et surtout à prendre en compte ses envies. En effet, comme le dit Négroni (2007), les phases peuvent s'entrecroiser, ce qui pourrait être le cas pour notre sujet.

e. La phase de réengagement

Selon l'auteure, « On peut résumer le moment du réengagement comme la mise en cohérence des projets dans le réel » (Négroni, 2007, p.161). En effet, au moment de l'entretien, Marie se trouve au début de cette phase. Elle a fini sa formation et pour elle, il est clair qu'elle souhaitait se réengager dans un projet en tant que formatrice d'adultes. Sachant qu'elle a le désir de ne plus être que formatrice, son ex employeur du service de santé

publique de l'enfant va l'engager pour un projet d'aides familiales et d'aides soignantes, en tant que formatrice d'adultes.

Nous avons trouvé intéressant de constater que pour Négroni (*op. cit.*), durant cette phase, la personne va évaluer son nouveau projet, ses capacités, etc. en passant par un bilan de compétences. Dans le cas de notre sujet, le bilan de compétences se situe plutôt dans la phase latence, lorsqu'on lui propose un poste de responsable dans un service de santé publique de l'enfant.

Un autre élément dont nous avons déjà parlé et qui nous paraît également intéressant est le fait que Négroni (*op. cit.*) situe la période de formation durant cette phase de réengagement, alors que dans le cas de Marie, nous l'avons également situé dans la phase de latence. En effet, suite au résultat de bilan de compétences, elle entame des études universitaires dans le but d'avoir un diplôme la reconnaissant en tant que formatrice.

Nous pouvons dire que cette dernière phase ne correspond pas tout à fait à celle que propose Négroni (*op. cit.*) dans le sens où Marie est déjà sûre de ce qu'elle souhaite, et de ses compétences en tant que formatrice. Alors que Négroni (*op. cit.*) souligne le fait que cette nouvelle étape dans la vie d'une personne reste encore une phase d'incertitude, de doutes et de complexité. Nous ne retrouvons pas ces éléments dans le récit de son réengagement. Nous avons l'impression qu'il n'y a « plus » de doutes et que tout est clair lors de son dernier réengagement professionnel.

Pour conclure sur le processus de reconversion professionnelle volontaire dans le parcours de Marie, nous constatons que les phases ne sont pas aussi claires et si « carrées » que le décrit Négroni (*op. cit.*). En effet, nous avons remarqué que certaines phases s'entrecroisent, comme celles de latence et de réengagement. Nous pensons que Marie se désengage pour se réengager dans un nouvel emploi, à plusieurs reprises, influence le fait que les phases s'entrecroisent et sont parfois difficiles à repérer. Certaines phases ne sont pas présentes comme celle de la vocation contrée et d'autres sont partiellement présentes comme la phase de latence et du réengagement.

Nous retenons un élément important ici : le changement professionnel de Marie n'a pas pour origine une vocation contrée, comme c'est parfois le cas pour les sujets de Négroni (*op. cit.*) et Marie n'entretient pas réellement de discours de vocation contrée non plus.

4. Intentionnalité du changement professionnel en formation des adultes et sa temporalité

a. Intentionnalité

Intéressons nous au caractère intentionnel du changement professionnel de Marie. Jusqu'à quel degré ce changement est-il intentionnel ?

Dans le cas de notre travail, nous ciblons l'intention liée au fait de devenir acteur de son changement professionnel dans le milieu de la formation des adultes.

Pour Marie, devenir formatrice d'adultes n'était pas un souhait au départ de sa carrière professionnelle. Cette envie de devenir formatrice s'est installée petit à petit. Elle commence sa carrière en tant qu'infirmière et à partir de là s'écoule une vingtaine d'années où elle va changer à plusieurs reprises de poste et se rapprocher de plus en plus de la formation d'adultes. Nous pouvons imaginer que le jour où une de ses collègues lui propose de la

remplacer pour donner des cours (dans le domaine de la santé) dans une organisation qui vient en aide aux personnes démunies peut être perçu comme révélateur dans le sens qu'en donnant ces cours, Marie commence à réaliser qu'elle devenait vraiment formatrice :

« Et là, j'ai commencé à être formatrice » (1.174/175).

A ce moment-là, elle était toujours infirmière.

Au niveau de l'intention du changement professionnel, nous aurions tendance à dire qu'au départ, être formatrice n'est pas un souhait ou un désir profond. Mais l'intention d'exercer ce métier et la volonté d'être reconnue en tant que formatrice se sont construites petit à petit. Elle a découvert ce milieu un peu par hasard, dans le sens où elle n'a pas vraiment cherché un poste dans ce milieu-là. Ce sont plutôt des propositions de travail qui lui ont été faites, et qu'elle acceptait. C'est pourquoi, au départ, nous ne considérons pas le fait d'être formatrice comme intentionnel.

Jusque là, nous pouvons dire que l'intention de Marie de devenir formatrice d'adultes est faible.

Grâce au remplacement qu'elle fait dans cette organisation, d'autres organisations vont la contacter et petit à petit, comme elle le dit. Elle va ainsi devenir connue dans le milieu en parallèle à son poste de responsable d'un service public d'aide à l'enfant. Marie commence donc à acquérir une véritable expérience dans le domaine de la formation des adultes. Cependant, comme elle le mentionne, il lui manque une formation :

« [...] je ne suis toujours pas formée » (1.165/166).

A cette époque, elle va faire un bilan de compétences pour voir si elle pourrait être formatrice et laisser derrière elle le métier d'infirmière. Nous pouvons constater qu'à partir de ce moment, le pouvoir d'action de Marie n'est que grandissant. Suite au résultat positif du bilan, Marie va s'investir complètement dans le fait de devenir formatrice d'adultes. Elle entame une formation universitaire qui dure trois ans. Cependant, celle-ci ne va pas être reconnue et pour continuer à enseigner, les organisations pour lesquelles elle travaille vont lui demander de réaliser le FSEA 1. Puis, elle s'engage également dans la FODA dans le but d'avoir la reconnaissance du milieu pour pouvoir être formatrice. Nous avons constaté que plus elle s'investie dans ce projet de formatrice, plus elle se désinvestie des soins infirmiers.

Nous estimons qu'à partir de ce moment-là, le fait de devenir formatrice d'adultes est vraiment volontaire, dans le sens où lorsqu'elle réalise qu'elle possède les compétences pour devenir formatrice, elle s'investit vraiment pour formaliser ses expériences dans ce milieu-là. Cependant, lorsqu'elle prend réellement la décision de bifurquer, celle-ci ne vient pas uniquement d'elle. Ce que nous entendons par là, c'est qu'un élément va la pousser à quitter définitivement les soins infirmiers : celui du déménagement de ses filles, comme nous l'avons déjà mentionné. En effet, le fait de se retrouver seule lui a permis de prendre « enfin » le temps nécessaire pour penser à elle, et pour penser également à ce dont elle désire pour son avenir.

Nous interrogeons l'influence de cet événement sur la décision de quitter définitivement le métier d'infirmière. Sans cet événement dans le parcours de Marie, aurait-elle tout de même quitté son métier d'infirmière ?

Pour résumer, nous voyons surtout l'intention chez Marie à partir du moment où elle décide de faire ce bilan de compétences qui selon nous, est le déclencheur de ce changement professionnel. A partir de ce moment, Marie ne cesse de « se battre » pour être reconnue en tant que formatrice d'adultes, en s'investissant dans diverses formations universitaires ou autres. Cependant, nous ne considérerons pas totalement le moment où elle dit vraiment vouloir arrêter le métier d'infirmière comme intentionnel de sa part. En effet, comme nous l'avons vu, c'est le départ de ses filles qui va déclencher sa prise de décision « finale ».

Suite à ce qui a été dit, selon nous, l'intention de sa démarche pour devenir formatrice d'adultes, est assez élevée. Ce qui pousse Marie à faire ce choix, à changer de métier, c'est vraiment une volonté et une motivation personnelle à vouloir exercer un métier qui lui permette comme elle le dit, de découvrir autre chose :

« Il y a aussi le fait que c'était un défi et aussi le fait que c'est nouveau quand même, le métier de formateur. Je crois que j'ai besoins de nouveauté et de défis. Alors pourquoi formatrice ? Je crois que c'est le métier qui me permet de découvrir encore autre chose » (l.424 à 427).

b. Temporalité

Pour Marie, le fait de devenir réellement formatrice a mis environ 10 ans. Négroni (2007) souligne qu'une reconversion professionnelle peut être de courte durée comme aboutir seulement après de nombreuses années, comme le cas de Marie.

Pour Marie, nous pensons que ce changement a mis du temps, car elle a suivi trois formations en parallèle à ses divers emplois. La première formation continue qu'elle a faite à l'université a duré trois ans. Ensuite, elle a fait le FSEA 1 (validation d'acquis) qui dure huit mois. Et finalement, la FODA, pendant quatre ans. Au total, ses formations auront duré environ huit ans. On s'aperçoit effectivement, que le fait de valider ses expériences lui a coûté énormément de temps, de sacrifices et d'argent. Cependant, durant les derniers mois de la FODA, tout s'est accéléré, avec l'épisode du déménagement de ses filles. En l'espace de peu de temps elle va réaliser qu'elle ne veut plus être infirmière et va en parler très vite à son employeur.

Nous pourrions imaginer le changement professionnel vers la formation des adultes en trois temps avec des temporalités distinctes. Le premier serait lorsqu'elle découvre comme nous l'avons dit le métier de formateur un peu par hasard et surtout petit à petit. Nous pouvons dire ici qu'elle met environ quatre à cinq ans pour faire ses premiers pas dans les métiers de la formation. Le deuxième temps serait amené par le bilan de compétences. Celui-ci, selon nous, va faire accélérer les choses, suite à la réponse positive du bilan. En effet, elle va très vite s'engager dans trois formations (universitaires ou autres), les unes à la suite des autres, sans perdre de temps, comme elle le dit. Cette période d'études va être assez longue (environ huit ans). Nous situons le dernier temps lors du déménagement de ses filles. De nouveau, tout s'accélère en très peu de temps. Elle réalise qu'elle est seule et qu'elle doit penser à son avenir professionnel ainsi qu'à ses envies. En l'espace de quelques semaines, elle prend la décision de laisser derrière elle son métier d'infirmière.

Marie concrétise réellement son projet au bout de dix ans. Son cas est intéressant car la temporalité de son processus de reconversion est longue.

5. Synthèse intermédiaire : reconversion professionnelle ou évolution de carrière ?

Marie a-t-elle vécu une reconversion professionnelle ou plutôt une évolution de carrière ?

Pour discuter cela, essayons de voir les changements de compétences, d'identité professionnelle, de milieu et de poste et de position entre l'ancien métier d'infirmière de Marie et son nouveau métier de formatrice d'adultes.

Il est clair que Marie se destinait depuis toute jeune à être infirmière. C'était le métier qu'elle avait choisi d'exercer. Cependant, à un certain moment de sa carrière elle décide de laisser les soins infirmiers pour devenir formatrice d'adultes. Quelle conclusion peut-on tirer de ce changement en regard de notre question de recherche ?

Pour Marie, il est clair qu'elle a complètement changé de métier, malgré le fait qu'elle garde une certaine part de son ancien métier dans le nouveau. Comme elle le dit, en tant que formatrice, elle a des tâches toutes autres que celles d'une infirmière, ce qui implique d'autres compétences. En tant que formatrice, elle n'est plus là pour soigner les patients, elle est dans un autre rôle : celui de la gestion de formations et dans le face à face pédagogique. Elle n'est plus dans la pratique infirmière. Il nous paraît intéressant de constater que, pour elle, au niveau identitaire, elle se sent formatrice et non plus infirmière. Cela pourrait-il être considéré comme un indice pour affirmer que son changement professionnel est bien une reconversion professionnelle ?

Devenir infirmière ou formatrice d'adultes demandent des compétences totalement différentes. En effet, malgré le fait qu'elle reste toujours dans le domaine de la santé, son métier de formatrice ne lui demande plus d'être dans la pratique. Nous la situons davantage à un niveau méta. Aujourd'hui, on peut la situer du côté de la conception et la gestion de formation, de l'accompagnement du personnel santé, ainsi que dans le face à face pédagogique. Les nouvelles compétences que demandent ces fonctions, seront apprises sur le tas, pour Marie. Cependant, par la suite comme nous l'avons vu, elle va les formaliser et se professionnaliser grâce à une formation de formateur d'adultes. Il nous semble que ces compétences sont de l'ordre d'un changement total par rapport à son ancien métier. Pour nous, nous ne pouvons pas parler d'évolution de compétences, car les tâches qu'elle a aujourd'hui, dans son cahier des charges en tant que formatrice ne sont pas des tâches qu'une infirmière pourrait espérer avoir un jour. Ce n'est pas dans la lignée des choses. Pour elle comme pour nous, il s'agit d'un nouveau métier. Cependant, il faut tenir compte du fait qu'elle ne met pas complètement de côté son métier d'infirmière, car Marie réutilise tout son bagage et toutes ses expériences passées dans son métier de formatrice. Au niveau identitaire, on peut également constater un changement important : elle ne se considère plus comme une infirmière, mais bien comme formatrice. Elle le dit bien à plusieurs reprises. Ce point nous paraît essentiel lorsque l'on parle de reconversion professionnelle. Car il montre bien qu'il y a une rupture avec son ancien métier, mais surtout une rupture avec son identité d'infirmière. On voit bien tout au long de l'entretien qu'elle cherche et qu'elle a besoin également d'une reconnaissance de son travail de formatrice auprès de ses collègues. En ce qui concerne le changement de milieu de travail, nous pouvons dire que celui-ci n'est pas aussi radical, car elle reste toujours dans le domaine de la santé, mais change de profession.

Intéressons-nous maintenant de plus près aux phases de reconversion professionnelle volontaire de Négroni (2007). Retrouvons Marie dans ces cinq phases ?

Comme nous l'avons vu, Marie ne se situe pas dans une vocation contrée, phase déterminante selon Négroni (*op. cit.*). Au départ, le métier de formatrice n'était pas une vocation, elle l'a découvert bien plus tard.

En ce qui concerne le désengagement, nous avons pu constater qu'elle se désengage et se réengage à plusieurs reprises pour finir par changer à chaque fois de travail. Nous pensons que le fait de se désengager et de se réengager peut être vu comme un élément qui montre un malaise dans son métier d'infirmière. Négroni (*op. cit.*) ne parle pas de désengagements pluriels dans sa phase. Nous pensons que cette phase est totalement présente, malgré le fait que le cas de Marie est assez particulier.

Pour la troisième phase, la latence, nous estimons que Marie se retrouve partiellement dans celle-ci. En effet, nous pouvons voir qu'elle passe par un temps bref de réflexion, suite à son bilan de compétences. Cependant, elle ne prend pas le temps de réfléchir et de voir ce qu'elle souhaite vraiment pour elle lorsqu'elle se désengage de ses divers emplois. Négroni (*op. cit.*) nous fait remarquer l'importance de cette phase de latence et le fait qu'elle puisse être assez longue. Dans le cas de Marie nous avons surtout parlé d'une phase brève de latence, du fait qu'elle se désengage et se réengage très vite. Cependant ne pourrions-nous pas situer cette phase de latence plus largement que ce que nous avons dit plus haut ? C'est-à-dire durant toutes les périodes de désengagements et d'engagements ? Nous pourrions alors voir cela comme le moment où elle se cherche professionnellement.

Pour ce qui est de la phase de bifurcation, elle est totalement présente chez Marie. Elle est annoncée par un événement déclencheur, comme le souligne Négroni (*op. cit.*).

Finalement, la phase de réengagement est présente, malgré le fait que nous ne situons pas la période de formation dans celle-ci. Marie se réengage vraiment dans ce nouveau projet qui lui est proposé par un service de santé publique.

Si nous faisons le total des cinq phases, nous estimons que la balance penche plutôt vers une présence des phases de Négroni (*op. cit.*). Elles sont quasiment toutes repérables, sauf la vocation contrée. En ce qui concerne les autres, elles sont présentes à des degrés différents. Certaines sont plus proches de la description que fait Négroni (*op. cit.*) que d'autres et certaines s'entrecroisent.

Au vu de tout ce qui a été dit, et ce, malgré le fait que nous ne retrouvons pas exactement les phases comme le décrit Négroni (*op. cit.*), nous aurions tendance à dire que le changement professionnel en formation des adultes de Marie est bel et bien une reconversion professionnelle volontaire, c'est-à-dire une bifurcation dans son parcours. En effet, au départ, Marie ne se destinait pas à un métier de formatrice. Pourtant, son parcours professionnel va prendre un tournant totalement différent. Elle va se retrouver face à un nouveau métier qui va lui demander de nouvelles compétences et qui, de plus, amène une nouvelle identité professionnelle. Ce changement est vraiment souhaité, et plutôt intentionnel, on le voit notamment par le fait qu'elle s'investit durant plusieurs années dans diverses formations.

Lorsque l'on parle de bifurcation, il y a toujours un « avant » et un « après » celle-ci. Dans le cas de Marie, nous pourrions considérer qu'il y avait la « Marie infirmière » et aujourd'hui, la « Marie formatrice » avec un métier différent et des compétences différentes. Nous parlons bien de métier différent et cela malgré le fait qu'elle reste dans le domaine de la santé. Comme nous l'avons vu dans la partie théorique, le même domaine comporte plusieurs métiers bien distincts.

Une bifurcation implique une rupture, une réorientation du parcours et un changement. Généralement un moment de crise précède la bifurcation. A cause d'un malaise, d'un conflit,

d'un désenchantement, d'une tension, d'une montée en pression, etc. Nous retrouvons la présence de ces éléments dans le changement professionnel de Marie.

Nous estimons que son changement professionnel n'est pas une évolution de carrière car le métier qu'elle exerce aujourd'hui n'est pas considéré comme une promotion dans le métier d'infirmière. En effet, nous ne parlons pas d'évolution de compétences ou d'évolution d'identité, mais bien de changements. Nous considérons davantage l'évolution de carrière comme une sorte de promotion ou de gradation. Bien qu'elle reste dans le domaine de la santé, nous ne pouvons pas dire qu'elle « grade » en tant qu'infirmière : elle change de métier.

Tout cela nous amène à conclure que le changement professionnel de Marie dans la formation des adultes est une reconversion professionnelle volontaire. Cependant, nous estimons que la reconversion est tempérée par le fait qu'il n'y a pas de changement institutionnel, ni de vocation contrée (en nous rapportant aux phases de Négroni).

Si nous faisons un petit parallèle entre David et Marie, que pouvons-nous en retenir ? Nous avons estimé que dans les deux cas, il s'agissait d'une reconversion professionnelle volontaire. Au départ de leur carrière professionnelle, les deux sujets n'ont pas vécu de vocation contrée ou n'en ont pas vraiment le discours. Les deux se désengagent fortement de leur ancien métier, pour des raisons différentes. Nous pouvons également ajouter le fait qu'ils restent tous deux dans la même institution. Malgré ces quelques points importants, nous avons également relevé des divergences. Pour nous, l'élément principal est le fait que pour Marie devenir formatrice est quelque chose qu'elle a découvert petit à petit et qu'elle a souhaité faire par la suite. Alors que pour David, devenir responsable de formation est quelque chose qu'on lui a proposé et qui n'est pas venu de lui-même. Selon ces deux cas, il semblerait que le fait de devenir formateur soit une décision murie ou qu'elle le soit beaucoup moins n'influence guère le processus de reconversion professionnelle volontaire.

6. Tableau récapitulatif

MARIE	Pas présente	Mitigé	Présente
Vocation contrée	X		
Désengagement			X
Latence		X	
Bifurcation			X
Réengagement			X
Dimension volontaire		Elle change intentionnellement mais la volonté de la branche n'est peut-être pas totale au départ	
Bilan	1	2	3

MARIE	Pas de changement	Pas beaucoup de changements	Beaucoup de changements	Total changement
Compétences				X
Poste / position				X
Milieu / institution		X		
Identité professionnelle				Elle se considère formatrice
Bilan		1		3

C. Nathalie

1. Transition(s) principale(s)

Quelles sont les transitions principales dans le parcours de Nathalie ?

La première transition est souhaitée. Nous la situons lorsque Nathalie entre sur le marché du travail. En effet, le passage de la scolarité au monde du travail est un changement important dans la vie. Nathalie a toujours voulu travailler dans l'enseignement primaire. A la fin de ses études, elle commence à faire des remplacements dans les écoles, cependant elle se rend vite compte qu'elle n'est pas très à l'aise avec les jeunes enfants :

« Mais j'ai toujours été intéressée par le domaine de l'éducation, je voulais être, en fait, maîtresse d'école. *D'accord*. Maîtresse d'école pour éventuellement les, les, les élèves de l'école primaire. *D'accord*. Et une fois, que j'ai eu ma matu, effectivement, je suis devenue remplaçante pour ces élèves-là. Alors, quand je suis arrivée à cinq, sixième ça allait bien, je ne vous dis pas quand on me mettait à l'école infantine, dès que les enfants savaient mieux faire les bricolages que moi... c'était... surtout à Noël, c'était épique (rires). C'est eux qui me montraient comment fallait faire » (1.9 à 18).

Elle réalise que ce travail avec des enfants est compliqué pour elle et envisage l'enseignement au cycle d'orientation. Pour cela, elle a besoin d'une licence. A cette époque-là, Nathalie souhaite prendre un appartement et avoir son indépendance par rapport à ses parents. Pour arriver à son but, elle est dans l'obligation de trouver un emploi et laisse de côté son idée de poursuivre des études universitaires. Durant cette période, elle a l'opportunité de travailler dans la banque où elle faisait déjà des remplacements les samedis, lorsqu'elle était étudiante. Nathalie se doit d'accepter ce poste.

A notre avis, la transition se situe au moment où elle travaille dans une banque, dans un milieu qui ne lui plaît pas forcément, au départ :

« Et voilà, j'ai trouvé un poste, là, aussi sans être passionnée par la banque, je veux dire c'était un peu l'opportunité à l'époque c'était relativement facile de trouver du travail » (1.26 à 28).

Nous pouvons dire que cette transition l'éloigne de ses désirs premiers d'enseignement. A ce moment-là, son désir d'indépendance est plus fort que son souhait d'être enseignante.

Nous la situons la deuxième transition lorsqu'elle est en congé maternité. Suite à ce congé, elle se rend compte que responsable de formation est un métier qui ne l'intéresse plus vraiment :

« Et ça m'intéressait un peu moins et donc je suis partie au centre de formation de cette banque à Genève » (1.67 à 68).

A son retour, elle décide donc de postuler pour être formatrice, toujours dans cette même banque.

Faisons une petite parenthèse pour comprendre les divers changements professionnels de Nathalie dans cette même entreprise. Suite à son premier engagement dans la banque, sa

cheffe lui propose de faire une licence en HEC, si elle souhaite évoluer dans l'entreprise. Nathalie accepte cette formation qu'elle suit en parallèle de son emploi. Une fois le diplôme en mains, elle obtient un poste de responsable de formation qu'elle tiendra pendant trois ans. Après quoi, elle décide de postuler pour une place de formatrice d'adultes.

Ce nouveau poste correspond à son souhait. Ce changement est peut-être l'expression de son souhait premier : celui d'être enseignante. A cette époque, Nathalie n'a toujours pas de formation pour être formatrice. Cependant, elle a l'expérience du « business ». Comme elle le dit, elle voulait transmettre ses connaissances :

« Et puis, à un moment donné, j'ai eu envie d'être formatrice, de transférer mes connaissances » (1.152/153).

Pour nous, ce changement de poste est vraiment une transition majeure dans son parcours professionnel, dans le sens où elle change « complètement » de métier. En effet, elle se retrouve face à un nouveau public pour donner des formations dans un contexte autre que celui qu'elle connaissait, celui de l'école primaire. De plus, étant donné qu'elle n'avait pas de formation adaptée, elle a dû apprendre sur le tas, comme elle le dit.

Nous pensons peut-être que Nathalie est dans une situation inhabituelle, ce qui engendre une épreuve.

Nous situons la troisième transition lorsqu'elle prend le poste de directrice d'un centre de formation bancaire. Cette fois-ci, elle change d'entreprise. Elle postule pour ce nouvel emploi car la banque pour laquelle elle travaille, fusionne avec une autre banque, et certains formateurs seront licenciés. Ignorant si elle conserve son poste, elle accepte une proposition : celle de prendre la direction d'un centre de formation bancaire.

Nous considérons également ce changement professionnel comme une réelle rupture, car, comme elle le dit, cet emploi ouvre sur un nouveau monde :

« Alors voilà, alors quand je suis devenue directrice d'un centre de formation bancaire, j'ai changé complètement de monde. Et là, je pensais savoir beaucoup de choses, mais en fait je ne connaissais pas grand-chose. Dans le sens que dans la banque à Genève si j'avais un problème au niveau, par exemple, des ressources humaines, je téléphonais aux ressources humaines et elles s'en occupaient, alors qu'au centre de formation on était deux et il y a personne qui s'occupait de rien. Et quand tout d'un coup... je n'avais aucune idée... je devais décider sur des points que je ne connaissais pas. Et puis, c'était devenir manager, engager des professeurs » (1.249 à 256) ;

« Mais le management et la gestion d'entreprise je ne connaissais pas du tout » (1.258/259)

Le plus gros changement professionnel qu'elle a vécu est le fait de devenir directrice de formation, selon elle :

« Le plus gros changement c'était de quitter la banque où j'étais depuis 15 ans peut-être et partir au centre de formation bancaire, ça, ça a été un grand changement. De partir d'une grande entreprise et de me retrouver à deux collaborateurs... » (1.448 à 450).

Précisons que lorsqu'elle prend ses fonctions, Nathalie n'a toujours pas été formée pour être à la tête de ce poste. Nous estimons que ce manque de formation a engendré une

épreuve dans sa vie. En effet, en acceptant ce poste, elle pense être à la hauteur et avoir acquis les compétences de responsable de formation ainsi que celles de formatrice d'adultes. Elle arrivait donc très confiante :

« Très confiante, alors très confiante » (1.263).

Cependant, elle s'aperçoit qu'elle est vraiment rentrée dans « un autre monde », les tâches et les compétences-métier étant complètement différentes. Durant les premiers temps passés à ce poste, elle a beaucoup douté :

« Je suis passée par des périodes de grands doutes. Des vendredis soirs où je me disais, je démissionne et pis le lundi matin je ne démissionnais plus, mais beaucoup de doutes. Je me rendais compte que je ne savais pas. Je ne dis pas que maintenant je sais tout mais... Mais c'est là que je me suis rendu compte de mon incompétence par rapport au challenge qui m'attendait » (1.266 à 270).

Nous en déduisons qu'elle n'a pas, à l'époque, les outils nécessaires pour vraiment « tenir » ce poste. Suite à cette période de grands doutes, elle a l'opportunité de faire une première formation pour les formateurs d'adultes puis, une deuxième : la FODA. En effet, avec l'entrée en vigueur des normes EduQua, au moins une personne du centre doit avoir une formation minimum. Comme elle le dit, elle aurait très bien pu demander à un de ses collègues d'aller en formation, cependant, elle réalise que c'est une réelle opportunité à saisir et cela lui donne envie de poursuivre une formation plus importante (FODA) :

« moi ça ma fait tilt. Quelque part le métier se professionnalise » (1.379/380) ;

« Il faut quand même que je rentre dans la course, j'avais mon expérience...il y avait une envie quand même de me former [...] C'était une volonté et presque une obligation » (1.382 à 387).

Nous supposons que ces formations sont perçues par Nathalie comme les ressources nécessaires pour la rassurer et ainsi se professionnaliser :

« Et pis la FODA, m'a beaucoup aidée par rapport à la connaissance que peut nous apporter à nous le métier. » (1.270/271) ;

« Oui, car ça m'a changé moi, ça m'a fait réfléchir sur ma façon de faire. Ça m'a beaucoup apporté de questionnements et ces questionnements font indirectement changer de posture, de posture de formatrice, de posture de responsable de formation, ma posture de directrice et aussi les relations que j'ai avec les autres. Donc oui, elles m'ont aidée. Mais je dirais qu'avec la FODA on ne devient pas formateur ni responsable de formation en faisant la formation de formateurs. On est responsable de formation, on est formateur et en faisant cette formation, on devient un pro » (1.347 à 353).

A travers cet extrait, il est intéressant de voir la vision qu'a Nathalie de cette formation et surtout du formateur d'adultes. En effet, selon elle, un formateur ou un responsable de formation doit absolument avoir l'expérience du terrain pour pouvoir former ou pour être responsable de formation. Et ce n'est qu'après que la formation des formateurs permet de formaliser cette expérience pour devenir, comme elle le dit, « un pro ».

Cette dernière transition professionnelle est, selon Nathalie, la plus importante. C'est elle qui lui permet de suivre la formation de formateurs d'adultes.

Il nous a paru important de repérer les transitions dans le parcours de Nathalie car celles-ci sont, selon nous, des éléments permettant de voir et de comprendre le cheminement qui amène notre interviewée vers la formation d'adultes, mais également celui qui l'amène à se professionnaliser dans ce domaine.

2. Epreuve(s) principale(s)

Nous situons la première épreuve au moment où Nathalie est « parachutée au poste de responsable de formation ». En effet, suite à sa formation HEC, elle doit choisir le département pour lequel elle souhaite travailler (gestion, crédits, etc.). Comme la formation est un domaine qui continue à lui plaire, elle accepte un poste de responsable de formation sans avoir de formation équivalente.

Nous jugeons des difficultés qu'elle a dues rencontrer n'étant pas prête à assumer de telles responsabilités, malgré son expérience dans le milieu bancaire et l'obtention de son diplôme en HEC. En effet, elle est confrontée à de nouvelles tâches dans un nouveau contexte de travail :

« après l'université d'être comme ça jeté à un poste de responsable de formation ou j'avais strictement pas idée de ce que cela voulait dire. Je n'avais même pas de cahier des charges. Alors, il fallait que je fasse des analyses de besoins...bah parfois, je les faisais au pif. Il n'y avait pas à l'époque comme il y a maintenant des références...des référentiels de compétences où j'aurais pu me baser là-dessus, en me disant, bah, voilà il y a un référentiel de compétences. Voilà là, j'aurais pu travailler plus professionnellement, mais je n'avais pas ces outils, je ne les connaissais pas. Donc, j'étais parachutée responsable de formation comme beaucoup de personnes sont parachutées dans les banques, responsables de formation » (l.119 à 127).

Comme elle le dit, les débuts ont été difficiles étant donné qu'elle n'avait pas les outils pour être vraiment « compétente » dans son travail. Elle a dû apprendre sur le tas pour aller de l'avant. Cependant, à l'époque, elle n'était pas vraiment consciente de ce manque :

« Je ne me suis même pas rendue compte qu'il me manquait des outils » (l.140/141).

Avec le recul, elle se dit qu'elle n'a pas fait du mauvais travail. Cependant, avec les formations qu'elle a suivies, elle aurait plus compétente et aurait eu plus d'assurance.

En conclusion, accepter ce poste sans la formation a été, vraiment, une épreuve majeure dans son parcours professionnel, même si, à l'époque, elle n'en était pas consciente.

Nous situons la deuxième et dernière épreuve, lors de son arrivée dans un poste de formatrice d'adultes. Suite aux trois années passées en tant que responsable de formation, elle décide de transmettre ses connaissances du milieu bancaire et devenir formatrice :

« [...] j'ai eu envie d'être formatrice, de transférer mes connaissances » (l.152/153).

Pour nous, ce nouvel engagement engendre une épreuve. En effet, nous voyons l'épreuve dans le malaise qu'elle éprouve à être à ce poste. Très vite, elle s'aperçoit que les cours qu'elle propose doivent être plutôt pratiques. Elle ressent alors un manque de ce côté-là :

« [...] il me manquait peut-être un peu de pratique » (1.205).

Elle avait du mal à expliquer certains éléments de cours liés à la pratique :

« j'avais du mal à trouver des explications cohérentes avec des gens dont je ne connaissais pas forcément leur pratique » (1.192/193).

Tout cela engendre de la frustration en elle.

Elle a dû affronter un autre élément qui la mettait également mal à l'aise : devoir, à plusieurs reprises, enseigner des formations dont elle ne maîtrise pas complètement le sujet. En effet, ne pas pouvoir répondre aux questions des apprenants sur le moment est une épreuve qu'elle accepte mal :

« Voilà un truc qui m'a beaucoup dérangé c'est que il y a des questions c'était souvent des personnes praticiennes qui venaient à mes cours pour avoir un point de vue général, mais qui me posaient des questions très pointues et je ne savais pas répondre. Ça, ça me dérangeait de dire une fois : écoutez désolée, là je ne peux pas vous répondre, je vais pendant la pause me renseigner. Ça va une fois, mais si tout d'un coup j'y allais trois fois dans la journée, là ça me dérangeait. Ça me dérangeait au niveau de l'équipe quelque part » (1.226 à 231).

Elle est bousculée dans son enseignement : d'une part, elle est consciente de son manque de connaissances et d'autre part, ses requêtes auprès de ses collègues la mettent en position d'infériorité.

Nous pouvons émettre l'hypothèse que ces épreuves surviennent dans le parcours de Nathalie, notamment car elle propose des formations trop générales, comme le dit, et elle ne maîtrise pas suffisamment son enseignement. Ce qui implique son manque d'assurance. Avec le recul, elle pense et dit ne plus pouvoir donner des cours généraux :

« Et ça, c'est quelque chose que je ne voudrais plus faire, formatrice pour des généralités, pour un peu de tout. Ça me dérangerait beaucoup » (1.233 à 234).

Nous pouvons dire que ces épreuves lui ont permis de confirmer l'idée que le métier de formateur est vraiment un métier à part entière, qui devrait être davantage « pris au sérieux » :

« Les gens pensent que c'est tellement facile. Beaucoup de gens ne se rendent pas compte de l'enjeu de la formation et de la difficulté du poste » (1.62/64).

En conclusion, ces deux épreuves majeures sont le résultat d'un manque de formations adéquates. Comme nous avons pu le constater, ce manque d'outils la met mal à l'aise, à plusieurs reprises, dans l'exercice de ses « trois différents métiers ». Ces épreuves nous montrent bien qu'à la suite de son entrée en formation des adultes (lorsqu'elle devient

responsable de formation), une série de problèmes survient, du fait qu'elle n'ait pas une formation de formatrice d'adultes.

3. Présence des cinq phases décrites par Négroni

Pour continuer, nous allons tenter maintenant d'assembler les éléments qui vont nous permettre de voir si ces changements de poste ont conduit à une reconversion professionnelle volontaire ou si ceux-ci ont conduit à une évolution de carrière. Pour cela, nous allons tenter d'identifier les cinq phases de Négroni (2007) et/ou de voir les éléments qui pourraient faire pencher la balance dans une direction ou dans l'autre.

a. La phase de vocation contrée

Nous retrouvons bien la présence de la première phase, la vocation contrée dans le parcours de Nathalie. Etant jeune, Nathalie veut être enseignante pour les enfants, cependant cette vocation va être contrée :

« Mais j'ai toujours été intéressée par le domaine de l'éducation, je voulais être, en fait, maîtresse d'école. *D'accord*. Maîtresse d'école pour éventuellement les, les, les élèves de l'école primaire. » (1.9 à 12).

Nathalie tente de devenir enseignante, suite à sa maturité commerciale, en faisant dans un premier temps des remplacements dans les écoles primaires. Cependant, elle réalise rapidement qu'enseigner à des enfants aussi jeunes n'est pas fait pour elle :

« Et une fois, que j'ai eu ma matu, effectivement, je suis devenue remplaçante pour ces élèves-là. Alors, quand je suis arrivée à cinq, sixième ça allait bien, je ne vous dis pas quand on me mettait à l'école enfantine, dès que les enfants savaient mieux faire les bricolages que moi... c'était... surtout à Noël, c'était épique (rires). C'est eux qui me montraient comment fallait faire. *Est-ce que vous préférez les plus grands ?* Je me suis dit que je n'étais pas faite pour ça. Je ne suis pas facile pour les petits. Eh, je me suis rendu compte » (1.14 à 21).

Par conséquent, elle se dit que, peut-être, elle peut enseigner auprès d'adolescents, dans les cycles d'orientation. Cependant, pour enseigner au cycle, Nathalie devait avoir une licence :

« après je me suis dit, bon ben je pourrais aller au cycle d'orientation, voir l'école secondaire, pour ça il fallait une licence » (1.21/22).

A cette époque, Nathalie recherchait absolument une indépendance, ce qui la contraint à renoncer à des études universitaires. Financièrement ce n'était pas possible :

« J'ai une maturité commerciale, là. Voilà, je ne suis pas encore à l'université, là. Voilà, c'est ça. Et puis, je savais que si je voulais être enseignante il fallait que je fasse euh une licence. Mais comme j'avais pris un appartement, j'avais besoin de sous » (1.33 à 35).

Pour raisons financières, elle commence à travailler dans une banque :

« Et puis, j'avais besoin de travailler, pour une question d'indépendance, donc j'ai commencé dans une banque à Genève » (l.24/25).

Dans le cas de Nathalie, nous voyons la vocation contrée à deux moments. Tout d'abord, elle doit renoncer à son idée d'être enseignante car elle a du mal avec les enfants, donc elle exclue cette possibilité. Le deuxième élément présente une difficulté : l'enseignement au cycle d'orientation exige une licence qu'elle ne souhaite pas faire faute d'argent. Finalement, on peut dire que son besoin de liberté était plus fort que sa vocation d'enseignante.

Nous situons sa vocation contrée à un niveau plus personnel, dans le sens où aucun événement ou personne externe n'est venu contrer sa vocation.

b. La phase de désengagement

Continuons avec la deuxième phase de Négroni (2007) qui est le désengagement. Dans le cas de Nathalie, il est intéressant de remarquer qu'il n'y a pas vraiment de désengagement lors de ses trois changements de métier ou en tout cas pas explicitement perçu. Voyons ensemble cette constatation.

Donc après sa maturité commerciale, Nathalie décide de travailler dans une banque. Ce travail ne la passionne pas vraiment, cependant, comme elle le dit c'est une opportunité qu'elle ne peut pas refuser, étant donné qu'elle souhaite prendre son indépendance. Petit à petit, elle commence à prendre goût à ce milieu :

« Et voilà, j'ai trouvé un poste, là, aussi sans être passionnée par la banque, je veux dire c'était un peu l'opportunité à l'époque c'était relativement facile de trouver du travail. Plus facile que maintenant. Et puis, moi je me suis quand même plu dans cette banque » (l. 26 à 29).

Dans les premières années, Nathalie était conseillère à la clientèle, mais très vite elle veut évoluer au sein de la banque. Cependant, elle est dans l'obligation de faire une licence. A ce moment là, Nathalie est confronté au problème de l'obtention de sa licence pour faire le choix de son poste. Cette licence devient donc indispensable pour Nathalie afin de pouvoir quitter son poste de conseillère clientèle :

« Et puis, dans le cas de la banque je voulais aussi évoluer et puis, on m'a toujours dit, mais vous savez vous n'avez pas de licence, vous n'avez pas de licence, vous n'avez pas de licence. Cette licence commençait à m'embêter, non seulement je ne pouvais pas être prof, ce que je voulais, en plus à la banque je ne pouvais pas être dans la gestion, dans les crédits, parce que je n'avais pas de licence » (l.35 à 39).

Suite à cela, Nathalie a l'opportunité de faire une licence en HEC tout en continuant de travailler pour cette banque. Cette fois-ci, Nathalie commence immédiatement des études universitaires. En effet, elle peut finalement étudier, travailler en même temps et être indépendante :

« Et, euh... j'ai eu la chance, à l'époque, c'était en quatre-vingt-sept, six, sept, d'avoir une cheffe du personnel extraordinaire. Je ne connais pas son parcours à elle, par contre, elle m'a dit, vous pouvez très bien continuer à travailler dans la banque et faire votre licence en même temps. C'était à l'époque, parce que maintenant vous pouvez oublier gentiment, hein... Et puis, donc, j'allais à l'université, je recevais facilement un salaire et l'été pendant les vacances

j'allais travailler à la banque. Ce qu'évidemment, j'ai tout de suite accepté. Donc je suis partie d'un niveau HEC pour être toujours dans la lignée en fait, et du commercial qui était quand même un domaine qui me plaisait bien. Je suis assez bonne en comptabilité, en économie. De ce côté-là, j'avais pas mal choisie ma voie » (1.41 à 50).

Soulignons juste le fait que c'est elle qui a décidé de faire la formation HEC.

Après trois ans de formation, Nathalie doit choisir dans quel département elle souhaite travailler. Très vite sa décision est prise :

« Trois ans après, j'arrive au bout de ma licence et je devais rester un certain nombre d'années, ce qui était normal. Je me suis dit qu'est-ce que je fais ? Crédits, gestion...et tout compte fait, la formation continuait de me plaire. Mais bon, j'ai une tante dans l'enseignement, j'ai mes grands-parents dans l'enseignement, j'ai des cousins qui sont maintenant dans l'enseignement. Donc c'est vraiment quelque chose dans la famille... Et puis, ils cherchaient une responsable de la formation du département des agences. J'avais travaillé dans ce domaine-là, donc c'était bon. J'avais ma licence. Donc je suis devenue responsable de formation, mais sans avoir vraiment eu une formation pour devenir responsable de formation. J'étais lancée comme ça, comme responsable de formation, par contre, j'avais la connaissance métier. Je savais les difficultés devant le client. Et c'est là que je suis devenue responsable de formation, pendant trois ans. J'ai beaucoup beaucoup aimé. Mais là, j'aurais eu besoin de la FODA très clairement » (1.50 à 61).

Nous pouvons dire que son choix n'est pas anodin. En effet, elle choisit d'aller vers le département formation. Nous constatons qu'elle lie sa « vocation contrée » à son nouvel emploi dans la banque. Elle devient donc responsable de formation par choix. Cependant, comme elle le souligne, elle a une licence HEC, cependant, elle n'a pas de formation pour tenir le poste de responsable de formation. Elle n'a pas les outils nécessaires qui font qu'elle doit apprendre sur le tas :

« après l'université d'être comme ça jeté à un poste de responsable de formation ou j'avais strictement pas idée de ce que cela voulait dire. Je n'avais même pas de cahier des charges. Alors, il fallait que je fasse des analyses de besoins...bah parfois, je les faisais au pif. Il n'y avait pas à l'époque comme il y a maintenant des références...des référentiels de compétences où j'aurais pu me baser là-dessus, en me disant, bah, voilà il y a un référentiel de compétences. Voilà là, j'aurai pu travailler plus professionnellement, mais je n'avais pas ces outils, je ne les connaissais pas. Donc, j'étais parachutée responsable de formation comme beaucoup de personnes sont parachutées dans les banques, responsables de formation. Comme si c'était une place...il faut une personne sympathique, il faut une personne qui sache s'organiser, il faut une personne qui sache organiser son temps, c'est vraiment un métier. Mais dans les banques ce n'est pas considéré comme un métier à part entière. Parce que le nombre de personnes qui n'ont pas de formation de formateurs d'adultes et qui sont responsables de formation, c'est absolument... » (1.119 à 131).

Après trois ans à ce poste, Nathalie décide de démissionner pour devenir formatrice d'adultes dans la même banque. Nous émettons l'hypothèse d'un désinvestissement lorsqu'elle quitte son poste de responsable de formation. En effet, nous supposons que le manque d'une formation pour tenir ce poste la conduit à se désengager petit à petit. Pour nous, il est évident que ce manque de compétences et connaissances apportées par la formation de formateur d'adultes seraient la cause d'un possible désengagement. Dans l'entretien, elle dit juste que, suite à son congé maternité, ce poste ne l'intéresse plus vraiment. Sans plus d'explications de sa part, nous pouvons imaginer que ces facteurs ont

amené une certaine souffrance et par la suite un désengagement. La période de congé maternité serait un temps de réflexion l'amenant à quitter son emploi. Ne pourrions-nous pas alors voir cette période de congé comme une période de latence ? En effet, nous imaginons que celle-ci est une période de réflexion, de recherche de ses priorités et ses souhaits professionnels, pour se rendre compte finalement, qu'elle souhaite être formatrice. Sa décision de retrouver le face à face pédagogique se rapproche de sa vocation contrée (le fait qu'elle voulait être enseignante).

Nous pensons avoir repéré un possible deuxième moment de désengagement dans le parcours professionnel de Nathalie. Nous le situons lorsqu'elle quitte son poste de formatrice pour devenir directrice d'un institut de formation bancaire. Même si nous ne voyons pas réellement de désengagement de son métier de formatrice, dans l'entretien, nous avons tout de même repéré quelques signes. Ces signes nous laissent supposer qu'avant de démissionner de son poste, plusieurs facteurs auraient pu être les déclencheurs de sa démission et d'un éventuel désinvestissement professionnel, en amont. Un des indicateurs possibles de son désengagement pourrait être le fait qu'on lui demande d'enseigner des choses qu'elle ne maîtrise pas complètement, mais également la charge de travail :

« En tant que formatrice, je partais des fois donner des cours pendant cinq jours de suite de 8h à 16h ce qui était à mon avis inadmissible. Je veux dire par là qu'on était parfois pressé comme des citrons. Ça, je n'ai pas aimé du tout. Par contre, le contact avec les participants... j'aime beaucoup. Par contre, parfois, un cours pouvait très bien se passer et ce même cours avec un autre groupe pouvait très mal se passer, il fallait que la mayonnaise prenne quoi... Le fait aussi de devoir passer d'un thème à un autre comme ça comme si on devait tout savoir, tout comprendre, tout connaître, je ne trouve pas bon non plus. Donc ça, ça m'avait parfois dérangé... par exemple, j'avais donné des cours « crédits » aux apprentis. Et on m'a dit qu'à ce niveau là j'étais tout à fait capable de faire... Oui, effectivement je pouvais leur expliquer ce que c'était un prêt hypothécaire par rapport à un prêt sur le compte courant, mais je me sentais mal à l'aise, je n'aimais pas du tout parler de quelque chose que je ne maîtrisais pas moi-même. Même si je le faisais à un niveau très basique, je ne trouvais pas correct. Je pouvais le faire en tant que prof, mais d'enseigner quelque chose que l'on ne maîtrise pas véritablement, c'est comme si on était au même niveau que les élèves, quelque part. Et je pars toujours du principe que si on enseigne ça, c'est qu'on maîtrise la chose. Il faut toujours être capable d'aller chercher dans nos ressources et ne pas dire je ne sais pas, je vais aller voir. Voilà un truc qui m'a beaucoup dérangé c'est que il y a des questions c'était souvent des personnes praticiennes qui venaient à mes cours pour avoir un point de vue général, mais qui me posaient des questions très pointues et je ne savais pas répondre. Ça, ça me dérangeait de dire une fois : écoutez désolée, là je ne peux pas vous répondre, je vais pendant la pause me renseigner. Ça va une fois, mais si tout d'un coup j'y allais trois fois dans la journée, là ça me dérangeait. Ça me dérangeait au niveau de l'équipe quelque part. *Le fait de devoir enseigner, et ne pas pouvoir apporter tout de suite la réponse.* Exactement. Et ça, c'est quelque chose que je ne voudrais plus faire, formatrice pour des généralités, pour un peu de tout. Ça me dérangerait beaucoup » (l.210 à 234).

Un autre élément important que nous percevons dans cette citation et qui pourrait être un facteur de désengagement serait la fusion de sa banque avec une autre banque. De ce fait, certains formateurs allaient être licenciés. Ignorant son sort, Nathalie préfère quitter son poste de formatrice. Peut-on vraiment considérer cet élément comme une possible piste de désengagement ?

Nous estimons qu'il est difficile de vraiment savoir si la phase de désengagement est réellement présente dans le cas de Nathalie. Selon nous, dans l'entretien nous trouvons

certaines signes amenant à un désengagement puis à un changement professionnel. Cependant, ce ne sont que des hypothèses.

c. La phase de latence

Poursuivons avec la phase de la latence. Nous estimons que cette phase est relativement peu présente, voire quasi nulle, dans le cas de Nathalie.

Comme nous l'avons vu précédemment, elle change trois fois de poste dans le milieu de la formation des adultes. Elle passe de responsable de formation à formatrice puis directrice d'un centre de formation. A chaque changement professionnel, nous n'avons pas repéré de phase de latence. Néanmoins, nous émettons l'hypothèse que son congé maternité peut-être considéré comme tel. En effet, suite à ce dernier, elle décide de quitter son poste de responsable de formation pour devenir formatrice d'adultes (dans la même banque). Nous imaginons cette période de congé comme un temps de réflexion. Comme le souligne Négroni (2007), la latence est un « moment où l'individu remet en cause son engagement professionnel. C'est un temps de redéfinition d'une situation professionnelle qui initialement était considérée comme satisfaisante ou tout du moins comme allant de soi » (p.105). Nous supposons que ce temps, que nous considérons comme un temps de latence, lui a permis de se rendre compte que son poste de responsable de formation qui était à la base « idéal », puisqu'il faisait lien avec sa vocation contrée, ne correspond pas à ses souhaits, étant donnée son manque de formation.

d. La phase de bifurcation

La troisième phase de Négroni (2007) est la bifurcation. Nous pensons avoir repéré trois moments où Nathalie bifurque professionnellement. Le premier moment nous le situons lorsqu'elle rentre dans la banque suite à sa maturité. En effet, Nathalie avait depuis longtemps le souhait d'être enseignante pour l'école primaire, cependant, comme nous l'avons vu, elle s'est rendu compte qu'elle n'était pas à l'aise avec ce type de public. Cependant, l'enseignement reste tout de même le domaine qui lui plait le plus :

« Mais j'ai toujours été intéressée par le domaine de l'éducation, je voulais être, en fait, maîtresse d'école. *D'accord.* Maîtresse d'école pour éventuellement les, les, les élèves de l'école primaire » (1.9 à 12) ;

« Mais bon, j'ai une tante dans l'enseignement, j'ai mes grands-parents dans l'enseignement, j'ai des cousins qui sont maintenant dans l'enseignement. Donc c'est vraiment quelque chose dans la famille... » (1.52 à 54).

Nous pouvons dire que l'éducation était la voie que Nathalie était « censée » suivre. Cependant, trois éléments vont faire bifurquer ce projet. Suite aux remplacements dans des établissements primaires, Nathalie s'aperçoit qu'elle n'arrive pas à travailler avec de jeunes enfants. Elle souhaite alors se diriger vers le cycle d'orientation. Cependant, un deuxième élément va contribuer à la bifurcation : avoir une licence pour pouvoir enseigner. Cependant, elle renonce à celle-ci pour garder son indépendance. A l'époque, concilier études et travail était difficile.

En résumé, nous situons la bifurcation au moment où des événements viennent contrer son projet professionnel : être enseignante.

Le deuxième moment où nous situons également une bifurcation, c'est lorsqu'elle prend le poste de responsable de formation au sein de la banque. En effet, comme nous l'avons vu, Nathalie avait le souhait d'évoluer dans la banque. Pour cela, elle entame une formation HEC. C'est-à-dire une formation économique, pour rester dans le domaine de son travail, comme elle le mentionne. Cependant, à la fin de ses études, Nathalie choisit de prendre un poste de responsable de formation. Nous supposons donc qu'en faisant une formation HEC, Nathalie a l'intention d'acquérir les connaissances ainsi que les compétences nécessaires au milieu économique pour pouvoir grader dans l'entreprise. Cependant, ce projet est contré car Nathalie, en quelque sorte, se dirige vers l'enseignement et la formation :

« Donc je suis partie d'un niveau HEC pour être toujours dans la lignée en fait, et du commercial qui était quand même un domaine qui me plaisait bien. Je suis assez bonne en comptabilité, en économie. De ce côté-là, j'avais pas mal choisie ma voie. Trois ans après, j'arrive au bout de ma licence et je devais rester un certain nombre d'années, ce qui était normal. Je me suis dit qu'est-ce que je fais ? Crédits, gestion...et tout compte fait, la formation continuait de me plaire » (1.47 à 52) ;

« Et puis, ils cherchaient une responsable de la formation du département des agences » (1.54/55) ;

« Donc je suis devenue responsable de formation, mais sans avoir vraiment eu une formation pour devenir responsable de formation » (1.56 à 58).

D'après cette citation, on voit bien que la formation HEC n'est pas une formation forcée, mais bien une formation choisie. Pourtant, à la fin de celle-ci, elle saute sur l'occasion de retourner du côté de l'enseignement en postulant pour devenir responsable de formation. Nous considérons cela, comme une sorte de bifurcation dans le sens qu'en faisant cette formation universitaire, elle se destine à s'engager dans un métier « économique », cependant, en sortant de celle-ci, elle réoriente sa carrière dans la voie de la formation où elle devra développer d'autres compétences ainsi que d'autres connaissances, que celles acquises durant la formation HEC. Nous estimons que ce choix n'est pas une bifurcation totale car elle reste tout de même dans le domaine de la banque.

La dernière bifurcation repérée dans son parcours est située à la fin de sa formation. Nous considérons ce passage comme une sorte de bifurcation au sens où, pendant de nombreuses années, elle exerce dans le domaine de la formation des adultes (responsable de formation, formatrice d'adultes et directrice d'un centre de formation). Cependant, elle n'a jamais eu la formation pour être à la tête de ses trois postes. Suite à sa formation universitaire, nous pouvons dire qu'elle bifurque vraiment en tant que professionnelle dans le milieu de la formation des adultes :

« et c'est là que j'ai vraiment appris à être formatrice pour adultes ou responsable de formation pour adultes. Là, je me suis rendu compte des quelques petites erreurs que j'avais fait avant. Je ne les aurais pas faites, effectivement si j'avais eu cette formation avant » (1.106 à 109) ;

« ça m'a changé moi, ça m'a fait réfléchir sur ma façon de faire. Ça m'a beaucoup apporté de questionnements et ces questionnements font indirectement changer de posture, de posture de formatrice, de posture de responsable de formation, ma posture de directrice et aussi les relations que j'ai avec les autres. Donc oui, elles m'ont aidée. Mais je dirais qu'avec la formation universitaire on ne devient pas formateur ni responsable de formation en faisant la

formation de formateurs. On est responsable de formation, on est formateur et en faisant cette formation, on devient un pro » (1.347 à 353).

D'après son discours, on peut émettre l'hypothèse qu'avant la formation universitaire de formateur d'adultes, elle ne se considérait donc pas comme une professionnelle et cela, dans ses trois métiers.

e. La phase de réengagement

La dernière phase de Négroni (2007) est le réengagement. Nous situons cette phase à la fin de sa formation universitaire. Comme nous l'avons mentionné à plusieurs reprises, Nathalie a travaillé durant de nombreuses années dans différents métiers du milieu de la formation des adultes, sans avoir de qualifications universitaires ou autres. Ce n'est qu'après quelque temps passé à la tête de la direction d'un centre de formation, qu'elle va avoir l'opportunité de faire une formation, qui lui manquait tant dans ses précédents postes. C'est alors qu'émerge, chez elle, l'envie de suivre une formation plus importante :

« il fallait aussi dans le cas d'EduQua avoir... les formateurs qui faisaient tant d'heures de formation devaient être certifiés et sauf erreur de ma part, il devait y avoir une personne dans l'institution qui devait avoir la formation continue. Donc j'aurais qu'un de mes collaborateurs l'ait, mais moi ça m'a fait tilt. Quelque part le métier se professionnalise, malheureusement ce n'est pas encore le cas. Tout le monde fait formateur, tout le monde peut être responsable de formation, je trouve un peu dommage, mais bon. Il faut quand même que je rentre dans la course, j'avais mon expérience...il y avait une envie quand même de me former tout le temps, tout le temps voilà il y avait cette envie-là et pis aussi ce côté professionnalisation du métier, donc là j'ai commencé à faire ma formation continue. Une fois que j'ai eu mon diplôme je me suis dit, bah pourquoi pas. J'aimais bien aller à l'université, c'était chouette et là je me suis dit, aller, là je fais la FODA. C'était une volonté et presque une obligation » (1.376 à 387).

Soulignons tout de même le fait que son statut de directrice lorsqu'elle se voit obligé d'envoyer quelqu'un du centre en formation, elle saute sur cette occasion. En effet, elle aurait souhaité, probablement, avoir cette opportunité dès ses débuts en tant que responsable de formation. Nous considérons son engagement dans cette formation universitaire de formateur d'adultes vraiment comme un réengagement dans son métier de directrice :

« ça m'a changé moi, ça m'a fait réfléchir sur ma façon de faire. Ça m'a beaucoup apporté de questionnements et ces questionnements font indirectement changer de posture, de posture de formatrice, de posture de responsable de formation, ma posture de directrice et aussi les relations que j'ai avec les autres. Donc oui, elles m'ont aidée. Mais je dirais qu'avec la FODA on ne devient pas formateur ni responsable de formation en faisant la formation de formateurs. On est responsable de formation, on est formateur et en faisant cette formation, on devient un pro » (1.347 à 353).

Nous trouvons le cas de Nathalie atypique dans le sens qu'elle est dans le milieu de la formation depuis quasiment le début de sa carrière professionnelle, cependant, ce n'est qu'au cours de son dernier poste qu'elle va pouvoir formaliser toute son expérience à travers la formation universitaire de formateur d'adultes.

4. Intentionnalité du changement professionnel en formation des adultes et sa temporalité

a. Intentionnalité

Jusqu'à quel degré son changement professionnel est-il intentionnel ?

Rappelons tout d'abord, que le souhait professionnel de Nathalie était de devenir enseignante primaire. Puis, pour diverses raisons que nous avons déjà développées, elle va entrer dans le milieu de la banque, pour ensuite bifurquer vers la formation des adultes. Est-ce que ce choix est bien intentionnel, mais également volontaire ?

Lorsque Nathalie entre sur le marché du travail, elle n'a pas l'intention de devenir formatrice d'adultes. En effet, quand elle commence dans la banque, Nathalie ne s'est pas dit « je veux être formatrice ». De plus, lorsque la banque lui propose de faire une licence, elle ne choisit pas non plus de faire une formation universitaire de formateur d'adultes, mais bien formation HEC. Ce qui montre que grâce à cette formation elle espérait évoluer dans le milieu économique. Cependant, à la fin de ses études, au moment de choisir dans quel département elle souhaitait travailler, son choix s'est orienté vers la formation. A l'époque la banque recherchait un responsable de formation, Nathalie saute sur l'occasion et décide de postuler, ce qui lui permet donc de se rapprocher de sa « vocation » ; l'enseignement. Nous situons le caractère volontaire, dans le fait qu'elle postule pour ce poste.

Nous pouvons également considérer ses deux autres changements de postes (formatrice et directrice d'un centre de formation) comme volontaires. C'est elle qui fait le choix de postuler et de faire les démarches nécessaires. La décision de changer vient d'elle-même. Nous estimons qu'elle n'avait pas « l'intention » d'aller en formation des adultes, à l'origine.

Revenons sur le fait qu'entamer une formation universitaire de formateur d'adultes n'était également pas intentionnel. Avec le recul, aujourd'hui, elle se rend compte qu'elle aurait eu besoin de cette formation, dès le départ en tant que responsable de formation. Cependant, à l'époque, elle n'avait pas vraiment réalisé ce manque de formation :

« Je ne me suis même pas rendue compte qu'il me manquait des outils » (1.140/141).

Nous pouvons tout à fait imaginer qu'elle fasse part à ses supérieurs d'un besoin de formation pour occuper ses différents postes. Cependant, ce n'est que lorsqu'elle a du choisir quelqu'un du centre pour suivre une formation universitaire de formateur d'adultes, qu'elle réalise que c'est peut-être elle qui doit se proposer. Nous pouvons dire que la démarche n'est pas intentionnelle au départ. Mais au moment de devoir choisir une personne pour l'envoyer en formation, elle a vraiment réalisé que c'était elle qui devait se proposer et que :

« C'était une volonté et presque une obligation » (1.387).

A travers cette phrase, nous voyons que faire cette formation était vraiment voulu et souhaité. Précisons que lorsqu'elle dit « une obligation », d'après le contexte, ces mots signifient obligation personnelle.

En résumé, nous estimons que Nathalie n'avait pas « l'intention » d'aller en formation des adultes, à l'origine. Cependant, le fait que ce domaine soit considérablement proche de

celui de l'enseignement, a pour effet que Nathalie oriente sa carrière vers la formation au sein de la banque.

Nous pensons donc que le processus est volontaire. C'est-à-dire que Nathalie a la volonté d'aller vers la formation des adultes, comme nous pouvons le voir tout au long de l'analyse. C'est elle qui a la volonté d'exercer vers ses trois métiers « différents », comme elle le dit.

b. Temporalité

Nous trouvons intéressant de relever la question de la temporalité dans le processus de devenir formatrice d'adultes, chez Nathalie. En effet, nous constatons qu'à partir du moment où elle prend le poste de responsable de formation, elle va rester dans le domaine de la formation des adultes pendant huit ans, cela sans aucune formation pour être à la tête de ses divers postes (responsable de formation, formatrice et directrice d'un centre de formation). Durant la première année en tant que directrice d'un centre elle va saisir l'opportunité de faire la FODA. Il nous paraît important de mettre en évidence cet élément-là. Donc, c'est n'est qu'au bout de huit ans dans la formation des adultes, qu'elle peut formaliser les expériences de ses trois différents métiers. Il est également intéressant de constater que durant ces années, Nathalie n'a pas vraiment conscience du besoin de faire cette formation. Ce n'est qu'après et surtout avec le recul qu'elle s'aperçoit de ce manque.

Selon nous, son entrée dans la formation des adultes peut être considérée comme assez rapide et « inattendu », dans le sens que suite à sa formation HEC, elle prend directement le poste de responsable de formation. Nous nous demandons s'il n'était pas plus « logique » qu'elle commence à travailler (par exemple dans la gestion ou dans les crédits), pour acquérir une certaine expérience du métier et aller ensuite vers le département formation.

Nous considérons donc son entrée comme plutôt rapide. Cependant, le fait de se professionnaliser avec une formation universitaire va prendre beaucoup plus de temps. Faire cette formation universitaire si tard ne lui pose pas de problèmes. En effet, comme elle le dit :

« [...] avec la FODA on ne devient pas formateur ni responsable de formation en faisant la formation de formateurs. On est responsable de formation, on est formateur et en faisant cette formation on devient un pro » (I.350 à 353).

Avant sa formation, elle a eu le temps où d'acquérir des expériences de terrain pour ensuite les formaliser et devenir « pro ».

5. Synthèse intermédiaire : reconversion professionnelle volontaire ou évolution de carrière ?

Pouvons-nous considérer qu'entrer dans le milieu de la formation des adultes est une reconversion professionnelle volontaire pour Nathalie ?

En faisant une formation en HEC, Nathalie se « destinait » à travailler dans le milieu bancaire. Cependant, en faisant le choix de prendre le poste de responsable de formation nous estimons qu'elle s'éloigne de ce « chemin ». En effet, nous considérons que sa formation HEC avait une visée particulière, celle d'évoluer dans la banque et ainsi pouvoir quitter son

poste de conseillère à la clientèle. Donc devons-nous considérer le fait qu'elle s'oriente vers le département formation comme une reconversion ou bien comme une simple évolution ?

Passer de conseillère à la clientèle à responsable de formation en passant par une formation HEC implique forcément des changements :

« [...] où il y a eu de gros changements c'est après l'université d'être comme ça jeté à un poste de responsable de formation ou j'avais strictement pas idée de ce que cela voulait dire. Je n'avais même pas de cahier des charges. Alors, il fallait que je fasse des analyses de besoins... bah parfois, je les faisais au pif. Il n'y avait pas à l'époque comme il y a maintenant des références... des référentielles de compétences où j'aurai pu me baser là-dessus, en me disant, bah, voilà il y a un référentiel de compétences. Voilà là, j'aurai pu travailler plus professionnellement, mais je n'avais pas ces outils, je ne les connaissais pas. Donc, j'étais parachutée responsable de formation comme beaucoup de personnes sont parachutées dans les banques, responsables de formation » (l.119 à 127).

Les compétences d'une responsable de formation sont totalement différentes de celles d'une conseillère clientèle. Comme elle nous l'a bien montrée dans l'entretien, elle éprouve des difficultés dans l'exercice de son nouveau métier. Elle a tout appris sur le tas :

« Donc je suis devenue responsable de formation, mais sans avoir vraiment eu une formation pour devenir responsable de formation » (l.56 à 58) ;

« [...] j'étais responsable de formation d'un département donc c'était moi qui inscrivais les gens dans les différents séminaires. Je faisais les analyses des besoins, mais comme je vous ai dit je les faisais un peu... très pragmatique, je devais le faire alors je le faisais. Je suivais les gens qui faisaient les formations internes au département. Donc c'était vraiment de l'organisation d'administration du suivi et après de coaching » (l.164 à 168).

Soulignons tout de même un élément important ; malgré le fait que tout était nouveau dans ce métier de responsable de formation, une chose l'a aidé : les connaissances de base du métier de la banque.

« J'étais lancée comme ça comme responsable de formation, par contre, j'avais la connaissance métier. Je savais les difficultés devant le client » (l.58/59).

Nous pensons qu'un total changement s'opère au niveau des compétences.

Si nous nous intéressons maintenant au changement de position et de poste, il est clair que passer de conseillère clientèle à responsable de formation est un changement radical de poste, même si elle reste toujours dans le milieu de la banque et dans la même banque.

Au niveau du changement identitaire, il est vrai que Nathalie ne nous en a pas parlé en tant que tel. Cependant, nous pouvons imaginer qu'il se produit également un changement radical. En effet, elle change complètement de statut, de responsabilités, de métier.

Intéressons-nous de plus près maintenant aux phases de reconversion professionnelle volontaire de Négroni (2007).

En ce qui concerne la première phase la vocation contrée, nous la retrouvons totalement. En effet, comme nous l'avons déjà dit, son souhait était d'être enseignante pour le primaire, cependant, cette « vocation », est contrée par le fait qu'elle réalise en faisant des remplacements, qu'elle n'est pas vraiment à l'aise avec ce type de public. Suite à cela, elle

pense se diriger vers le cycle d'orientation, mais pour cela, elle doit avoir une licence. Elle ne fait pas cette licence car à ce moment-là, elle veut absolument avoir son indépendance. Le problème financier est à l'origine de ce renoncement.

Intéressons-nous maintenant au désengagement. Lorsqu'elle passe de conseillère à la clientèle à responsable de formation, nous ne percevons pas de signe de désengagement. Comme elle le dit, à un moment donné, elle a simplement envie d'évoluer. Pour cela, on lui a proposé de faire une formation HEC.

Nous estimons que la phase de la latence n'est pas présente lorsqu'elle passe de conseillère à responsable de formation. Elle ne passe pas par une période de réflexion. En effet, lorsqu'on lui propose de faire une formation universitaire dans le but d'évoluer, elle accepte de suite. Cependant, comme nous l'avons vu plus haut, en prenant sa trajectoire professionnelle dans la formation des adultes, nous supposons l'existence de cette phase lorsqu'elle passe de responsable de formation à formatrice, mais aussi lorsqu'elle passe de formatrice à directrice d'un centre de formation.

La phase de bifurcation est selon nous totalement présente. En effet, Nathalie se dirige vers un métier de la banque en faisant sa formation HEC. Cependant, pour nous, lorsqu'elle décide d'aller travailler dans le département formation, elle va complètement bifurquer.

Pour nous la phase de réengagement est totalement présente. En effet, si nous considérons sa trajectoire professionnelle dans son ensemble, nous situons le réengagement suite à sa formation universitaire de formateur d'adultes. En effet, ce n'est qu'après qu'elle se considère comme une professionnelle dans la formation des adultes. Comment considérer alors ses deux autres changements professionnels ? Est-ce que nous devons les considérer comme des tremplins qui lui auraient permis de se chercher dans le domaine de la formation des adultes ? Et là nous revenons sur l'idée que cette période pourrait-être considérée comme une période de latence, pour finalement arriver à se professionnaliser grâce à la formation universitaire de formateur d'adultes.

Au vu de tout ce qui a été dit, nous pensons qu'effectivement Nathalie se situe dans une reconversion professionnelle volontaire. Pour nous, ce qui est déterminant, c'est qu'en choisissant de ne pas faire une licence dans le but de pouvoir enseigner au cycle et donc d'entrer dans le milieu bancaire, Nathalie contre son souhait d'être enseignante. Un élément que nous estimons important est le fait qu'à un moment donné lorsqu'elle était conseillère à la clientèle, elle a souhaité évoluer. C'est pourquoi, on lui propose de faire une formation universitaire. Comme elle le dit, l'évolution serait de travailler dans la gestion, dans les crédits, etc. C'est-à-dire des métiers du milieu bancaire qui correspondent à la formation HEC qu'elle a faite. Cependant, lorsqu'elle décide de travailler pour le département formation en tant que responsable, nous ne considérons pas ce changement professionnel comme une évolution de carrière dans le domaine de la banque. Nous estimons qu'elle bifurque dans le sens qu'elle se destinait à exercer un métier correspondant à sa formation HEC, pour finalement, aller vers un métier de responsable de formation. Certes toujours dans le domaine de la banque, mais c'est un métier qu'elle ne connaît pas et pour lequel elle n'a pas de formation.

Nous considérons donc le changement professionnel de Nathalie comme une reconversion professionnelle volontaire, cependant, nous estimons qu'elle est tempérée du fait qu'elle reste dans le même domaine et dans la même institution. En effet, comme elle le dit :

« [...] j'avais les connaissances métier. Je savais les difficultés devant le client » (1.59).

Qu'en est-il des deux autres changements professionnels ? Nous estimons que le passage de responsable de formation à formatrice peut être considéré comme un simple

changement professionnel (transition). En effet, il ne s'agit selon nous, ni d'une évolution, ni d'une reconversion professionnelle. Cependant, le passage de formatrice à directrice d'un centre de formation pourrait, selon nous, être considéré comme une évolution de carrière importante dans le sens qu'elle grade.

Revenons brièvement sur David et Marie et voyons ce que l'analyse de Nathalie apporte de plus. Au départ de sa carrière professionnelle, Nathalie se situe dans une vocation contrée. Ce qui n'est pas le cas pour les deux autres. La phase de désengagement n'est pas présente, contrairement à nos deux autres sujets. Un élément important converge vers le cas de Marie c'est celui de la volonté (vient d'elles-mêmes) d'aller dans le milieu de la formation des adultes.

Nous estimons que chaque cas a ses particularités du fait qu'ils viennent notamment de milieux différents. Cependant, si nous mettons de côté les quelques différences que nous avons relevées, nous constatons que les trois reconversions professionnelles se ressemblent. D'ailleurs les tableaux récapitulatifs confirment notre idée.

6. Tableau récapitulatif

NATHALIE	Pas présente	Mitigé	Présente
Vocation contrée			X
Désengagement	X		
Latence	X		
Bifurcation			X
Réengagement			X
Dimension volontaire		X	
Bilan	2	1	3

NATHALIE	Pas de changement	Pas beaucoup de changements	Beaucoup de changements	Total changement
Compétences				X
Poste / position				X
Milieu / institution	X			
Identité professionnelle				L'identité a totalement changé, elle a vraiment un autre statut
Bilan	1			3

IV. BREVE ANALYSE DES CINQ AUTRES SUJETS

A. Stéphane

STEPHANE	Pas présente	Mitigé	Présente
Vocation contrée	Sa vocation est celle d'urgentiste. Ca ne concerne pas le passage à enseignant assistant		
Désengagement	X		
Latence	X		
Bifurcation		C'est un changement pour lui, avec de nouvelles responsabilités (mais qui fait plus penser à une évolution)	
Réengagement		Avec la formation qu'il suit ?	
Dimension volontaire		Son intention n'était pas vraiment de devenir enseignant. C'est plutôt une opportunité qu'on lui propose	
Bilan	3	3	

STEPHANE	Pas de changement	Pas beaucoup de changements	Beaucoup de changements	Total changement
Compétences			X	
Poste / position			X	
Milieu / institution		Son poste de travail n'est plus le même : il a un bureau, il est moins sur le terrain		
Identité professionnelle		Il se considère toujours comme infirmier urgentiste, mais il y a tout de même un changement identitaire		
Bilan		2	2	

Nous allons tenter d'étudier assez brièvement le parcours de Stéphane par rapport à son entrée dans la branche de la formation des adultes, c'est-à-dire lorsqu'on lui propose de passer d'infirmier urgentiste à enseignant-assistant.

Depuis son enfance, Stéphane souhaite travailler dans les urgences. Cependant, du fait de son maigre bagage scolaire, notre sujet ne peut pas entamer une formation d'urgentiste. Lorsqu'il quitte l'école à 15 ans, Stéphane se dirige alors vers le monde de la coiffure. Après 10 ans, il décide de quitter son métier. Puis, il tombe par hasard sur une annonce présentant une nouvelle formation d'infirmier, destinée à des personnes qui possèdent déjà une certaine expérience professionnelle. Il tente alors le concours de sélection et est accepté. Après quelques années à travailler dans les soins généraux, il trouve de nouveau une annonce : un poste d'infirmier en urgences est à pourvoir. Il l'obtiendra par la suite. Une fois à ce poste, nous considérons que Stéphane exerce vraiment le métier qu'il souhaitait faire étant jeune. Notre sujet travaillera durant quelques années dans ce milieu-là. Suite à quoi, on lui propose

un poste d'enseignant-assistant pour former les étudiants au métier d'urgentiste. Dans ce cas précis, nous pensons que Stéphane a vécu une évolution de carrière. En effet, devenir enseignant-urgentiste est considéré comme une promotion dans la lignée d'une carrière d'urgentiste. C'est-à-dire que nous pouvons voir ce changement comme une gradation de son poste. Stéphane ne change pas d'institution, ni de branche. Il enseigne « simplement » son métier. Ce nouveau poste lui demande de nouvelles compétences. Comme nous l'avons vu dans la théorie, lors d'évolutions, il y a généralement des changements ou plutôt des évolutions de compétences.

Le tableau nous confirme cette hypothèse. En effet, la majorité des phases ne sont pas présentes. Nous ne retrouvons pas la phase de la vocation contrée. En effet, Stéphane n'a pas la vocation de devenir formateur, mais plutôt celle d'être urgentiste. Devenir formateur est considéré comme une opportunité. Si nous tenons compte du fait que ce qui nous intéresse est son changement professionnel dans la formation des adultes, la vocation contrée n'est effectivement pas présente.

Il nous semble qu'il n'y ait pas de désengagement de la part de Stéphane. Il ne se désengage pas de son métier d'urgentiste : il a juste l'opportunité d'être enseignant-assistant.

Il semblerait que nous ne puissions pas remarquer non plus une « bifurcation » dans sa carrière : elle est continue. C'est-à-dire que son changement professionnel est, comme nous l'avons dit, dans la lignée de ce que peut espérer un infirmier urgentiste, bien qu'il y ait des changements.

Nous n'avons également pas repéré de phase de latence, ni de phase de bifurcation dans l'entretien, même si Stéphane nous dit qu'il s'agit d'un « changement important » pour lui. Notre sujet reste dans la même carrière et il n'y a donc pas de phase de bifurcation puisqu'il ne « bifurque » pas. Il y a tout de même un changement de compétences, de position et de statut et nous suggérons que son identité professionnelle se déplace quelque peu, mais il reste dans sa carrière d'infirmier urgentiste. Ces changements existent « obligatoirement » dans une évolution de carrière (selon les cas, les changements sont plus ou moins importants).

Nous estimons qu'il y a un certain réengagement, surtout dans le fait que Stéphane entame une formation afin de mieux « s'insérer » dans sa nouvelle fonction.

Pour terminer, le changement professionnel de notre sujet est volontaire puisqu'il accepte totalement ses nouvelles fonctions.

Nous avons établi une comparaison entre Stéphane et Marie car nous estimons pertinent de comparer leurs changements professionnels étant donné qu'ils sont tous deux infirmiers à l'origine, mais qu'ils vivent des reconversions professionnelles à deux degrés différents.

Comme nous l'avons vu dans l'analyse, nous émettons l'hypothèse que l'entrée dans la formation des adultes pour Marie était bien une reconversion professionnelle volontaire, alors que pour Stéphane, il s'agit d'une évolution de carrière, selon nous. La question qui peut se poser est : pourquoi considérer l'un comme une reconversion professionnelle et l'autre comme une évolution de carrière, alors que les deux sujets sont infirmiers de base et restent dans le même milieu lorsqu'ils deviennent formateurs d'adultes ?

Malgré ces deux éléments communs à nos deux interlocuteurs, nous avons également repéré plusieurs facteurs qui diffèrent et qui nous amènent à faire pencher le changement professionnel vers une reconversion ou vers une évolution, selon les cas.

Bien que tous deux aient changé à plusieurs reprises de postes dans le milieu de la santé, pour nous, l'élément déterminant est vraiment le passage du côté de la formation des adultes.

Dans le cas de Stéphane, nous avons considéré le passage d'infirmier urgentiste à assistant-enseignant en urgence comme une évolution car nous estimons que passer d'un métier à l'autre peut être considéré comme une continuité et non pas comme une bifurcation. En effet, nous voyons une gradation dans le fait de devenir assistant-enseignant. De plus, il garde toujours « un pied » sur le terrain. Nous pouvons résumer comme suit : ce changement professionnel se situe dans la lignée d'une carrière « normale ».

Dans le cas de Marie, le passage qui nous intéresse est lorsqu'elle passe d'infirmière scolaire à responsable de formation des aides familiales et des aides soignantes. Nous avons considéré ce passage comme une reconversion professionnelle volontaire car Marie change complètement de métier. Elle n'est plus dans les soins, ni sur le terrain. A noter qu'en plus de s'occuper de la formation des aides soignantes, elle s'occupe également des aides familiales, ce qui n'a rien à voir avec le métier d'infirmière. Les compétences sont toutes autres. Nous ne parlons pas d'évolution ici car nous pensons qu'une infirmière ne va pas espérer un jour devenir responsable de la formation des aides familiales et aides soignantes dans sa carrière. Nous ne considérons pas cela comme une continuité, mais bien comme une bifurcation, et cela bien qu'elle reste dans le domaine de la santé.

B. Pierre

PIERRE	Pas présente	Mitigé	Présente
Vocation contrée	Cependant elle pourrait être présente par le fait que Pierre n'ait pas pu faire des études		
Désengagement		On suppose qu'il se désengage de son poste d'adjoint responsable car il est frustré de ne pas avoir pu faire d'études universitaires et qu'il veut faire des études	
Latence			Il pense aux études depuis un certain temps
Bifurcation			Il était dans la lignée économique, puis il va dans la lignée formation
Réengagement		Nous supposons qu'il se fait par la formation	
Dimension volontaire			X
Bilan	1	2	3

PIERRE	Pas de changement	Pas beaucoup de changements	Beaucoup de changements	Total changement
Compétences			X	
Poste / position			X	
Milieu / institution	X			
Identité professionnelle			Il considère qu'il a vécu une métamorphose	
Bilan	1		3	

Etudions le parcours de Pierre et notamment le moment où il passe d'une société d'énergie en tant qu'adjoint responsable de la business intelligent (service de stratégies économiques) à responsable du département formation.

Suite à un apprentissage de commerce dans une boulangerie industrielle à la comptabilité, il fait un bref passage dans le milieu bancaire, mais n'apprécie pas vraiment. Il passe alors dans l'aviation civile où il travaille 12 ans dans les ventes et le marketing en tant que responsable de marché. Ensuite, il devient adjoint responsable de la business intelligent, dans une société d'énergie. Au bout d'un an, il arrête pour entreprendre des études universitaires. Ce choix était vraiment important et personnel. En effet, Pierre a toujours ressenti une frustration de ne pas avoir pu faire des études universitaires. Il se lance ainsi un défi. Les deux formations dans lesquelles il s'engage traitent d'une problématique qui lui paraît fort intéressante : le développement des personnes. Cependant, l'élément crucial qui l'a décidé à entamer ces deux formations a été de pouvoir entrer sur dossier, étant donné qu'il n'était pas porteur d'une Maturité. Durant sa formation, il est réengagé en tant qu'intérimaire dans la même société d'énergie pour laquelle il avait déjà travaillé. A la fin de ses formations,

il obtiendra un poste de responsable de formation. Nous estimons que son changement professionnel peut être considéré comme une reconversion professionnelle. En effet, malgré le fait qu'il reste toujours dans la même institution, il y a tout de même un changement total d'orientation, de compétences, de poste, de position et d'identité professionnelle, comme nous le voyons dans le tableau récapitulatif ci-dessus.

Le tableau nous confirme cette hypothèse. En effet, la majorité des phases sont présentes.

Nous voyons dans le tableau qu'il n'y a pas de vocation contrée. Cependant, nous pourrions peut-être la voir dans le fait que Pierre n'a pas pu faire d'études universitaires.

En ce qui concerne la phase de désengagement, nous supposons qu'il se désengage de son poste d'adjoint responsable car il est frustré de ne pas avoir pu faire d'études universitaires. C'est ce qui l'a poussé à démissionner de son poste.

La phase de latence est bel et bien présente car, comme il le dit durant l'entretien, il souhaite reprendre des études depuis de nombreuses années. Cependant, entreprendre la formation de formateur d'adultes n'était pas spécialement une volonté. Il a fait ce choix plus pour des questions de facilité, vu qu'il n'était pas porteur de Maturité.

Pour ce qui est de la phase de bifurcation, nous estimons qu'elle est également présente. En effet, il était dans le domaine « économique » pour aller dans le domaine de la formation. Nous voyons ce changement professionnel comme une bifurcation car si nous regardons son parcours, devenir responsable de formation n'était pas vraiment dans la continuité des choses. De plus, ajoutons que les tâches dans son poste de responsable de formation n'ont plus rien à voir avec les tâches de son ancien poste d'adjoint responsable de la business intelligent.

Finalement, nous supposons que la phase de réengagement est présente car il a fait la formation et se réengage donc dans son nouveau poste.

Nous revenons enfin sur la dimension volontaire du processus de reconversion professionnelle de Pierre. Nous pensons qu'il s'agit d'un processus entièrement volontaire du fait qu'il décide de faire une formation universitaire qui va l'amener à changer de métier. Dans son cas, changer de métier n'est pas forcément intentionnel.

C. Xavier

XAVIER	Pas présente	Mitigé	Présente
Vocation contrée	X		
Désengagement			il survient pendant la formation qu'il suit (se rend compte que la formation ne correspond plus à son poste, qu'elle correspond à un niveau plus élevé)
Latence			Toujours pendant la formation qui le fait réfléchir
Bifurcation			Quand il quitte son poste
Réengagement			Se réengage dans le domaine de a formation
Dimension volontaire	L'engagement en formation est volontaire, mais il n'avait pas l'intention de changer de poste et de métier		
Bilan	2		4

XAVIER	Pas de changement	Pas beaucoup de changements	Beaucoup de changements	Total changement
Compétences				X
Poste / position				Changement de poste, mais le nouveau poste est moins élevé hiérarchiquement
Milieu / institution				X
Identité professionnelle				Il a l'identité du formateur à la fin de la formation universitaire qu'il suit
Bilan				4

Suite à un apprentissage de commerce dans une entreprise d'horlogerie et à une année sabbatique, Xavier entre dans une école pour devenir assistant social. Après cette école, il est engagé dans une entreprise de réinsertion professionnelle où il reste pendant de nombreuses années. Il occupe, dans un premier temps, un poste d'animateur et de responsable d'une permanence pour chômeur. Puis, cette entreprise lui demande de prendre un poste d'administrateur. On va ensuite lui confier la responsabilité du suivi des personnes en insertion. A cette époque, il n'est pas formateur, mais restera à ce poste jusqu'en 2000. Cette même année, il est nommé directeur adjoint, avec une double responsabilité, c'est-à-dire qu'il s'occupera de l'action sociale, mais aussi du volet formation. Lorsqu'il est directeur adjoint, son employeur lui suggère de faire une formation universitaire, pour le légitimer à ce poste. C'est alors qu'il choisit de suivre la FODA. Comme le mentionne Xavier durant l'entretien, cette formation va tellement lui apporter personnellement en termes de compétences que cela le transforme. C'est pourquoi à la fin de cette formation, il démissionne de son poste pour aller davantage vers le domaine de la formation des adultes. Actuellement, il est coordinateur pour une formation de formateur d'adultes.

Nous estimons que le changement professionnel de Xavier est une reconversion professionnelle en formation des adultes car il y a un changement total de branches d'activité : il passe d'une branche dans le social à la branche de formation des adultes. Selon nous, il

s'agit bien d'une reconversion professionnelle bien que Xavier effectue déjà des tâches de formateurs dans l'entreprise de réinsertion, sans aucune formation adaptée. Cependant, nous estimons que ces deux métiers sont réellement différents car chacun d'eux demande des compétences totalement différentes. De plus, nous constatons qu'il y a un changement total d'orientation, de branche professionnelle (changement de milieu), de compétences, de poste et de position, d'institution, et d'identité professionnelle, comme nous le voyons dans le tableau récapitulatif ci-dessus.

Le tableau confirme notre hypothèse. Nous pouvons voir dans celui-ci que certaines phases ne se retrouvent pas dans l'entretien de Xavier. Nous ne percevons aucun discours de vocation contrée dans le récit de son parcours. En effet, il s'engage dans le social car il le souhaitait à l'époque.

Il nous semble que la phase de désengagement est présente. Nous la situons durant la FODA. En effet, durant celle-ci, Xavier apprend énormément de choses qui le transforment, comme il le dit. Du coup, petit à petit, il se désengage car il réalise que son poste au sein de l'entreprise de réinsertion professionnelle ne lui correspond plus.

Nous estimons que la phase de latence est également présente. Elle se situe également durant la formation. Nous supposons que la phase de latence et celle de réengagement s'entrecroisent. Durant cette période, Xavier se rend compte que ces nouveaux acquis ne correspondent plus vraiment à son poste.

La phase de bifurcation est également bien présente. Nous la situons au moment où il décide de quitter son poste de directeur adjoint pour aller en formation des adultes.

Le réengagement est présent, selon nous, au moment où il occupe un poste de coordinateur d'une formation de formateurs d'adultes.

Pour terminer, nous pouvons dire que son changement professionnel dans la formation des adultes est volontaire. Cependant, en entamant cette formation universitaire, il n'avait pas l'intention de changer, ni de poste, ni de métier.

D. Françoise

FRANCOISE	Pas présente	Mitigé	Présente
Vocation contrée	X		
Désengagement			Elle s'ennuie, elle n'aime pas la routine quand elle devient formatrice
Latence	Pas de réflexion, elle arrive par hasard au poste de formatrice		
Bifurcation			grand changement, elle n'a jamais exercé ce métier auparavant
Réengagement			X
Dimension volontaire	c'est par hasard qu'elle devient formatrice		
Bilan	3		3

FRANCOISE	Pas de changement	Pas beaucoup de changements	Beaucoup de changements	Total changement
Compétences				X
Poste / position				X
Milieu / institution				X
Identité professionnelle				X
Bilan				4

Nous allons tenter d'étudier assez brièvement le parcours de Françoise notamment par rapport à son entrée dans la branche de la formation des adultes : au moment où elle est embauchée dans un institut de cours de langues, pour donner des cours de français à des personnes étrangères.

Dans l'entretien, Françoise nous explique qu'elle a suivi une école de céramique. Elle possède un atelier de céramique pendant un an, puis fait de la sculpture et travaille dans des galeries d'art. Il s'agit donc d'une branche professionnelle située plutôt dans l'art. Elle connaît également pleins de « petits boulots » comme elle le dit (secrétaire, serveuse, dans l'alimentaire). Puis elle arrive dans cet institut de cours de langues et est engagée comme formatrice d'adultes pour donner des cours de français à des personnes étrangères. Nous situons donc son arrivée dans la branche de la formation des adultes à ce moment précis. Nous pensons qu'il s'agit bien là d'une reconversion professionnelle en formation des adultes car il y a un changement total de branche d'activité : elle passe d'une branche dans l'art à la branche de la formation des adultes. Il y a un changement total d'orientation, de branche professionnelle (changement de milieu), de compétences, de poste et de position, d'institution, et d'identité professionnelle, comme nous le voyons dans le tableau récapitulatif ci-dessus.

Le tableau de présence des phases déterminées par Négroni (2007) nous le montre également (si nous ne comptons pas la dimension volontaire qui est quelque peu à part), mais de manière plus tempérée tout de même.

En effet, certaines phases ne se retrouvent pas dans l'entretien de Françoise, comme la vocation contrée. Nous n'avons perçu aucune vocation « tuée dans l'œuf » dans le récit de son

parcours. Justement, Françoise fait ce qui lui plait, elle s'engage dans des « boulots » qu'elle abandonne lorsqu'elle s'ennuie ou lorsqu'elle est lassée par ce qu'elle fait. Elle vit sur une base d'envies, de souhaits et de désirs dans son parcours professionnel.

Cependant, il est important de souligner qu'elle tente de suivre un « fil rouge » tout au long de sa carrière : « l'Autre, les Autres » (le contact avec les gens la passionne). Il s'agit d'une réelle motivation pour elle. Motivation qui la pousse peut-être à finaliser sa reconversion professionnelle en formation des adultes et à rester dans ce domaine.

Il nous semble que la phase de désengagement est présente dans le sens où Françoise se désengage de tous les métiers qu'elle a exercés auparavant. Dès qu'elle s'ennuie ou se lasse, elle se « désengage ». Elle nous dit qu'elle change de travail si elle en « ressent le besoin ».

La phase de latence n'est pas repérable dans l'entretien de Françoise. Aussi, nous avons le sentiment que cette phase n'est pas présente dans le processus de sa reconversion. Cela pourrait venir du fait que Françoise connaît un nombre considérable d'emplois sans vraiment être « fixée » sur une carrière (mis à part sa carrière dans l'art) et du fait qu'elle se présente par hasard à l'institut, ce qui pourrait montrer une certaine rapidité d'action qui ne laisserait pas de place à une phase de réflexion (comme dans la latence). La phase de latence pourrait peut-être alors se retrouver dans cette quête effrénée d'un travail qui ne l'ennuie pas.

Selon nous, la phase de bifurcation est bien présente. Cependant, l'interviewée ne fait pas réellement état d'un moment de réflexion dans son parcours qui marque une phase de latence ou de bifurcation. Françoise n'exerce pas un métier pendant une longue période (mis à part sa carrière dans l'art), ce qui nous fait dire qu'il s'agit d'un cas complexe, vu qu'elle ne prend pas le temps de réfléchir au « changement » de métier.

Le réengagement est présent, selon nous. Cependant, nous avons tendance à dire que « son engagement » est bien présent car la série d'emplois qu'elle a occupés nous fait penser qu'elle n'était pas « vraiment » engagée dans ces petits « boulots ».

Nous revenons enfin sur la dimension volontaire du processus de reconversion professionnelle de Françoise. Nous pensons qu'il ne s'agit pas d'un processus entièrement volontaire, dans le sens où elle se présente « par hasard » à l'institut. Il ne s'agit donc pas d'un choix vraiment réfléchi.

E. Jean

JEAN	Pas présente	Mitigé	Présente
Vocation contrée	X		
Désengagement	X		
Latence	?		
Bifurcation	Reste dans le domaine des camps de vacances mais gros changement pour lui de passer d'animateur à animateur-formateur		
Réengagement			X
Dimension volontaire			X
Bilan	3	1	2

JEAN	Pas de changement	Pas beaucoup de changements	Beaucoup de changements	Total changement
Compétences			X	
Poste / position			Changement de statut, changement de position	
Milieu / institution	X			
Identité professionnelle		X	(Quand il fait la formation universitaire de formateur d'adultes, il devient un formateur « légitime »)	
Bilan	1	2	1	

Nous allons tenter d'étudier assez brièvement l'entrée de Jean dans la formation des adultes. Dans son parcours professionnel, ce moment est assez difficile à déterminer car il est dans la formation des adultes depuis pratiquement le début de sa carrière.

En effet, il commence dans la branche de l'animation à partir de l'âge de 18 ans : il est animateur auprès d'enfants qui partent en camps de vacances ou qui viennent en centre aéré. Nous situons son premier emploi lorsqu'il est embauché en tant qu'animateur par un organisme de camps de vacances. Nous nous sommes basées sur le moment où il devient animateur-formateur pour établir ce tableau.

Selon nous, Jean a vécu une évolution dans sa carrière car devenir formateur fait partie des possibles évolutions de carrière d'un animateur. De plus, il ne pas change ni de carrière, ni de branche (il reste dans la branche de l'animation). Il semble suivre le même chemin.

Le tableau nous confirme cette hypothèse. En effet, la majorité des phases ne sont pas présentes. Nous ne retrouvons pas la phase de vocation contrée dans son parcours, ou en tout cas, dans son entretien.

Il nous semble que Jean ne se désengage pas de son métier d'animateur pour devenir formateur : il reste animateur. Pour lui, il s'agit plus d'une progression, d'une évolution dans sa carrière d'animateur. D'ailleurs, semble-t-il, nous ne pouvons pas remarquer une « bifurcation » dans sa trajectoire professionnelle : elle est continue.

Nous n'avons également pas repéré de phase de latence, ni de phase de bifurcation dans l'entretien, même si Jean nous dit qu'il s'agit d'un « gros changement » pour lui. L'interviewé reste dans la même lignée, dans la même carrière et il n'y a donc pas de phase de

bifurcation puisqu'il ne « bifurque » pas dans sa trajectoire professionnelle. Certes, il y a un changement de compétences, de position et de statut (il nous dit qu'il passe d'un statut où il était animateur, à un statut où il est animateur-formateur), et son identité professionnelle se déplace quelque peu, mais il reste dans la continuité de sa carrière. Ces changements se retrouvent évidemment (de manière plus ou moins importante) dans une évolution de carrière.

Selon nous, il y a un certain réengagement car Jean « s'insère » dans sa nouvelle fonction et s'y établit.

Pour terminer, le changement professionnel de notre sujet est volontaire puisqu'il accepte totalement ses nouvelles fonctions.

V. SYNTHÈSE

Dans cette partie, nous présentons une synthèse des analyses de nos trois sujets et des cinq autres que nous n'avons pas retenu afin de proposer des pistes qui pourraient aider à la compréhension des « reconversions professionnelles volontaires » en formation des adultes. Nous n'avons aucunement la prétention, dans ce travail, de faire une généralisation du processus étudié, pour la formation des adultes. Nous n'en avons ni les moyens, ni la « liberté ». Nous suggérerons plutôt, ici, des pistes de réflexion.

A. Raisons du choix de l'orientation en formation des adultes

1. Les cas de reconversions professionnelles

Pour David, il semble que les raisons de son choix de changement professionnel peuvent se situer au niveau de sa vocation et de l'épreuve de la rupture avec sa femme. En effet, pour nous, une raison peut se définir par l'envie de « sauvegarder » sa vocation, notamment en réponse à la peur du licenciement que les pasteurs subissent. On ne lui enlève pas sa vocation, il la garde pour lui. D'ailleurs, il l'a toujours, même s'il a changé de métier. La deuxième raison peut se définir par son divorce. Effectivement, suite à cet événement, David a la volonté de changer quelque chose dans son travail, mais ne sait pas quoi. Il s'agit donc d'une « occasion » qui se présente à lui.

La volonté de changer pour David est bien présente, mais la volonté de son choix d'orientation pour la formation des adultes est moins marquée. Nous pouvons penser qu'il saisit l'opportunité que présentait ce poste afin de rester dans cette institution qui « fait partie » de sa vie. Nous ne pouvons donc pas vraiment déterminer les raisons de son choix pour le domaine de la formation des adultes.

Quelles sont les raisons qui font que Marie choisit de s'orienter vers la formation des adultes et ainsi de rompre avec son ancien métier d'infirmière ? Comme nous l'avons vu dans l'analyse, durant ses différents métiers, Marie découvre le milieu de la formation des adultes, petit à petit. Pendant plusieurs années, elle acquiert une certaine expérience dans ce domaine, tout en exerçant son métier de base : infirmière. Nous supposons qu'il y a plusieurs raisons qui l'amènent à changer professionnellement. Tout d'abord, nous percevons un certain ennui et une routine dans son métier d'infirmière. Ceci nous amène à penser que lorsqu'elle découvre le milieu de la formation, elle se retrouve face à une nouvelle situation et face à de nouveaux défis, qui selon nous, la conduisent à s'engager en formation des adultes et à valider ses expériences par une formation (la FODA).

Intéressons-nous, maintenant, à la dimension volontaire du changement de profession, ainsi qu'au choix de cette formation universitaire. Marie découvre petit à petit la formation des adultes de manière involontaire et, malgré tout, elle s'engage dans cette voie, par la suite. Nous estimons que dans le cas de Marie la dimension volontaire vient donc plus tard, nous la percevons, notamment lorsqu'elle décide de valider son expérience dans le milieu de la formation.

Essayons de définir les raisons qui font que Nathalie choisit de s'orienter vers la formation des adultes? Comme nous l'avons vu, suite à sa formation HEC, Nathalie se dirige vers le poste de responsable de formation. La raison de ce choix s'explique par le fait que ce poste lui permet selon elle, de se rapprocher de sa vocation contrée : l'enseignement. Par contre, comme explicité dans l'analyse, la formation (FODA) est vécue comme une opportunité. En effet, lorsqu'elle est directrice d'un centre de formation bancaire, on lui demande qu'au moins un de ses employés fasse une formation universitaire de formateurs d'adultes. A ce moment-là, elle réalise que c'est elle qui doit aller faire cette dernière, dans le but de se professionnaliser. A travers ce fait là, nous percevons une volonté de formation.

Que pouvons-nous dire sur les raisons du choix d'orientation de Pierre en formation des adultes ? Son cas est intéressant, dans le sens où, pour lui, s'engager dans une formation universitaire de formateurs d'adultes n'est pas vraiment un choix déterminant. En effet, il s'engage dans celle-ci, car c'est une des seules formations où l'entrée peut se faire sans Maturité. Ce qui compte réellement, pour lui, à l'époque, est de faire une formation universitaire, pour obtenir un certain ce niveau. En effet, Pierre ressent une frustration du fait qu'il n'a pas pu faire d'études supérieures. Ce n'est qu'une fois dans la formation, que nous pouvons vraiment dire qu'une volonté réelle d'aller vers la formation des adultes, se dessine.

Concernant Xavier, les raisons qui ont dirigé son parcours professionnel vers la formation des adultes, signifient une réelle envie d'enlever l'étiquette du social qu'il dit avoir collé sur le front. Cependant, au départ, faire une formation n'est pas une volonté personnelle. La demande vient de son supérieur afin de justifier son accession au poste de directeur adjoint. Xavier choisit la formation de formateurs d'adultes car il désire vraiment sortir du social et se stabiliser dans ce milieu-là.

Pour Françoise, il semblerait que les raisons de son choix de changement professionnel proviennent de l'ennui et de la lassitude qu'elle rencontre dans les emplois qu'elle occupe. Si elle s'ennuie, elle va alors penser à changer de métier. Nous pourrions émettre l'hypothèse que l'ennui et la lassitude viennent lorsque le métier n'offre plus de perspectives, c'est-à-dire lorsque les individus en « ont fait le tour » comme nous l'avons souvent entendu. Certaines personnes ont peut-être le besoin d'être toujours stimulées par ce qu'ils font, que leur travail leur apporte de la nouveauté et de la découverte. Mais nous laisserons là cette interrogation posée.

Que ce soit dans les « petits boulots » qu'elle fait ou dans sa branche initiale, celle de l'art, elle reste dans le même état d'esprit : lorsque cela devient répétitif et ennuyant, elle rentre dans un « processus » de recherche d'un emploi plus stimulant, ou d'un « nouveau » travail (peut-être pour le côté découverte, pour le côté nouveauté où l'ennui ne s'installera pas immédiatement). Pour nous, il s'agit d'une quête du métier qui ne sera jamais monotone, ou plutôt qui « saura » toujours la stimuler.

La volonté de changement chez Françoise est donc très prégnante. Elle veut vraiment changer de métier et trouver autre chose. Cependant, le choix de la formation des adultes est moins prononcé : c'est par hasard qu'elle arrive à ce poste de formatrice. Nous ne pouvons donc pas vraiment déterminer les raisons de son choix d'orientation en formation des adultes.

2. Les cas d'évolutions de carrière

Chez Stéphane, nous ne connaissons pas réellement les raisons de son choix de changement professionnel (le passage d'urgentiste à enseignant-assistant du métier d'infirmier urgentiste). Il s'agirait apparemment d'une opportunité pour lui : on lui a proposé de devenir enseignant-assistant, ce qu'il a accepté. Nous pouvons tout de même émettre l'hypothèse qu'il a accepté ce poste pour son côté valorisant. Il adore son métier d'infirmier urgentiste et ce serait alors une gratification de pouvoir transmettre son savoir.

La volonté est totale vu que Stéphane fait le choix de devenir enseignant-assistant. Il accepte de ne plus être « sur le terrain » de la même manière qu'avant (à réanimer des patients, etc.) et est en accord complet avec ses nouvelles fonctions.

Les raisons qui motivent Jean et Stéphane sont presque les mêmes. Jean accepte ce qu'on lui propose, l'opportunité qui s'offre à lui. En même temps, cette dernière est comprise dans la perspective de carrière d'animateur. Nous pouvons aussi penser qu'il a envie de progresser dans son métier, c'est-à-dire, dépasser le stade d'animateur. Aussi, l'entretien ne nous donne pas plus d'informations.

De plus, nous émettons l'hypothèse qu'il n'est pas possible de donner les raisons de leur choix de devenir formateur ou enseignant-assistant car il s'agit d'opportunités que l'entreprise offre à leurs employés. Si l'institution propose elle-même un changement de fonction, on peut alors penser que le choix de ce dernier est vu comme l'obtention d'une promotion.

En conclusion, nous pouvons établir un certain nombre de déductions concernant notre échantillon d'individus.

Apparemment, les raisons du choix de l'orientation en formation des adultes que nous avons relevées, chez certains de nos interviewés, sont :

- Transmettre son savoir,
- L'ambition, la progression de sa carrière,
- Abandonner son métier premier,
- Découvrir un nouveau champ, stimuler son intellect par la nouveauté,
- Intérêt pour les thèmes traités par la formation des adultes et d'une manière plus générale, satisfaire son intérêt pour l' « Humain ».

Il s'agit ici de propositions non exhaustives des raisons du choix de cette orientation, que nous pouvons poser grâce aux explications de nos interlocuteurs. Nous n'en faisons donc pas une généralisation, mais traitons bien exclusivement des cas de nos participants.

B. Spécificités du choix de l'orientation en Formation des adultes

Dans cette partie, nous allons tenter de réaliser un état des lieux des spécificités du choix de réorientation en formation des adultes, en s'appuyant sur les analyses faites grâce aux discours de nos participants.

Selon nous, la spécificité principale d'une réorientation en formation des adultes se situe dans le fait que cette dernière puisse être définie comme une reconversion professionnelle radicale dans certains cas, ou tempérée dans d'autres. Nous rejoignons donc notre hypothèse n°1 sur ce point-là : il existe plusieurs degrés de reconversions professionnelles volontaires en formation des adultes.

Alors dans quels cas, le choix de la formation des adultes est-il une reconversion totale et dans quels cas penche-t-il plus vers une évolution de carrière ?

Nous pouvons parler de reconversion professionnelle lorsqu'il y a un changement de métier. Dans le cas de Françoise, nous remarquons bien un changement de métier (elle passe de céramiste à formatrice). De plus, nous pouvons totalement affirmer qu'elle a vécu une reconversion professionnelle puisqu'elle change de métier (l'un et l'autre n'ont rien à voir) ainsi que de branche professionnelle (elle passe du domaine de l'art au domaine de la formation).

Il est important de souligner que la reconversion professionnelle est plus facile à déceler, de premier abord, lorsqu'il y a un changement de branche professionnelle en plus du changement de métier. Il s'agit bien du cas de Françoise, mais aussi celui de Xavier. En effet, il passe d'un poste de directeur adjoint d'une entreprise de réinsertion professionnelle à un poste de coordinateur de formation. Il y a donc changement de métier et de branche professionnelle.

Dans les autres cas où nous avons déterminé une reconversion professionnelle, nous avons davantage de difficultés à juger si les changements professionnels étaient bien des reconversions professionnelles ou des évolutions de carrière.

Nous pensons que ces difficultés sont dues à plusieurs éléments. Nous avons déterminé que le fait de ne pas changer d'institution ou d'entreprise et le fait de ne pas changer de domaine professionnel (ou de branche) nous amènent à nous interroger sur la validité de la reconversion professionnelle. Par exemple, David, Marie, Nathalie et Pierre changent de métier, mais pas d'institution, ils restent respectivement dans leur milieu. David, pasteur, devient responsable de formation en restant dans l'institution de l'Eglise. Marie, infirmière, devient responsable de formation pour les aides familiales et les aides soignantes en restant dans le service de santé publique de l'enfant. Nathalie, conseillère clientèle dans une banque, devient responsable de formation, en restant dans le milieu bancaire. Pierre, adjoint responsable de la business intelligent (service de stratégies économiques), devient responsable du département formation en restant dans la même société d'énergie.

Pourquoi avons-nous pu penser qu'il s'agissait éventuellement d'une évolution de carrière dans les cas ci-dessus ? L'évolution de carrière se définit non pas comme un changement de métier, mais comme une évolution, une gradation du métier de base, dans la carrière actuellement suivie par l'individu. Un élément de plus est retenu : le fait que les évolutions sont déterminées comme des possibles gradations de métier (avec de nouvelles fonctions dans le métier) qui sont espérées dans une carrière professionnelle. Dans le cas de David, Marie, Nathalie et Pierre, nous nous sommes interrogées sur les possibles évolutions

de leur métier. Or, si nous prenons l'exemple d'une infirmière ou d'un employé du milieu bancaire, nous pouvons imaginer que le fait de devenir infirmier-formateur ou formateur dans le milieu bancaire peut être vu comme une évolution dans la carrière de la santé ou de la banque. En effet, lorsque le métier de base reste sous-jacent, la question de l'évolution est légitime (par exemple, si une infirmière devient formatrice infirmière, il ne s'agit pas du même métier, mais de la même branche et le métier de base reste sous-jacent). Dans le cas de nos sujets, nous avons, tout de même, pu déterminer qu'il s'agissait bien d'une reconversion professionnelle en formation des adultes.

Quels éléments ont alors fait pencher « la balance » lorsque les cas sont plus complexes comme ceux décrits ci-dessus ?

Nous pouvons observer dans tous les cas, des éléments déterminants (en plus du « changement » de métier) qui nous ont aidées à établir qu'il s'agissait bien d'une reconversion professionnelle en formation des adultes. Il s'agit :

- d'un désengagement,
- d'une volonté de rupture avec son ancien métier ou de ne pas garder de lien avec celui-ci,
- d'une volonté de revenir vers sa vocation, si le nouveau métier dans la formation des adultes prédomine sur l'ancien métier (ou une volonté d'accorder plus d'importance au côté de la formation dans son nouveau métier).

Dans le cas de David, il nous semble qu'il y a une démobilisation, un désengagement suite à une crise (divorce, peur d'un « moins bien », peur du licenciement).

Dans le cas de Marie, il nous semble qu'elle se désengage petit à petit pour ne plus être infirmière. Elle ne veut plus vraiment garder de liens avec son ancienne profession et nous sentons chez elle une volonté de rupture avec le métier d'infirmière. De plus, elle a la détermination d'accorder plus de poids à la formation des adultes.

Dans le cas de Nathalie, il semble que l'élément qui nous permet de justifier d'une reconversion professionnelle est sa volonté de se rapprocher de sa vocation de départ : l'enseignement.

Dans le cas de Pierre, ce qui prédomine est le changement radical de métier, de compétences, donc, en d'autres termes, du changement total d'activités.

Un autre élément est à relever dans le fait que l'orientation en formation des adultes est difficilement catégorisable en reconversion professionnelle ou en évolution. Le problème se situe au niveau du statut de la branche de la formation des adultes. Effectivement, nous remarquons que cette dernière se retrouve dans tous les domaines professionnels, comme vu dans la partie discussion dans le chapitre « Devenir formateur » (cadre théorique). Il est donc « normal » de penser que devenir formateur dans une branche professionnelle singulière peut être attribué à une évolution de carrière.

Par exemple, dans le cas de Stéphane, son changement professionnel est déterminé comme une évolution de carrière, comme pour Jean. Stéphane a la volonté de poursuivre dans sa carrière d'infirmier urgentiste. Il reste un infirmier à la base : ce côté prédomine, ce qui nous fait dire qu'il est resté dans son métier de base, mais qu'il a évolué dans celui-ci. Il s'agit d'une volonté de sa part également. Quant à Jean, son évolution est dans la lignée de sa carrière d'animateur.

Nous sommes donc amenées à faire la différenciation entre une carrière professionnelle singulière dans une branche donnée et une carrière dans la formation des

adultes. Nous avons pu constater, au cours de ce travail, que les carrières professionnelles dans d'autres branches que celle de la formation des adultes, intègrent la formation des adultes. Nous faisons ainsi cette différence : une carrière de formateur d'adultes est différente de celle d'infirmière par exemple, dans le sens où, dans la carrière d'infirmière, nous retrouvons la branche de la formation.

Si nous prenons notre exemple en tant qu'étudiantes en formation des adultes (de formation initiale), nous entamons notre carrière dans la formation des adultes, tandis qu'une infirmière qui devient infirmière-formatrice se situe déjà dans une carrière (celle d'infirmière), ce qui montre bien une évolution pour cette personne.

Suite à ces constats, se rajoute celui qui suit : la formation des adultes est découverte plus tard que les métiers initiaux de nos sujets. Nous pouvons également émettre l'hypothèse que les métiers de la formation des adultes ne sont donc pas des métiers à forte visibilité sociale. Nous pourrions penser que ceci est dû au fait que la formation des adultes est un domaine large et encore flou pour les gens qui le côtoient à peine.

Nous suggérons que la formation des adultes est choisie car il s'agit d'une opportunité dans les carrières professionnelles : opportunité pour évoluer ou se reconverter si un individu choisit de s'éloigner de son métier initial. Cette branche pourrait être vue comme une « porte de sortie » d'un travail que l'individu ne veut plus exercer, afin de se diriger petit à petit vers autre chose, une autre orientation, un autre domaine professionnel. La formation des adultes permettrait-elle cela également ?

Par rapport aux phases de la reconversion professionnelle volontaire décrites par Négroni (2007), nous avons observé deux faits assez probants.

Premièrement, la vocation contrée n'est pas vraiment présente dans les reconversions, hormis pour les individus souhaitant se rapprocher de l'enseignement. Nous pensons qu'il pourrait s'agir d'une des spécificités de la reconversion professionnelle en formation des adultes : nous n'avons pas vraiment observé de phase de vocation contrée ou plutôt de discours de vocation contrée. Nous pouvons alors nous interroger sur la vocation d'être formateur : existe-t-elle vraiment ?

Deuxièmement, nous remarquons que la phase de désengagement peut survenir suite à des séparations ou des crises (comme dans le cas de Marie, qui se sépare de ses filles, et de David, qui se sépare de sa femme). Lorsque les gens doivent gérer une crise, qu'elle soit professionnelle, personnelle ou qu'elle touche les deux sphères, ils ont tendance à surinvestir un domaine. Ici, nous pouvons voir dans plusieurs cas, un surinvestissement dans la vie professionnelle : les individus en crise s'engagent en formation (Marie et David nous donnent l'impression de se « réfugier » dans la formation et/ou le travail). D'ailleurs, qui ne s'est jamais isolé dans son travail lorsque des problèmes personnels surviennent ?

Troisièmement, la latence n'est pas vraiment présente, chez nos participants, ou n'apparaît pas dans leurs discours. Cette phase ne semble donc pas réellement déterminante dans le processus de reconversion professionnelle volontaire en formation des adultes. En effet, David et Nathalie, mais aussi Françoise et Xavier (avant sa formation) vivent un changement professionnel considérable relativement peu anticipé.

Dernier constat important que nous avons pu faire dans la plupart des entretiens : la FODA (ou autres formations de formateurs d'adultes) permet une légitimation du statut de formateur d'adultes. Pour certains de nos sujets (Jean, David, Nathalie), la formation leur a permis de se considérer vraiment comme formateurs professionnels. Elle semble donc permettre une professionnalisation « officielle » des individus.

De plus, pour beaucoup d'entre eux, la formation a fait bouger des « choses ». Nos interviewés font souvent référence au changement d'identité professionnelle que la formation implique. David nous parle d'une deuxième identité qu'il a acquise grâce à la formation, entre autre.

CONCLUSION

Pour conclure ce travail, nous aimerions aborder plusieurs points. Dans un premier temps, nous discuterons nos hypothèses de travail et tenterons d'en tirer quelques conclusions. Dans un deuxième temps, nous nous permettrons de revenir sur le modèle des reconversions professionnelles volontaires proposé par Négroni (2007), d'après nos pistes de résultats d'analyse. Dans un troisième temps, nous tenterons d'extraire de cette recherche les éléments capitaux de la branche de la formation des adultes. Dans un dernier temps, nous développerons ce que nous a apporté ce travail.

L'hypothèse générale de notre étude de cas faisait état de l'existence de plusieurs degrés dans les changements professionnels, dont :

- Les bifurcations « radicales », associées aux reconversions professionnelles volontaires « radicales »,
- Les bifurcations « tempérées », associées aux reconversions professionnelles volontaires « tempérées »,
- Les transitions, associées aux évolutions de carrières.

Nous pouvons affirmer cette hypothèse, en ayant observé et analysé les parcours d'individus bifurquant professionnellement, de manière radicale, ou tempérée ; et d'individus vivant une évolution de carrière.

Malgré la découverte tardive de l'article de Dieu et Delhay (2009), nous remarquons que nos hypothèses vont dans le sens des trois types de reconversions que dégagent ces auteurs. A savoir : les reconversions totales, les reconversions partielles et les progressions professionnelles. En effet, nous avons distingué les reconversions radicales, les reconversions tempérées et les évolutions de carrière.

La première sous-hypothèse, qui traduisait un modèle de changement pour la reconversion « tempérée », ne peut pas être entièrement validée du fait que nous avons un seul participant correspondant au profil. En effet, nous avons déterminé que Marie vivait une reconversion professionnelle tempérée du fait qu'elle devienne formatrice pour un autre métier que celui qu'elle exerçait à l'origine, cependant elle reste toujours dans le milieu de la santé.

La deuxième sous-hypothèse, annonçant le changement professionnel comme une reconversion « radicale », et qui signifiait une bifurcation « radicale » de la trajectoire professionnelle d'un individu peut être affirmée. Les participants entrant dans cette catégorie sont David, Nathalie, Françoise et Xavier. Cependant, nous soulignons que ces trois individus ne sont pas tous devenus, lors de leur changement professionnel en formation des adultes, responsables de formation. Notre hypothèse se valide lorsqu'on l'explique par une bifurcation du parcours professionnel, mais ne se valide pas si nous prenons l'exemple donné dans l'hypothèse.

La troisième sous-hypothèse, qui fait état des évolutions de carrière, est affirmée grâce à nos deux interlocuteurs, Stéphane et Jean.

Chaque cas de changement professionnel en formation des adultes est singulier et possède ses spécificités. C'est pourquoi il nous a été difficile de proposer des catégories dans ce travail. Nous n'avons surtout pas souhaité faire une généralisation, même si nous n'en avons pas l'intention.

Revenons maintenant sur le modèle que présente Négroni (2007). Comme nous l'avons vu, elle présente le processus de reconversion professionnelle volontaire en cinq étapes déterminantes. Cependant, notre recherche montre des résultats d'une toute autre tendance. En effet, certaines phases ne sont pas présentes dans les reconversions professionnelles que nous avons étudiées. Premièrement, la phase de la vocation contrée ainsi que celle de la latence ne se retrouvent que très peu dans le discours et le parcours de nos sujets. Dans notre cas, le discours de la vocation n'existe pas pour sept de nos huit participants. Nous en déduisons qu'elle n'est donc pas une phase dans le processus de reconversion de ces derniers. La reconversion professionnelle en formation des adultes est un processus ne comprenant pas, ou rarement, de phase de vocation contrée. Si la phase de vocation contrée ainsi que son discours n'apparaissent pas dans nos entretiens, pourquoi faire une étape d'un discours ? En ce qui concerne la latence, nous avons observé que, selon les cas, nos sujets ne vivaient pas par cette troisième phase : les reconversions professionnelles ne sont pas toutes « anticipées » et préparées. Ces deux constatations nous questionnent alors sur la solidité du modèle de Négroni. De plus, nous restons sur l'impression que ces phases ne sont pas tout à fait stabilisées, en ce qui concerne la formation des adultes.

Après ce travail de recherche, nous voyons le processus de reconversion professionnelle volontaire plutôt en trois étapes qu'en cinq. Nous percevons une phase de « désengagement » où la personne se désinvestit de son emploi. Dans cette phase, nous pouvons retrouver ou non une certaine période de latence, c'est-à-dire une période de réflexion. La deuxième étape serait la « bifurcation » dans laquelle la personne prend la décision de changer professionnellement. Finalement, la dernière étape serait le « réengagement », moment où le sujet passe véritablement à l'action.

Comme nous l'avons déjà mentionné, la formation d'adultes est un domaine spécifique. C'est pourquoi, sans prétention aucune, nous estimons que le processus de reconversion professionnelle volontaire dans notre cas, pourrait être vécu en trois phases.

Nous pouvons établir que la formation des adultes peut être considérée comme un domaine transversal qui lui confère un statut particulier, du fait qu'elle est présente dans toutes les professions. Nous émettons l'hypothèse qu'il est ainsi plus complexe de différencier les reconversions professionnelles dans cette branche.

Nous aimerions aborder un sujet particulier des trajectoires de vie. Cette recherche a soulevé un point essentiel : celui de la « porosité » des sphères de la vie des individus. En effet, suite à ce travail, nous ne pouvons pas nier les « interférences » et les liens entre celles-ci. La sphère privée « influe » sur la sphère professionnelle et inversement. Ainsi, nous ne pouvons pas comprendre entièrement les parcours professionnels des individus, sans avoir recours à l'ensemble de la vie de ces derniers.

Pour finir, nous souhaiterions présenter ce que le mémoire nous a apporté au niveau personnel.

Ce travail nous a permis d'approfondir un sujet d'actualité, encore peu traité. En effet, nous avons pu approcher ce phénomène qui tend à devenir récurrent dans notre société. En toute humilité, nous espérons avoir contribué quelque peu à l'avancée de la recherche dans ce domaine, ou avoir apporté un autre angle d'approche sur les reconversions professionnelles volontaires.

Avoir pu rencontrer des formateurs d'adultes a été d'une richesse immense. En effet, cela nous a permis de côtoyer la réalité des gens et de prendre contact avec des professionnels de ce domaine.

Enfin, réaliser cette recherche en duo a enrichi notre travail, tout en amenant son lot de difficultés. Le mémoire est souvent vu comme un travail solitaire. Le fait d'être à deux nous a permis de se soutenir mutuellement. En effet, lorsque l'une de nous était immobilisée dans sa réflexion, l'autre pouvait amener un autre point de vue qui faisait avancer la situation. Lors de moments de doutes, nos discussions nous ont éclairées et nous ont aidées à retrouver notre chemin. Les difficultés se sont situées au niveau de l'organisation, au sens où chacune devait être informée de l'avancée globale de la recherche afin de ne pas réaliser des tâches en double. Cela implique également une quantité de travail plus importante au niveau de la relecture des parties du binôme, ainsi que du complément à apporter dans celles-ci, si besoin est.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Akoun, A. & Ansart., P. (1999). *Dictionnaire de sociologie Le Robert*. Paris : Seuil.
- Bakhtine, M. (1984). *Esthétique de la création verbale*. Paris : Gallimard.
- Baudouin, J.-M. (2010). *De l'épreuve autobiographique. Contribution des histoires de vie à la problématique des genres de texte et de l'herméneutique de l'action*. Berne : Peter Lang.
- Baudouin, J.-M. (2009). L'autobiographie à l'épreuve du texte. La formation comme exotopie. In Bachelart D., Pineau G. (Ed), *Le biographique, la réflexivité et les temporalités. Articuler langues, cultures et formation*. (pp.97-108). Paris : L'Harmattan.
- Becker, H., (1985). *Outsiders* [éd. originale, *Outsiders*, New York (N. Y.), 1963]. Paris : Métailié.
- Bessin, M., Bidart, C. & Grossetti, M. (2010). *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Paris : La Découverte.
- Bessin, M., Bidart, C. & Grossetti, M. (2010). Introduction générale. L'enquête sur les bifurcations : une présentation. In M., Bessin, C., Bidart & M., Grossetti. *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, pp. 7-19. Paris : La Découverte.
- Bidart, C. (2010). Bifurcations biographiques et ingrédients de l'action. In M., Bessin, C., Bidart & M., Grossetti. *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, pp.224-238. Paris : La Découverte.
- Boutinet, J.-P. (1995). *Psychologie de la vie adulte*. Paris : PUF.
- Brusin, A. (1991). *Rapport d'étude sur l'évolution du métier de formateur*. Lille : Mission Formateurs.
- Bujold, C. & Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière : théories et recherches*. Montréal : G. Morin.
- De Gaulejac, V. (1987). *La Névrose de classe*. Paris : Hommes & groupes éditeurs, rééd. 1991.
- Denave, S. (2010). Les ruptures professionnelles : analyser les événements au croisement des dispositions individuelles et des contextes. In M. Bessin, C., Bidart & M., Grossetti. *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, pp.168-175. Paris : La Découverte.

- Dieu, A.-M., Delhaye, C. Des reconversions professionnelles positives : le retour des femmes sur le marché de l'emploi, in *Education permanente*, pp. 133-147, n° 181 (décembre 2009).
- Doray, P., Bélanger, P., Biron, E., Cloutier, S., Meyer, O. (2009). Transitions biographiques et participation à l'éducation des adultes. Quelles articulations ? In B. Bergier & S. Bourdon (Ed), *Ruptures de parcours, éducation et formation des adultes*, pp.23-62. Paris : L'Harmattan.
- Dubar, C. & Tripier, P. (2005). *Sociologie des professions*. Paris : Armand Colin.
- Ehrenberg, A. (1998). *La fatigue d'être soi. Dépression et société*. Paris : Odile Jacob, coll. « Poches », 2000.
- Ehrenberg, A. (2010). La précarisation de l'existence : les nouvelles donnes de l'inégalité entre santé mentale et politique, pp. 299-338. *La société du malaise*. Paris : Odile Jacob.
- Encyclopédie Hachette (1986). Paris : Hachette.
- Fillieule, O. (2009). Carrière militante. In O. Fillieule, L., Mathieu & C., Péchu. *Dictionnaire des mouvements sociaux*, pp. 85-94. Paris : Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Fillieule, O., Mathieu, L., Péchu, C. (2009). *Dictionnaire des mouvements sociaux*. Paris : Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Gravé, P. (2002). *Formateurs et identités*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Grossetti, M. (2004). *Sociologie de l'imprévisible*. Paris : PUF.
- Grossetti, M. (2010). Imprévisibilités et irréversibilités : les composantes des bifurcations. In M. Bessin, C., Bidart & M., Grossetti. *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, pp.147-159. Paris : La Découverte.
- Hélaridot, V. (2010). Vouloir ce qui arrive ? Les bifurcations biographiques entre logiques structurelles et choix individuels. In M. Bessin, C., Bidart & M., Grossetti. *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, pp. 160-167. Paris : La Découverte.
- Hirshhorn, M. (1999). Carrière. In *Dictionnaire de sociologie Le Robert*. Ss la direction de A. Akoun & P. Ansart. Paris : Seuil.
- Kohli, M. (1986). The World we forgot : a historical review of de life course, in V. W. Marshall (éd.), *Later life. The Social Psychology of Aging*, pp. 271-303. London : Sage.
- Le Petit Larousse illustré 2011 (2010), Paris.
- Mayen, P. & Mayeux, C. (2003). Expérience et formation. *Savoir*, 1, pp. 15-53.

- Négroni, C. (2007). *Reconversion professionnelle volontaire. Changer d'emploi, changer de vie. Un regard sociologique sur les bifurcations*. Paris : Armand Colin.
- Négroni, C. (2010). Ingrédients des bifurcations professionnelles : latence et événements déclencheurs. In M. Bessin, C., Bidart & M., Grossetti. *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, pp. 176-183. Paris : La Découverte.
- Oris, M., Widmer, E., De Ribaupierre, A., Joye, D., Spini, D., Labouvie-Vief, G. & Falter, J.-M. (2009). *Transitions dans les parcours de vie et construction des inégalités*. Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes.
- Quivy, R. et Van Campenhoudt, L. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris : Dunod.
- Spini D. et Widmer E. (2009). Transitions, inégalités et parcours de vie : l'expérience lémanique. In M. Oris, E. Widmer, A. De Ribaupierre, D. Joye, D. Spini, G. Labouvie-Vief & J.-M. Falter. *Transitions dans les parcours de vie et construction des inégalités*, pp. 3-23. Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes.

WEBOGRAPHIE

- Capcampus formation (s. d.), consulté le 3 mai 2011.
<http://www.capcampus.com/sante-461/devenir-formateur-d-adultes-a5903.htm>
- Horizon Emploi Midi-Pyrénées. Les domaines professionnels, 2008, consulté le 10 mai 2011.
http://www.cariforef-mp.asso.fr/files/orefm/emploi_metier/fiche_1.pdf
- ORFE de la région centre. Les cahiers par domaine professionnel, 2005, consulté le 10 mai 2011.
<http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/accueilletoilepro/ORFE/Emploi/domaine-professionnel/cahier-domaines-orfe>
- ORFE de la région centre. Les cahiers par domaine professionnel. Les emplois de la santé, 2005, consulté le 10 mai 2011.
http://www.etoile.regioncentre.fr/webdav/site/etoilepro/shared/Upload/ORFE/territoires/cahier_territoire/Sante.pdf
- Wikipédia, Poétique (Aristote), consulté le 13 mai 2011
http://fr.wikipedia.org/wiki/Po%C3%A9tique_%28Aristote%29
- Wikipédia, Edmund Husserl (intentionnalité), consulté le 13 mai 2011
http://fr.wikipedia.org/wiki/Edmund_Husserl

Alors pour commencer... donc est-ce que vous pouvez me donner votre âge, votre situation familiale, votre parcours professionnel.

Donc j'ai 44 ans. Je suis né d'un père pasteur qui était missionnaire. J'ai fait ma scolarité à X. Et j'ai fait mes études de théologie donc pour devenir pasteur. Donc si vous voulez j'ai fait un
5 parcours assez linéaire, classique bah les écoles, la maturité et enchaîné directement avec l'université et puis ma licence en théologie à l'époque, en cinq ans donc c'était assez classique quoi.

D'accord.

Et puis, donc je me destinais depuis tout petit pratiquement à suivre les traces de mon père à
10 devenir pasteur. Et donc après les études j'ai fait une année comme pasteur. Et puis, pour des raisons à la fois financières... Enfin de poste dans l'église... Il n'y avait pas beaucoup de places à ce moment-là, donc déjà avec ma femme on s'était dit qu'il faudrait aller chercher ailleurs. Et de toute façon on n'avait pas trop envie de rester trop longtemps sur les lieux de
15 notre enfance. On voulait s'ouvrir un petit peu. Puis, il s'est trouvé qu'il y avait un poste, dans une autre ville et donc je me suis retrouvé comme ça en poste comme pasteur dans cette paroisse. Et puis, là on avait déjà deux enfants quand on est arrivé et puis arrivé le troisième. J'ai fait deux ans dans cette paroisse et ensuite, il y a eu une restructuration dans l'Eglise, une réorganisation et puis le poste ne me correspondait pas super bien, finalement. Je trouvais que le quartier n'était pas tellement mon style quoi... Avec beaucoup de gens qui avaient peu de
20 temps qui étaient médecins, avocats, etc. et qui avaient peu de temps à consacrer à d'autres activités comme celles de l'Eglise. Et j'ai postulé dans une autre paroisse, qui est une paroisse beaucoup plus dynamique au sens où il y a beaucoup de familles qui ont fait le choix d'habiter entre la ville et la campagne donc aussi avec un style de vie un petit peu différent de ce point de vue là. Et pis une paroisse déjà bien avant mon arrivée très dynamique avec
25 beaucoup de gens qui viennent. Une des activités principales c'est de baptiser des enfants. Pas à la chaîne, on devait pas faire à la chaîne, mais comme il y avait beaucoup de demandes... c'était pas facile à gérer, mais très réjouissant. Ça donnait une certaine dynamique. Beaucoup de camps de famille. Et puis déjà à l'époque, comme tout pasteur on a beaucoup de formations d'adultes. Déjà pendant les camps si on fait des camps famille bah il y a un certain
30 nombre de temps qu'on fait avec les adultes, avec les enfants évidemment.

Alors les camps famille c'est... euh ???

C'est en général une fois par année, voire deux. On a déjà fait des camps de ski. C'est-à-dire une semaine on se retrouve en général une cinquantaine de personnes. La plupart des parents
35 et puis leurs enfants. Au fond, à peu près moitié moitié, adultes, enfants. Et puis, à vivre une semaine communautaire où on vit ensemble. On a fait ça plusieurs fois dans le sud de la France dans un centre d'accueil et puis donc c'était des activités le matin ensemble et l'après-midi baignade, visites... disons que rien que l'organisation d'un camp comme ça c'est assez conséquent et ensuite il y a toute l'animation à faire à la fois pour les enfants, des bricolages du théâtre... Et puis avec les adultes, des temps pour eux aussi, c'est-à-dire des temps de
40 formation, mais interactifs sur la bible en particulier. C'est un exemple de ce qu'on fait beaucoup dans les paroisses. Bon là c'est peut-être un peu particulier, car là il y a une dynamique très forte entre les personnes et tout ça, mais même dans une paroisse X ou Y il y a aussi des groupes d'adultes un petit peu comme ça qui demandent à pouvoir approfondir une thématique, de mieux comprendre la bible, etc. donc finalement dans l'activité de pasteur
45 il y a une activité de formation d'adultes qui est importante, même si ce n'est pas que ça. Donc j'ai fait 10 ans dans cette paroisse. A la fin de ces 10 ans... Ces 10 ans se sont un peu mal terminés, non pas à cause de la paroisse, mais plutôt au niveau personnel, c'est-à-dire que ma femme a décidé de me quitter donc c'était un peu le coup de tonnerre dans un ciel bleu. On avait quatre enfants, enfin toujours quatre enfants. Et donc c'est une période, qui a été
50 extrêmement difficile que j'ai pu traverser grâce au soutien de la paroisse qui m'a vraiment

beaucoup soutenu durant cette période où j'étais vraiment très très mal en fait. Quand je parlais avant d'un parcours très linéaire, bah c'était linéaire jusque là et puis tout d'un coup c'était la cassure. Bah pour moi, la cassure c'est principalement celle là. Et ça le reste encore actuellement. Ca a vraiment été un tournant majeur dans ma vie. Je pense même pouvoir dire

55 que c'est un tournant... il y a beaucoup de divorces actuellement, mais de ce que je peux voir des autres personnes qui passent là. C'est dur de toute façon mais pour moi ça signifie non seulement une cassure au niveau personnel, familial, mais aussi une cassure professionnelle en quelque sorte et une cassure vocationnelle. Parce que quand on devient pasteur ce n'est pas

60 simplement une profession, c'est aussi une vocation. Et pour moi, dans un premier temps c'était inimaginable de continuer à être pasteur après ça. Un pasteur c'est quelqu'un qui aide les autres qui les soutient qui donne beaucoup et là tout d'un coup je me retrouvais dans une situation où simplement je pouvais plus rien donner. Ce n'est pas que j'avais perdu la foi bien au contraire, mais avec l'impression que bah, finalement je pouvais plus que recevoir le

65 soutien, mais plus en donner du tout. C'était intéressant en fait, car je me suis rendu compte que même ce que j'essayais de continuer d'offrir, malgré tout, car j'étais bien obligé d'être en activité plus ou moins en tout cas. Finalement, s'est révélé, bien surchargé de ce que je vivais, beaucoup plus fort pour les gens à qui je m'adressais. J'ai eu des échos des gens qui m'ont dit : mais maintenant tu nous parles vraiment avec vérité. Bien sûr qu'ils connaissaient mon

70 histoire, mais ils sentaient quelque chose de plus fort qu'avant encore. Mais bon, quand même il y avait quelque chose qui, qui, qui... était cassé et aussi après 10 ans dans une paroisse on sent que voila, on a un petit peu donné ce qu'on pouvait donner à ces gens-là et puis en général on change de paroisse tous les 10-15 ans. D'ailleurs c'est le règlement dans notre

75 église c'est de changer au moins tous les 15 ans. Donc voila en fait on ne change pas d'employeur, on est toujours employé par la même Eglise, mais on change tout simplement de paroisse. On peut changer de ville mais bon ca c'est un autre type de virage. En tout cas à l'interne que ca se passe. Donc voilà, de toute façon il fallait que je change quelque chose et j'étais un petit peu en train de me poser toutes ces questions-là tout en étant beaucoup chamboulé intérieurement, avec cette séparation. Et puis, quelques mois après, tout à coup je

80 reçois un téléphone de la responsable des ressources humaines de l'Eglise qui me dit : écoute il y a un poste de responsable de la formation qui s'ouvre et on aimerait bien que tu postules. Ah ! (rires) Je ne m'attendais pas du tout à ça. J'avais vu effectivement ce poste qui s'était libéré qui était un nouveau poste qui venait de se créer parce qu'il y a eu aussi une réorganisation dans l'église. Avec la création entre autre d'un mi temps chargé de la

85 formation professionnelle et il y avait un premier titulaire qui l'avait occupé qui avait un brevet de formateur donc qui avait une formation pour ca et qui était pasteur et formateur. Il est décédé subitement d'un arrêt cardiaque une année après son entrée en fonction. Donc c'est pour ça que le poste s'est libéré et puis j'avais vu l'annonce passer, mais je ne m'étais pas intéressé plus que ça. De toute façon je n'avais pas de brevet ou de diplôme là dedans donc...

Donc vous n'avez pas pensé que vous pouviez correspondre au poste...

90 Voilà, et ça me semblait aussi un poste avec beaucoup de responsabilités. Avoir une position d'autorité par rapport à ses collègues chargés de la formation professionnelle des pasteurs et des diacres, ça me semblait énorme. Et puis, je pensais que c'était un poste réservé pour une personne de 50-55 ans, qui avait de la bouteille, et une certaine autorité peut-être. J'ai pas du tout pensé à ça. Et puis, bon j'ai reçu ce téléphone, j'avais une semaine pour réfléchir, c'est

95 vraiment pas beaucoup. Mais bon à la différence de mon prédécesseur je n'avais pas la formation, mais comme l'Eglise ne trouvait pas d'autres collègues qui avaient la formation, même pas dans une autre ville, ils ont dit on engage, on va mettre quelqu'un à cet endroit là et on va lui offrir la formation. Alors je pense que c'est plus ça qui m'a le plus motivé en fait. On aimerait que je sois à ce poste-là, mais on va me donner les moyens de pouvoir occuper ce

100 poste-là. Donc la formation c'était la FODA. Donc j'ai commencé 6 mois plus tard

simultanément en arrivant ici, déjà en ayant le titre de chargé de formation professionnelle et en commençant la FODA en même temps. J'avais 40% de décharge pour faire la FODA.

Donc vous avez vraiment commencé en même temps...

105 Oui voilà. Ce qui n'est pas tout à fait habituel pour la FODA, car normalement il faudrait avoir quelques années d'expérience. Bon ça c'est fait comme ça et puis la FODA a quand même accepté. Et puis, pour les 40 % que je ne pouvais pas faire, parce qu'il y avait quand même un travail à faire, il y a eu une personne qui a été engagée ici, pour faire un remplacement. D'abord c'était une ancienne de l'université et ensuite une personne d'une autre ville. J'ai l'impression qu'avec les deux j'ai tout autant appris mon nouveau métier
110 qu'avec la FODA, enfin il y avait vraiment une synergie avec les deux. Moi je revenais de la FODA en disant j'ai appris ceci ou cela qu'est-ce que tu en penses ? Avec la FODA c'est ce système d'alternance entre cette partie théorique et les travaux que l'on doit rendre après chaque module qui doit faire le lien avec notre pratique. Ma pratique, c'était ma pratique d'ici quoi. Ça a été extrêmement intéressant de pouvoir à chaque fois préparer des travaux qui
115 avaient une incidence directe sur le travail d'ici. Je crois que pour chaque travail j'ai pu les transmettre à d'autres personnes soit à la direction soit à d'autres partenaires aussi qui font de la formation. Donc c'était toujours sur la formation des pasteurs et des diacres, soit en formation initiale, soit en formation continue. Un document sur la politique de formation, qui n'existait pas, enfin qui était vraiment embryonnaire, et ben voilà, le cours sur la politique de
120 formation m'a permis de monter quelque chose de vraiment cohérent. Voilà donc ça, ça a été vraiment très intéressant et vraiment très efficace au fond, très efficace pour le terrain et puis je trouve qu'en terme de dispositif de formation, c'est vraiment idéal de pouvoir faire cet aller retour constant entre la réalité et la théorie enfin en tout cas les concepts présentés en formation. Et puis, en plus avoir la possibilité de pouvoir rencontrer d'autres étudiants qui
125 étaient tous aussi responsables de formation quelque part, avoir comme ça une palette de gens qui exercent le même métier, mais dans des contextes complètement différents ça c'est génial. Donc en fait pour résumer, c'est clair que ça a été un changement radical, j'ai l'impression d'exercer un autre métier et pis en même temps pas tout à fait quand même. Parce que quand même c'est la même institution et pis que je continue d'être dans le même domaine c'est-à-dire la théologie et d'avoir aussi les mêmes collègues, même si je suis dans une position
130 différente par rapport à eux. Mais voilà, il y a un certain nombre de choses que je continue de faire d'une certaine manière. Même si c'est dans un autre contexte, sous une autre fonction. Mais c'est clair que je ne fais plus de cultes, je ne fais plus de baptêmes ou des mariages sauf pour des remplacements. Mais c'est vrai que par rapport au métier d'un pasteur lambda c'est
135 vrai que c'est très différent.

C'est ce que j'allais vous demander qu'est-ce qui change vraiment de votre ancien métier ?

140 Quand on est pasteur on est au service d'une communauté et puis on est beaucoup en lien avec ces gens en permanence dans une position assez privilégiée qui est en général valorisante. Parce que les gens attendent beaucoup de nous il y a la face visible qui est celle du culte et de tout ce qui est publique, célébration ou les camps. Et puis, il y a la face plus cachée qui sont les entretiens individuels avec les personnes, ce qu'on appelle les entretiens
145 pastoraux, accompagnement des gens, il y a aussi tout ce qui est enseignement des enfants et puis il y a aussi une part administrative.

150 Donc qu'est ce qui a changé par rapport à ça ? Le fait que je ne sois plus au « centre » d'une communauté. C'est ça la différence fondamentale. Mon « public », c'est plutôt mes collègues il y a aussi d'autres partenaires, d'autres organismes de formation, toute l'autorité, la direction de l'Eglise, etc. Donc c'est beaucoup plus institutionnel. Et puis, mon travail c'est un travail beaucoup plus solitaire, un peu trop peut être actuellement. A part les moments de formation, mais ca c'est la pointe de l'iceberg. L'essentiel du travail, c'est quand même beaucoup du travail d'ingénierie, de politique de formation, de mettre en place les procédures, de les

appliquer, au moment où il ya une demande de formation, de la traiter, de voir avec la personne si c'est vraiment ce qui convient pour elle, de voir s'il y a pas autre chose qui pourrait être intéressante, et de connaître les différentes offres de formation des différents prestataires, de pouvoir conseiller dans différents domaines. Et je ne suis pas seulement responsable de formation des pasteurs et des diacres, mais je suis aussi responsable de tout le personnel administratif et technique. Ceux qui travaillent dans le bâtiment. C'est l'immobilier. Y'a le service informatique, le service de communication. Ce sont des métiers qui sont différents de ceux de pasteurs et de diacres. Ce sont des métiers que l'on retrouve plus dans d'autres institutions. Alors c'est vrai que ça m'a demandé un gros effort surtout au début de...
155
160 mais ce n'était pas à moi forcément de faire la formation. Je devais trouver les prestataires qui conviennent. Par exemple quand il s'agit de trouver une formation en informatique, de trouver quels sont les meilleurs prestataires pour une formation Excel, pour une formation in design ou des choses comme ça.
Quand vous étiez pasteur est-ce qu'il y avait des choses que vous aimiez et des choses que vous aimiez moins par rapport à maintenant.
165
170 Alors c'est intéressant parce que ça fait maintenant bientôt quatre ans que je suis dans cette nouvelle fonction. Et j'ai l'impression que ce n'est que maintenant que je commence véritablement pouvoir faire la comparaison entre ce que j'ai gagné, ce que « j'ai perdu », ce qui me convient bien, ce qui me convient moins. Alors je dirai les choses suivantes, c'est que ce que j'aimais beaucoup dans mon ministère d'avant bah c'est vraiment d'être en contact avec la communauté, avec des gens, de pouvoir quand même être au centre d'un groupe de personnes qui attend beaucoup de vous, avec beaucoup de marques de reconnaissances. Et ça c'est une des grandes beautés du ministère de pasteur, c'est qu'on est au cœur de la vie des gens. Non seulement la vie quotidienne, le dimanche, il y a les baptêmes, les mariages. Et puis il y a beaucoup plus de services funèbres. C'est peut-être moins joyeux mais c'est aussi un privilège d'accompagner les gens dans les moments les plus difficiles de leur vie, quand ils sont en crise, quand ils sont vraiment en difficulté. Et puis là on sent une confiance énorme en général quand ils font appel à nous. Alors bon, c'est aussi un défi de les accompagner correctement. Ça signifie aussi toutes sortes de compétences au-delà des compétences théologiques, des compétences en psychologie, des compétences d'accompagnement. C'est aussi des compétences que j'essaye de faire approfondir à mes collègues, maintenant car je trouve qu'il y a un enjeu important là autour. Mais justement là une reconnaissance en général très grande de la part des gens. Ils nous disent : le rôle que vous avez joué a été vraiment crucial. Et vous n'avez pas été simplement le fonctionnaire du religieux qui a fait ce qu'il devait ou qui a fait ce qu'on doit à ce moment-là, mais qui a fait bien plus que ça. Donc la souvent ils sont étonnés. Ils se rendent compte que l'Eglise c'est une offre aussi d'accompagnement, de qualité, pour leur permettre de repartir. En général ils sont extrêmement reconnaissants de l'accompagnement. Donc tout ça pour dire pour moi les beautés du ministère de pasteur. Les inconvénients...bah je dirais que c'est principalement l'emploi du temps. C'est-à-dire qu'être pasteur et avoir une famille en même temps, bah ce n'est pas évident. Parce qu'on travaille le dimanche, mais pas seulement le dimanche et puis la plupart de mes collègues et moi-même on travaille autour des 60-70 heures par semaine. On n'est pas fonctionnaire c'est de l'ordre de la vocation, c'est de l'ordre du relationnel avant tout. Donc on ne compte pas nos heures. Donc du coup ça a tendance à grignoter sur notre temps libre. Parce qu'il y a toujours, toujours, toujours à faire, des gens à voir. Donc ça c'est le problème numéro un des pasteurs, c'est la gestion du temps. D'où beaucoup de burn out parce qu'on se donne beaucoup parce qu'on n'arrive pas à mettre de limites et parce qu'aussi on vit un peu dans une maison de verre, c'est-à-dire qu'on est peut-être beaucoup moins qu'autrefois, mais qu'on est des gens qu'on regarde. Parce qu'un pasteur pour la communauté est un peu un modèle. Enfin, on projette beaucoup de choses sur lui et sur sa famille aussi
180
185
190
195
200

donc lui et sa famille vivent un peu dans une maison de verre. Dans le sens c'est difficile pour eux de vivre une vie privée qui soit vraiment privée quoi. C'était beaucoup plus le cas quand même quand l'Eglise avait de l'influence. Finalement, les figures du village c'était le pasteur ou le prêtre, le maire et l'instituteur. Bon aujourd'hui, c'est beaucoup moins fort surtout dans les villes. C'est à peine si aujourd'hui, on n'est pas une association parmi d'autres. On a plus du tout... mais je crois que c'est bien de mon point de vue ça met la religion à sa juste place. On n'a pas à avoir une position d'autorité à ce point là. Qu'on ait des choses à dire par rapport à la chose publique oui. Je considère que les églises ont une voix à faire entendre, même plusieurs points de vue à faire entendre, même sur les histoires politiques, mais ça ne veut pas dire pour autant qu'on doit avoir plus d'influence que quelqu'un d'autre. Voilà donc les inconvénients c'est principalement la gestion du temps et peut-être aussi en lien avec ce changement de positionnement social aussi une crise d'identité du pasteur. Parce que pour beaucoup c'est très difficile d'être pasteur actuellement. Moi j'avais la chance pendant 10 ans d'être dans une paroisse très dynamique très valorisante. Mais la majorité des paroisses c'est quand même des paroisses vieillissantes où il n'y a de moins en moins de gens aux cultes. Qui ont beaucoup de mal à recruter, à faire envie, etc. Même s'il y a encore des lieux vivants. Du coup pour beaucoup de pasteurs, ils ont l'impression de ne plus servir à grand-chose. De se battre comme des fous, en travaillant 50-70 heures pour un résultat vraiment minime. On en revient au burn out aussi. De ne plus être reconnus dans leur travail, il y a vraiment une recherche très grande de reconnaissance, on le sent maintenant que je suis membre de l'équipe des ressources humaines, on en parle beaucoup de ce besoin de reconnaissance. Puisque les pasteurs n'ont plus de la part de leurs paroissiens, malgré l'attente de la hiérarchie. La hiérarchie n'en fait jamais assez pour reconnaître leur travail. On n'est pas payé à la hauteur de ce que sont payées d'autres professions on est pas mal payé non plus, on est du niveau instituteur, infirmier, etc. et pas comme des gens qui ont un master. Donc là, il n'y a pas non plus une reconnaissance financière énorme, on l'accepte parce que c'est notre vocation, c'est ce qu'on a voulu faire. Et on ne fait pas ce métier pour l'argent. On se tromperait totalement. Tout ça pour dire qu'il y a des beautés dans le ministère de pasteur et de diacre et il y a des inconvénients à la fois pratiques et identitaires.

230 *Est-ce que vous avez ressenti cette difficulté identitaire ?*

Bon moi je pense que je fais quand même partie d'une génération qui n'a pas connu justement le temps d'avant, cette position de privilégié d'avant, donc je pense que pour les jeunes maintenant c'est plus facile. Je trouve que les jeunes ont moins cette crise d'identité, ils gèrent. Je pense qu'on ressent cette crise d'identité surtout chez les gens de plus de 50 ans.

235 Pour en revenir à mon nouveau métier... je continue de me considérer toujours comme pasteur simplement avec une fonction un peu différente, mais je continue à signer mes mails en mettant pasteur chargé de la formation professionnelle. Pour moi c'est important pour plusieurs raisons. La première c'est que quand des gens qui ne me connaissent pas me rencontrent le fait qu'ils sachent que j'ai été pasteur pour moi ça change quelque chose. Je pense que pour moi ça donne un crédit de confiance, un pasteur c'est quelqu'un à qui on peut se confier, qui est quand même encore une figure. Une figure à qui on fait confiance en principe. Et puis, aussi à l'interne c'est-à-dire par rapport à mes collègues, je les considère toujours comme mes collègues. J'ai pas passé de l'autre côté ou ailleurs, je n'ai pas changé de culture, je suis toujours de leur côté, même si ce n'est pas évident pour tout le monde. Et ça

240 c'est une des premières choses qui m'a frappé quand je suis arrivé dans ce poste là, je suis quand même dans une position d'autorité parmi mes pairs qui était assez difficile à assumer surtout au début. Parce qu'un certain nombre de collègues ont considéré que je les avais trahis comme si j'étais passé du côté de la direction, des autorités de la hiérarchie quoi. Mais aussi parce que comme c'était un poste assez nouveau, ils ne savaient pas très bien ce que j'allais

245 pouvoir leur dire et puis bon en étant à ce poste je fais partie de l'équipe des ressources

humaines et puis là aussi c'était un concept nouveau dans l'Eglise. Donc qu'est-ce qu'ils vont me dire... En plus, c'était juste après les licenciements pour la première fois dans cette Eglise, avec la réorganisation. Il y a eu aussi des licenciements qui ont été un traumatisme énorme. Pour raisons économiques, il n'y avait plus assez d'argent pour payer tout le monde. Pour la première fois, depuis 500 ans on a licencié des gens pour des raisons économiques quoi. Donc des gens qui ont la vocation, qui ont fait toutes leurs études, qui ont investi toute leur identité, leur personne entière dans ce ministère-là. Et tout à coup on leur dit : maintenant, c'est fini. Heu... ils vont où ? On n'est pas comme dans d'autres professions où si on est licencié, on peut aller ailleurs. Certains ont postulé dans d'autres églises. Disons que quand même porter la casserole d'avoir été licencié, même pour raisons économiques, on sait très bien que derrière il y a un choix... donc voilà ça a pas été évident. Ça a été un traumatisme énorme pour ceux qui sont partis, mais ça a été un traumatisme énorme pour ceux qui sont restés. Le syndrome du survivant quoi. Et puis penser que ça va m'arriver à moi. Parce que si c'est arrivé une fois, ça peut revenir. Donc la peur des autorités du coup, qui tout d'un coup ont ce pouvoir énorme de pouvoir casser une vocation. C'est vrai que c'est bizarre, car on dit qu'on est dans l'église et c'est pour la vie et la vocation c'est aussi pour la vie et tout d'un coup arrive une culture étrangère ; la culture d'entreprise, qui arrive. En plus on a commencé à utiliser des mots comme ressources humaines, comme direction, comme chargé de la formation professionnelle. Des mots qu'on n'avait pas avant. Et en même temps ces licenciements, il y a eu un énorme choc culturel. Donc on ne s'en est pas entièrement remis. Bon c'était aussi dans un but de professionnalisation. Donc avant le poste de chargé de la formation professionnelle, il y avait bien quelqu'un qui s'occupait d'envoyer les gens en formation mais il n'avait pas le même titre. Et puis il n'avait surtout pas les compétences. Ça n'avait pas été professionnalisé. Et puis à l'époque on n'avait pas de ressources humaines professionnalisées. Donc il y a eu un énorme changement à ce moment-là. Donc par rapport à ma fonction, c'était le même phénomène, c'est que je suis arrivé dans une fonction très mal comprise au début et qui faisait peur, qui était assimilée à toute cette entrepreneurisation de l'église. Voilà maintenant ça fait cinq ans qu'il y a eu la restructuration, moi ça fait quatre ans que je suis à ce poste et je pense que j'ai pu faire comprendre petit à petit aux collègues que j'étais toujours de leur côté, que je n'étais pas là pour les casser, bien au contraire pour les aider dans leur métier, qui est difficile, de plus en plus difficile sûrement. Pour moi, l'objectif principal de la formation continue telle que je l'ai dans la politique, c'est avant tout de permettre à mes collègues de « survivre » à la crise d'identité qu'ils vivent, qu'ils sont en train de vivre. Donc leur permettre de comprendre ce qu'il se passe, comprendre l'origine de leur mal être et comment est-ce qu'on peut aller vers une autre identité qui est forcément différente. C'est un travail sur l'identité que je fais avec eux finalement. Donc je crois que petit à petit c'est compris, mais ça prend du temps.

Est-ce que vous donnez des cours ?

Assez peu en fait, principalement mon travail, c'est d'organiser la formation, d'être responsable du système de formation. Bien sûr qu'il y a des éléments pédagogiques, des éléments d'animation.

C'est quand même un gros changement par rapport à votre ancien métier de pasteur.

Oui, c'est un changement radical. Dans ce sens-là, j'ai vraiment changé de métier, oui. Maintenant, je trouve extrêmement intéressant, car je suis beaucoup plus au cœur des grands enjeux, de cette mutation que vit l'église. Avant j'étais un acteur dans une des paroisses comme ça et qui essayait de faire au mieux dans son coin. Maintenant, je suis très souvent appelé à donner mon opinion à essayer de faire avancer les choses sur un plan beaucoup plus stratégique. Parfois, cette responsabilité me fait peur, me donne un peu le vertige. Bon c'est quoi l'Eglise, c'est une centaine de personnes qui travaillent pour l'église professionnellement, c'est une petite à moyenne entreprise, ce n'est pas énorme, mais quand

même. Historiquement, l'église X est l'église mère de toutes les églises réformées du monde entier. Tous les protestants de Cuba, d'Argentine, quand ils parlent de leur église ben ils disent que ca a démarré dans là. On est regardé en quelque sorte par le monde entier. On s'en rend pas compte, mais quand on va ailleurs, c'est énorme quoi. Il y a pleins d'indices qui montrent que ce n'est pas n'importe quelle église. Ce n'est pas parce que notre église est séparée de l'état, donc nos ressources financières ne proviennent que du don des paroissiens contrairement à d'autres villes où c'est encore une église d'état. Donc si on ne recrute pas davantage de protestants, c'est très difficile... Bah on est destiné à mourir à petit feu... Donc c'est soit on redémarre sur de nouvelles bases soit on se laisse éteindre petit à petit. Donc c'était vraiment dans cette période-là de mutation qu'on est, on ne sait pas du tout si on va y arriver. Donc moi j'ai quand même un poste-clé dans cette mutation. Je ne suis pas le seul, mais il y a beaucoup de pression aussi, beaucoup d'attente par rapport à la formation. La formation est un peu considérée comme le sauveur. A chaque fois qu'il y a un problème quelque part on dit bah faudrait une formation, une supervision et puis tout ira bien après. Non ce n'est pas tout à fait ça, il y a des attentes complètement démesurées. Donc voilà, je suis tout seul à cette fonction-là. Bon avec des partenaires, avec des organismes de formation auxquels je peux faire appel et chez qui j'envoie des gens mais en même temps c'est des moyens très limités.

Donc est-ce que vous pourriez faire une sorte de résumé en disant ce que vous aimez et ce que vous n'aimez pas dans ce nouveau poste.

Ce que j'aime beaucoup c'est de me retrouver au centre, au centre non, en tout cas comme acteur important dans les grands enjeux stratégiques actuels. Avec un sentiment de responsabilité assez grand, pesant parfois. Ben justement je suis en contact permanent avec le doyen de la faculté de théologie. On est en dialogue constant avec le Master et le Bachelor en Théologie. Tous les étudiants vont devenir pasteurs donc c'est quand même des grands enjeux. Je suis en contact permanent avec l'office protestant de la formation. Avec eux, je réfléchis à quel pasteur pour demain. Comment est-ce qu'il faut les former ? Qu'est-ce qu'il manque actuellement dans la formation ? Et puis la formation continue, qu'est-ce qu'il faut proposer ? Et puis je dirais même que je suis un acteur important à mon insu, c'est-à-dire que j'ai, je crois, actuellement, la formation la plus haute de tous les acteurs au niveau de l'église, avec la FODA. Il y a d'autres personnes qui ont le brevet. J'ai quelques autres collègues qui ont fait la FODA, mais ils ne sont pas actuellement à des « postes-clés ». Donc dans les postes-clés actuels, je suis le seul à avoir ce niveau-là. Donc très vite je me suis rendu compte que les prestataires et les autorités comptaient sur moi pour beaucoup de choses. Donc c'est très valorisant et c'est ce qui fait l'intérêt de mon poste actuellement, car quand je dis quelque chose et bien c'est entendu, et puis en même temps ca donne un peu le vertige ce que je fais. Enfin, j'essaie de relativiser. Mais y'a quand même un certain nombre de choses qui m'est choix de ne pas faire ou de faire qui ont quand même une portée assez importante dans le monde des églises qui est toute petite en même temps, mais voilà...

En même temps c'est un avantage pour vous d'être à ce poste-là. Ca vous apporte quand même des...

Alors c'est très différent de mon ministère d'avant où là c'était très valorisant niveau contact avec les gens alors que maintenant c'est plus au niveau institutionnel. Et puis parmi les inconvénients, le revers de la médaille, que c'est peut-être que c'est plus institutionnel justement c'est moins personnel. Dans les contacts avec mes partenaires, bon on a des liens d'amitié mais c'est plus administratif... Et c'est plus institutionnel au sens, voilà il faut faire avancer les dossiers, il faut que ce soit organiser correctement. J'ai peut-être aussi moins de marge d'erreur qu'avant. Avant même si ce n'était pas parfait... Là maintenant, il faut que je sois un peu plus performant en quelque sorte. Et puis que je tienne les délais. Donc ça c'est un peu lourd, avec aussi beaucoup d'attentes très diverses pour faire avancer les dossiers

justement. Et puis je n'arrive tout simplement pas à tout faire. Je fais ce que je peux quoi. Je suis trop seul à cette fonction. Il faudrait au moins que j'aie un demi-poste supplémentaire, car moi, aussi en étant dans l'équipe RH, j'ai pas mal de responsabilités ou d'interventions au-delà de la formation professionnelle. Tout ce qui est du domaine du recrutement, de
355 gestion des dysfonctionnements. Beaucoup là-dedans aussi donc les ressources humaines à proprement parlé. On attend aussi de moi un avis à ce niveau-là parce que justement je suis le seul pasteur, ou ancien pasteur, dans cette équipe de ressources humaines donc quand il s'agit de traiter de la candidature d'un pasteur ben j'ai peut-être aussi un point de vue différent. Finalement, je dois donner mon avis sur beaucoup de domaines.

360 *Alors quand vous avez changé de poste, est-ce que ça c'est fait du jour au lendemain ?*
Le fait de faire la FODA m'a beaucoup aidé, le fait d'avoir ces deux personnes qui me remplaçaient, qui n'étaient pas pasteur, mais qui avaient très vite compris les enjeux d'ici qui avaient des compétences en formation des adultes et qui ont pu me conseiller sur beaucoup de choses. Préparer le terrain de mon arrivée, construire des choses au niveau de la politique de
365 formation. Ces deux personnes ont fait un boulot très intéressant sur lequel je m'appuie beaucoup maintenant. De ce point de vue-là la transition a été... ça a été rude quand même de changer ça c'est vrai, mais facilité quand même.

Est-ce qu'il y a eu d'autres ressources pour vous qui vous ont aidé ?
L'appuie des autorités qui m'ont très vite fait confiance, comptent sur moi, me sollicitent dans
370 tout ce qui est formation. Ils n'abattent pas le boulot à ma place, au contraire, alors ça me charge beaucoup mais ça me valorise aussi. Donc une confiance... je pense que c'est un des privilèges que j'ai eu en comparaison à d'autres étudiants de la FODA, en fait, que j'ai vu travailler dans des contextes beaucoup plus hostiles. Là je considère que je suis vraiment un privilégié et que je peux comme je l'ai dit avant une influence au niveau stratégique. Donc ça
375 correspond presque à l'idéal décrit par les cours de la FODA, du positionnement de la fonction formation. Bon aussi par le fait que cette fonction formation est très neuve avant elle était pratiquement inexistante. Donc j'ai vraiment pu construire ça, enfin grâce à ces deux remplaçants, construire cette fonction à mon idée, et puis gérer les dossiers à mon idée, c'est aussi l'avantage d'être seul. Donc il y a beaucoup de choses comme ça qui font que c'est
380 vraiment une fonction très intéressante. Une autre chose très intéressante, c'est très concrètement bah maintenant j'ai mes dimanches de libre... donc du point de vue familial ça a changé beaucoup de choses. Et je suis plus dans cette maison de verre comme on disait avant. Et je n'ai peut-être plus à subir moi cette crise d'identité des pasteurs, même si je me considère toujours comme pasteur. En même temps, j'ai cette identité de responsable de
385 formation. J'ai quand même cette formation qui est tout de même une formation professionnalisante la FODA, ce qui fait que je n'ai plus de soucis concernant mon avenir contrairement à mes collègues. Il y a peut-être un jour où ils risquent de perdre leur emploi. Moi si je le perds, je peux assez facilement me faire réengager comme responsable de formation. Je ne me fais pas trop de soucis. J'ai au fond deux métiers. Donc ça fait une
390 différence pratique très concrète et une différence identitaire très importante, de compréhension de soi, de sentiment, de culture aussi. Quand je pense à ce qu'a provoqué en moi cette formation, on travaille beaucoup à la FODA à ce changement identitaire que provoquent les formations. Bah c'est vraiment ce que j'ai vécu, je ne me rendais pas compte avant de commencer la formation, à quel point ça me changerait. Et c'est vrai que c'est
395 vraiment le cas dans le sens où j'ai l'impression d'avoir pris aussi beaucoup d'assurance, beaucoup de confiance en moi. J'en avais déjà pas mal, en tant que pasteur on est appelé à parler en public, on est presque obligé d'avoir une confiance en soi sinon on ne peut pas faire ce métier-là. Mais quand même, ce n'est pas la même chose de parler devant une assemblée de 300 personnes. C'est un public, de parler devant 70 collègues, c'est encore un autre public.
400 D'avoir comme partenaire quotidien le doyen de la faculté de théologie, ou le recteur. On est

dans une autre position et ça, ça change mon identité. Ça change ma compréhension personnelle au fond de ma position. C'est intéressant, un nouveau positionnement et avec l'impression d'avoir les compétences qui justifient ce nouveau positionnement.

405 *Je pense que c'est aussi un assemblage des deux, le fait d'avoir ce nouveau poste tout de suite et en plus de faire la formation, je pense que c'est les deux qui ont changé. Si vous aviez continué à être pasteur un moment, ça aurait été différent peut-être.*

En effet, ça se serait fait en deux temps. Là ça s'est fait en un seul temps donc en effet, ça a été assez rapide quoi. Mais je pense que c'était beaucoup mieux comme ça. D'appliquer la formation à la réalité, c'est un avantage.

410 *Vous avez eu une semaine pour réfléchir. Qu'est-ce qui vous a décidé à accepter ? D'avoir des enjeux plus importants ?*

Je ne pense pas que j'avais conscience de ça au début. Ce qui m'a décidé...j'étais dans un temps où je me posais des questions où je savais que j'allais changer bientôt. J'étais jusque-là dans une paroisse hyper dynamique, avec beaucoup de bonheur malgré la crise qui est arrivée
415 à la fin. Mais jusqu'au bout j'ai eu des contacts avec les gens. C'est quelque chose de très important pour moi, de très beau. Mais en même temps quoi faire après ça ? Quand on a vécu 10 ans ou 12 ans dans une paroisse où tout est beau où tout se passe bien. Et pis qu'on sait que parallèlement, la grosse majorité des autres paroisses ne vivent pas dans cette réalité-là. Ouf ! J'avais un petit peu peur de me retrouver dans un contexte beaucoup plus difficile, beaucoup
420 plus dépressif, pessimiste et tout ça. Et je me demandais bien ce que j'allais pouvoir faire et tout à coup arrive ce téléphone complètement inattendu et puis là effectivement je n'ai pas eu à réfléchir très longtemps. J'ai quand même pris deux, trois contacts, poser la question à quelques personnes de confiance et très vite j'ai senti que c'était l'occasion de...

L'opportunité est arrivée alors que ça faisait un moment que vous vous posiez les questions ?

425 Oui. C'était totalement inattendu et en même temps, juste ce qu'il fallait.

Alors vous avez vraiment commencé en même temps la FODA ?

Oui, en fait comme j'ai dû donner ma réponse au mois de février, bah j'ai pu faire tout de suite acte de candidature à la FODA, c'était la période où il fallait le faire, c'était au mois de mars. Et puis, j'ai commencé le poste au mois de septembre ici.

430 *Et la FODA comment ça s'est passé ? C'est revenir aux études...*

C'est très intéressant car ce passage-là on le travaille aussi pour comprendre ce qu'il se passe. Bah j'ai vraiment pris conscience que ça m'a réconcilié avec les études, avec la formation parce que pour dire franchement les choses, mes études en théologie, je les ai faites un petit peu comme un zombie. C'était intéressant mais en même temps j'étais très jeune. Je les ai pas
435 franchement bien vécues en fait. Je les ai terminées voilà parce que je sentais que c'était ma voie. Mais ce n'était pas des études qui m'ont enthousiasmé quoi. Je n'étais pas spécialement brillant. Je les faisais parce qu'il fallait passer par là pour devenir pasteur. En même temps, la fin de l'adolescence, le passage à la vie adulte qui est toujours un peu difficile. Et puis, moi je considère que je n'ai pas été du tout bien accompagné par les enseignants alors peut-être que
440 j'étais trop jeune. Alors quand on vous demande à l'université d'être très actif dans la formation, c'est-à-dire de donner notre avis, de travailler la matière mais pas simplement de la recracher, de la re réfléchir et dire ce qu'on en pense, etc... Les profs nous disaient ce discours en permanence, mais en nous donnant aucun moyen pour y arriver. Donc moi j'étais complètement tétanisé en disant ah ben c'est ça que je dois faire, mais j'en pense rien du tout.
445 C'est super bien construit ce qu'ils me disent mais qu'est-ce que je peux moi, petit étudiant, dire de plus par rapport à ça ? J'avais l'impression d'être complètement dépassé. Donc je ne me sentais mal accompagné par les enseignants, car pédagogiquement on ne nous aidait pas du tout.

Donc vous appréhendez un peu la FODA ?

450 Oui, c'était même très angoissant, je dirais, retourner de nouveau sur les bancs universitaires. D'autant plus angoissant que toutes les autres petites formations que j'avais faites entre temps, systématiquement j'avais mal à la tête. Il y avait vraiment une psychomatisation des choses. Enfin pas envie du tout de me retrouver dans un truc trop intellectuel où on se prend la tête pour des choses. Et puis la FODA a commencé avec un cours... Et puis avec un travail
455 à faire après où à ma grande stupéfaction j'ai eu la note maximale. Ce qui ne m'était jamais arrivé jusque-là. J'ai été un excellent élève jusqu'à la fin de l'école primaire, mais après ça s'est arrêté là, après j'ai tout passé à la limite. Une sorte de dévalorisation de moi-même pendant des années et des années et puis personne pour me repêcher. Bon j'ai quand même passé ça dans des conditions très difficiles. Bon j'ai quand même pu faire pasteur surtout
460 grâce à mon maître de stage qui a vraiment cru en moi. Je pense que si lui n'avait pas été là, je n'aurais pas été pasteur, je ne sais pas ce que je serai devenu. Donc voilà avec la surprise à la FODA tout à coup de me sentir à l'aise avec les études. Et puis je me suis rendu compte que j'avais acquis un certain nombre de compétences entre temps, la compétence de penser par moi-même, la compétence de rédaction, après 10, 12 ans à être pasteur, à rédiger tout le temps
465 des textes, et bien à force on sait faire. Pour moi ce n'était pas un problème d'écrire. Donc une facilité de rédaction que j'ai acquise entre temps et qui se remarque tout de suite dans les travaux de la FODA. J'ai traversé la FODA avec beaucoup de plaisir beaucoup de joie, beaucoup de valorisation et du coup la motivation augmente. Du coup on se passionne encore plus. Du coup maintenant mon rôle c'est d'encourager les gens à faire des études et à les
470 motiver. Il y a cinq ans en arrière je tenais juste le discours inverse : les études, le moins possible. Ça a changé ma vision de l'apport de la formation. Je pense que ce qui m'a le plus fait changé d'avis c'est cette puissance d'une formation pour faire évoluer l'identité. Parce que jusque-là je pensais qu'une formation c'était juste ajouter une corde à son arc. Non, il y a quand même quelque chose en plus, on devient quelqu'un d'autre. Socialement déjà aux yeux
475 des autres, mais aussi dans une identité intime, dans la compréhension de soi, dans la confiance en soi et ça je n'avais jamais réalisé, en fait. Le fait que ça transformait la personne. Bon il faut que ça soit des formations d'une certaine durée quand même, pour que ce soit le cas, mais avec la FODA c'était le cas. Une chose intéressante c'est qu'aujourd'hui, je suis partenaire avec les professeurs de théologie alors qu'à la fin des études je ne pouvais plus les
480 voir.

Du coup la FODA ça a été difficile ou pas ? Ou plutôt agréable ?

Je trouve que la FODA c'est épuisant, on ne fait pas la FODA comme ça les pieds en éventail. Il y a du travail, je pense que les crédits qu'on y acquière ne sont pas volés. C'est du boulot quoi. Maintenant c'est vrai que c'est beaucoup plus facile quand on est motivé quoi et qu'on
485 acquière petit à petit une passion pour le sujet quoi. Donc pour moi, ça a été un grand bonheur finalement de vivre ces deux années. Je recommanderais à quiconque voudrait le faire. Je pense quand même la spécificité de la FODA est géniale pour moi. Cette possibilité de suivre des études tout en étant dans une réalité qui correspond. Il y a d'autres collègues de la FODA qui ont continué après la FODA, à l'université et de ce que j'entendais, c'est beaucoup plus
490 difficile pas au sens de la matière, mais dans le sens que les étudiants sont beaucoup plus « en bocal fermé » quoi. Et c'est beaucoup plus difficile de se motiver lorsqu'on est coupé comme ça d'une réalité professionnelle. Je ne veux pas dire qu'elle n'est pas abordée dans les cours, mais ce n'est pas un axe direct.

Pour vous c'est ce qui vous convenait ?

495 Oui

Est-ce que la FODA a changé beaucoup de choses dans votre vie ? En fait comment vous êtes-vous organisé dans votre vie ?

J'ai quand même pu avoir le privilège d'avoir une décharge dans mon métier ici. De 40%, j'étais le plus privilégié de tous dans la FODA de ce côté-là. Bon quand on fait des études,

500 même un 40% ne suffit pas. Donc effectivement, il y a une bonne partie de mes weekends qui
étaient consacrés à la préparation des travaux de fin de module. Avec un certain nombre de
stress pour tenir les délais et tout ça. Donc oui ça a été une période assez lourde quand même.
Aussi pour la famille parce que même si j'ai divorcé entre temps j'ai eu la garde alternée.
505 Donc j'avais les enfants une semaine sur deux. Et puis au début j'étais seul avec les quatre
enfants. Donc faire la FODA en plus... c'était quand même très très lourd. Mais bon c'était
faisable je ne pense pas que c'était non plus un travail de titan. Et aussi par le fait que j'avais
une facilité de rédaction j'ai pu faire mes travaux beaucoup plus facilement que d'autres qui
ont dû bosser comme des fous. Par contre, la différence des autres aussi qui étaient la plupart
510 en entreprise...étant donné que je suis dans une institution qui n'a pas du tout une culture
proche de la culture d'entreprise, qui a une culture qui se veut très différente, j'ai eu
l'impression d'avoir du faire un autre travail, un travail de retraduction plus conséquent que
les autres c'est-à-dire que j'avais un petit peu l'impression que les autres pouvaient appliquer
les apports de la FODA assez directement dans leur réalité. Moi je ne pouvais pas. Une
515 retraduction vraiment dans une autre culture ce qui veut dire ce travail-là d'acculturation, il y
a aussi une critique par rapport à certains concepts à faire certains concepts qui sont possibles
de reprendre, d'autres qui sont juste inacceptables pour ma culture enfin celle de l'Eglise.
Donc c'était assez conséquent aussi...souvent par exemple dans les travaux je ressentais aussi
le besoin d'expliquer aux profs de la FODA que tel et tel concept qu'ils avaient présenté
520 n'étaient juste pas possibles dans ma réalité. Et de leur expliquer ma réalité. Donc c'était un
travail assez conséquent de retraduction.

Oui, j'imagine bien vu qu'il y a pas mal de modules qui sont axés très entreprise.

C'est clair que presque tous les modules étaient axés sur ce côté-là. Mais en même temps
c'était passionnant, car ces cours ont comme référentiel quand même la culture d'entreprise,
le managérial et tout ça. Cependant, parler du management dans l'Eglise encore maintenant
525 c'est juste impossible quoi. Il faut retraduire tout le temps. Ce n'est pas juste retraduire les
mots c'est aussi retraduire la pensée qui est derrière.

*Donc voilà, moi je pense avoir fait le tour de tout ce que je voulais aborder. Vous aimeriez
rajouter quelque chose que l'on n'aurait pas abordé ?*

Non je pense qu'on a fait un peu le tour de mon expérience.

530 *En tout cas, c'était bien complet. Merci beaucoup.*

Alors pour commencer... donc est-ce que vous pouvez me donner votre âge, votre situation familiale, votre parcours professionnel.

Alors j'ai 49 ans le 12 juin. J'ai deux grandes filles. Une qui va avoir 24 ans au mois de juillet et une autre qui a 21 ans depuis janvier 2011. Les deux sont en études.

5 *Pouvez-vous me parler de votre parcours scolaire ?*

Alors, j'ai fait l'école primaire, l'école obligatoire et après j'ai fait une année de culture générale parce qu'en fait j'ai mal terminé mon cycle. J'ai fait une année de culture générale et là, après j'ai pris conscience de mes... comment dire... parce qu'à l'époque ce n'est pas si évident de faire... je voulais vraiment être infirmière, ça c'est clair, donc j'ai fait l'école de commerce ce qui n'était pas mon choix, c'était le choix de mes parents. Donc voilà, j'étais en section matu à l'école de commerce. Mais j'ai interrompu au diplôme parce que j'étais acceptée dans une école d'infirmière en tant qu'infirmière pour faire les soins généraux.

Avec la Croix-Rouge ?

Alors en fait c'est vrai qu'à l'époque c'était dépendant de la Croix-Rouge. Mais maintenant, ça ne le sera plus.

Ensuite, qu'elles ont été les formations que vous avez suivies ?

Alors j'ai travaillé 4 ans à l'hôpital, deux ans en médecine, deux ans en hémodialyse et après j'ai obtenu un congé sans solde d'une année pour faire la santé publique donc c'est une spécialisation. Donc j'avais le diplôme des soins généraux, après mes études d'infirmière. Et là, j'ai été engagé à la fin de ma spécialisation comme infirmière de santé publique dans les soins à domicile. Et là, j'ai fait 6 ans surtout dans le quartier X et un petit bout au quartier Y. Ensuite, qu'est-ce qui s'est passé ? Après, j'ai été coordinatrice à la coopérative des soins infirmiers pendant trois ans, ensuite, j'ai été engagé par un service de santé publique de l'enfant. 10 ans à la petite enfance où là, j'ai été responsable pendant trois ans et puis les trois dernières années comme infirmière scolaire dans les écoles. Et là, j'ai été réengagé en janvier 2011 comme formatrice. J'ai juste pris un congé sans solde entre octobre, novembre et décembre 2010 après à la fin de mes études euh... quand j'ai fini le tronc commun. Faut dire que les dernières années étaient un peu rudes entre les études, travail... je n'ai pas arrêté.

Vous avez commencé quand la FODA? C'était en même temps...

30 Oui, oui c'était toujours en même temps. J'ai donc terminé en 2009, donc deux ans avant 2007. Et puis, 2010 j'ai terminé le Bachelor. Donc j'ai toujours travaillé en même temps. Parce que même avant la FODA, j'ai fait une formation continue. Alors, ce sont des modules assez éparpillés, je l'ai fait en trois ans. Je l'ai fait avant la FODA et ça c'est toujours en travaillant. En travaillant ce qui faut aussi expliquer c'est que depuis que je suis dans ce service de santé publique de l'enfant, donc depuis 1998, j'avais mon engagement à 60% et parallèlement j'ai commencé à donner des cours dans une organisation qui vient en aide aux personnes démunies, puis après également à d'autres organisations du même type et aussi aux aides soignantes, les ASCC et les assistants sociaux éducatifs. En fait, ce qui s'est passé, quand j'étais dans ce service de santé publique de l'enfant, j'ai une collègue qui est partie faire la FODA et qui tout d'un coup a réalisé qu'elle n'avait pas assez de disponibilités pour continuer ses cours dans cette organisation qui vient en aide aux personnes démunies. Donc au pied levé, je me suis occupée de la formation des gardes d'enfants malades. Juste 28 heures, là au mois de novembre à caser. Et en fait, ça, ça a enclenché cette organisation qui vient en aide aux personnes démunies à continuer à me faire des demandes, j'ai fait 7 ans dans cette organisation, Puis après, il y a eu d'autres organisation, comme je l'ai dit. J'ai également rencontré des amis, des collègues quand j'ai fait la formation continue, et c'est là qu'elles m'ont dit : Mais, ah, toi tu fais des cours dans des organisations qui viennent en aide aux personnes démunies, nous on aimerait aussi bien t'avoir pour les aides soignantes, les ASCC, puis, de fil en aiguille les ASE, puis voilà j'ai commencé à être connue. Donc ça fait depuis 45 2002 que je fais de la formation, que je donne des cours en parallèle à mon métier 50

d'infirmière de santé publique. Et pendant la FODA, j'ai toujours continué à avoir des mandats par-ci par-là, en fait pendant longtemps j'osais jamais refuser un mandat. Ce qui fait que je travaillais du lundi au vendredi, mais aussi des cours le soir surtout avec les parents, aussi avec les familles d'accueil le soir et pis les samedis souvent, donc c'était des grosses semaines et en plus, il fallait étudier et rendre les travaux.

55 *Donc maintenant, j'aimerais plutôt m'intéresser avant la FODA ? En quoi consistait votre ancien métier, comment se déroulait vos journées, qu'est-ce que vous aimiez, qu'est-ce que vous n'aimiez pas dans votre...vos anciennes activités ?*

J'ai réalisé avec un cours qui s'appelle « Histoire de vie »... on réalise beaucoup de choses en faisant son retour. C'est qu'en fait, j'ai des cycles de 4 ans et après au bout de 4 ans je commence à bien maîtriser mon rôle, ma fonction dans l'institution où je suis, comme là j'étais deux ans dans un hôpital, j'étais aussi plus jeune donc on est plus vite insatisfait peut être quand on est jeune, je n'en sais rien. Au bout de deux ans, tout ce qui était médecine j'en avais fait le tour, et pis j'avais envie d'approfondir une pathologie... et pis au bout de 4 ans à l'hôpital je commençais à bien connaître. Il y avait aussi les horaires qui n'allaient plus, j'étais mariée, j'ai un mari enseignant. On se croisait sans arrêt quand il rentrait moi je parlais, pis bon, il y avait aussi l'idée d'avoir des enfants. A un moment donné, on réfléchit à que faire, parce que j'étais à 100% à l'hôpital, donc la vie hospitalière est très difficile. Donc c'est pour ça que je suis passée en santé publique et après en travaillant aux domiciles, on a un rythme plus régulier, on peut plus ou moins obtenir des vacances. Parce qu'en ayant un mari enseignant... avec les vacances scolaires, on est tout de suite mis au pas. Quand j'étais à l'hôpital, j'avais déjà mon aîné et en fait j'ai réalisé qu'avec la vie que je menais, juste pour dire c'était épuisant. Quand je rentrais... je commençais à 6 heures du matin, quand je rentrais à trois heures ma fille avait fini sa sieste, elle avait envie de jouer et moi j'étais épuisée. Et puis, quand j'avais l'horaire du soir, je la voyais pas et pis le matin ben...je n'étais pas vraiment en forme. Et j'ai réalisé, qu'à un an elle ne me disait jamais maman. Pendant les vacances, elle disait toujours papa, elle avait plus de lien avec son père qu'elle voyait plus. Donc là j'ai réalisé... c'était déclencheur donc je me suis dit l'hôpital... il ne voulait pas de temps partiel. Donc voilà il faut que je quitte... Donc je suis allée en santé publique pour aussi apprendre autres choses, sortir de l'hôpital quoi. Mais c'était aussi mon projet quand j'ai fait mes études... c'est là à l'hôpital qu'on apprend le plus. Qu'on découvre le plus, on est aussi plus jeune, plus souple. Puis après à domicile, j'en ai fait 7. J'ai surtout fait 5 ans et un quart au quartier X dans un quartier populaire, c'était passionnant, c'était une superbe équipe, c'était très intéressant. Mais là aussi au bout d'un moment, j'ai l'impression de très, très bien connaître tout le quartier, les pathologies, les patients. On avait aussi beaucoup développé autour de la santé communautaire avec les maisons de quartier, bref tout avait été fait avec... au bout d'un moment, je m'ennuie et plus trop le plaisir d'aller au travail. J'ai commencé aussi en étant enceinte de la deuxième, je me rappellerai toujours de l'accueil avec mon gros ventre. Je l'ai allaité, j'ai fait les trajets, j'habite loin...j'habite à la campagne. Voilà l'université, quartier X, j'ai fait mes allers retour en scooter pour aller l'allaiter, c'était une folie...des choses folles qu'on n'imagine pas, mais qu'on voit après. Mais j'étais à temps partiel, j'étais à 55%, voilà je jumelais avec une autre collègue et on a fait un duo les deux et ça a été passionnant parce que... je travaillais du mercredi au mercredi suivant, elle, elle prenait du mercredi au mercredi suivant, ça faisait comme une semaine et on a vraiment chacune amené ses expériences de la semaine. On construisait des objectifs par rapport au patient qu'on avait rencontré et l'autre elle repartait... en fait, on passait à l'autre le témoin et ça a été passionnant comme ça je dirais pendant trois ans, trois ans et demi. Après, ce qui s'est passé c'est que dans l'équipe on a été considérée comme trop forte. Parce qu'il y avait des patients qui étaient chroniques, ils ne s'en sortaient pas... des états déplorables à tous les niveaux. Et puis, en fait ils ne guérissaient pas. En étant à deux, on a commencé à réfléchir,

100

peut-être que c'est un problème de ressources, est-ce que c'est un problème affectif... bref on a cherché pour chaque patient quel était le problème. Et comme on est deux personnes différentes avec des sensibilités différentes on a tellement bien joué là dessus que vraiment... dès le matin on avait 8 patients, c'était tous des ulcères, je me rappelle, c'était épouvantable. 105 A force de jouer là-dessus, ils ont tous guéri, donc on n'avait plus de patients, on avait plus trop de travail. Du coup ça crée...ça donne envie aussi à d'autres collègues. Et plutôt que de dire que c'était un modèle intéressant, on a eu plutôt eu envie de le casser. Et puis, aussi entre nous deux à un moment donné comme dans toute association, à un moment donné, on a envie... on se complétait tellement bien que...je ne sais pas j'avais envie de changement. Et 110 moi, j'avais envie de faire une spécialisation de santé maternelle infantile, donc tout ce qui est la prise en charge de l'enfant et de la famille, mais là mon employeur n'était pas d'accord, par contre, j'ai obtenu une formation raccourcie. Je sais plus, c'était un mois je crois.

Dans la même institution ?

Oui, toujours dans la même institution. En ayant fait cette spécialisation...de courte durée et payée par l'institution, mais qui ne m'accordait pas de papier reconnu de la formation, et bien on s'est retrouvée à deux à avoir fait la même spécialisation. Cette collègue a commencé à 115 vouloir un peu prendre ma place et moi je ne supportais pas. Je ne cherche pas le conflit donc je me suis dis... j'en ai un petit peu marre de ce quartier. J'en avais fait le tour. J'ai demandé une place ailleurs et je suis arrivée dans le secteur du quartier Y. Et là, aussi je ne savais pas si 120 j'en avais pas marre des soins à domicile, je ne savais pas ce qui se passait en moi. Donc je suis allée au quartier Y et donc j'ai fait 6 ou 7 mois. Et ça a été infernal, là ça a été déclencheur et décisif, il fallait que je fasse autre chose. En fait, je me suis retrouvée face à une responsable, qui je pense avait un problème pré-démence ou pré-Alzheimer, elle oubliait tout. Elle ne savait jamais que j'étais à 50% et mon temps partiel, elle ne le respectait jamais. 125 Donc ma charge de travail était abusive. Je finissais toujours à deux heures de l'après-midi, j'essayais de discuter y'avait rien à faire. Il y avait une ambiance infernale dans cette équipe. Il y avait que des problèmes donc ça a été déclencheur. Et je me rappellerai toujours je suis partie avec mon scooter, je suis arrivée à la coopérative des soins infirmiers...je ne sais pas, j'ai eu l'idée, l'intuition de passer par là-bas. Je ne sais pas pourquoi, mais je suis arrivée là- 130 bas. J'ai ouvert la porte et je me suis retrouvée face à la directrice que je connaissais un peu. Et donc, je me suis retrouvée face à elle et puis elle me dit : tu sais... oui j'avais eu écho qu'il y avait un poste de coordinatrice. Et je suis allée dans son bureau, on a passé un entretien de candidature et j'ai été engagée sur le champ. Donc je m'occupe de toute la gestion des facturations, le matériel et les formations continues aussi. Voilà, c'était varié, c'était 135 intéressant et nouveau. J'étais à 60% et j'allais de nouveau collaborer avec une collègue. Donc j'ai fait trois ans et tout devait être idéal parce que c'était génial, il y avait un peu de gestion, il y avait la formation il y avait aussi tout ce qui est organisation, les plannings à faire. J'ai apporté des liens aussi de mon ancien travail, des liens de la pédiatrie. Donc j'ai aussi apporté en quelque sorte du travail dans l'institution. Voilà, c'était vraiment 140 passionnant, des défis. Je crois aussi que dans les soins à domicile c'était aussi des défis. Et puis, tout devait bien rouler et très vite ça s'est dégradé. Parce que je me suis retrouvée avec une collègue qui était indépendante, mais qui avait très peu d'expérience. Et puis tout d'un coup, moi j'arrivais avec des expériences, un bagage et en plus je connaissais bien les réseaux. J'avais des liens avec la pédiatrie, puis ça s'est très vite envenimé, il y eu de la 145 jalousie. C'était vraiment infernal tout le temps j'étais amenée à argumenter tout ce que je faisais. Il y avait deux jours où j'étais seule et un jour où on était ensemble. Et je devais tout, tout argumenter et tout d'un coup il y a eu quelque chose en moi qui m'a dit que je ne pouvais pas annuler mes formations passées. Je ne peux pas revenir au point zéro. Et j'ai vraiment commencé à mal dormir, à être pas bien. J'ai dû expliquer à la directrice que soit il y avait 150 quelque chose qu'elle prenait en main... soit...car moi j'étais restée dans mon rôle. Si elle

m'avait choisi, il y avait de l'intérêt. En tout cas, je ne pouvais pas continuer comme ça. Et puis là, ce qui s'est passé c'est que...j'ai aussi eu l'intuition d'aller dans ce service de santé publique de l'enfant que j'ai mentionnée tout à l'heure. En tant qu'infirmière on sait très vite toutes les possibilités qu'il y a. J'ai toujours été attirée avec par l'enfant, même si je n'ai jamais eu ma formation santé maternelle infantile, parce qu'on ne me l'a jamais payé aux soins à domicile, mais non plus dans ce service de santé publique de l'enfant. Par contre, j'ai développé des compétences dans ce domaine, des connaissances beaucoup et j'ai été engagée aussi rapidement dans ce service.

Vous êtes restée combien de temps ?

Trois ans en tant que coordinatrice. Là non plus je ne pensais pas être engagée tout de suite. J'avais aussi mis en place tout une formation des infirmières indépendantes. Elles n'avaient pas l'habitude d'avoir des formations, elles avaient comme ça de temps en temps un petit cours, mais là du coup elles avaient vraiment une formation continue. En tout cas, tous les mois, elles avaient une demi-journée. J'avais fait tout un travail pour savoir quand est-ce que c'était le plus favorable pour elles, j'avais aussi repéré leurs besoins... Mais je n'étais toujours pas formée, pour faire ça. J'avais également mis en place, contacté plein de gens, trouver des gens qui répondent au mieux aux besoins de ces infirmières indépendantes. Voilà, j'étais en plein dans cette histoire surtout au niveau de la formation des adultes et voilà mon poste était là et j'ai bien compris que... l'infirmière cheffe qui était dans ce service de santé publique de l'enfant, m'a dit que c'était maintenant qu'il y avait le poste. Et qu'il n'y en aurait pas toujours. Donc j'arrive dans ce service de santé publique de l'enfant dans la division de la petite enfance. Donc là, j'ai travaillé pendant 10 ans. Au bout de trois ans, mon amie qui faisait la FODA m'a demandé de la remplacer pour donner les formations dans une organisation qui vient en aide aux personnes démunies en parallèle à mon poste. Et là, j'ai commencé à être formatrice. Ce qui s'est passé, dans ce service de santé publique de l'enfant, c'est que toutes mes collègues de mon équipe sont parties, car c'est un travail extrêmement difficile dans les crèches. Parce qu'on est un service d'état et lorsqu'on est un service d'état on a toujours l'impression d'être surveillée. C'est difficile, car il y avait un service qui nous demandait d'aller des fois contrôler les pratiques d'hygiène dans les crèches. Alors, c'est évident on avait une double casquette on était infirmières pour parler de la santé des enfants et de temps en temps on venait avec une casquette contrôle. Ce qui était aberrant et impossible. Alors, certains collègues sont parties en burn-out, car elles étaient épuisés de si peu de reconnaissance. Tout ça, je me suis dit...j'aimais bien ce travail dans les crèches avec les familles et les enfants. Et je me suis dit pourquoi ne pas recomposer une équipe avec des gens nouveau. Donc j'ai accepté le poste de responsable opérationnelle. Là, pendant trois ans... et moi mon projet c'était vraiment de reconstruire une équipe et reconstruire des pratiques intelligentes qui correspondent aussi aux besoins des crèches. Donc cela voulait dire qu'il fallait argumenter avec la direction, donc en une année je sais que j'ai eu 5 nouvelles infirmières qui sont venues et parties. Et il fallait les former, et là on ne m'accordait pas de temps libre. J'avais toujours mes 20 institutions, mes 10 crèches et mes dix jardins d'enfants, en plus j'étais responsable. Et en plus, je continuais à donner des cours dans une organisation qui vient en aide aux personnes démunies. Et j'avais mes enfants encore jeunes. Bon finalement, mon projet a abouti, car l'équipe de la petite enfance, elle existe toujours et il n'y a plus tous ces aller-retour comme moi j'ai connu. Puis, avec cette équipe on a vraiment pu créer des outils, des manières de faire et du coup... aussi de donner la parole aux institutions de la petite enfance. Du coup on a été très bien accepté ça c'est vraiment bien passé. J'ai vraiment bien argumenté on avait un directeur extrêmement autoritaire qui a vite été enlevé par la direction. Mais au moins, il avait accepté tous les arguments, il avait compris que ce n'était pas à nous de faire du contrôle. Par contre, je n'y suis plus, car au bout de 10 ans en ayant créé cette équipe au bout de 10 ans, je n'en pouvais plus. Les questions des éducateurs

c'était comme... mais on a déjà travaillé ça pourquoi ça revient et ça revient ? Et je sentais que moi, je n'étais plus aussi à l'écoute et que c'était impossible. Dans tout travail, à un moment donné...les questions des personnes ou les problèmes reviennent. Le mode de faire est presque toujours pareil, même si l'individu est différent. Donc c'était toujours les mêmes questions, les mêmes angoisses donc on essaye de rassurer. Donc là, on est quand même un peu formateur. On a beaucoup de rôle d'accompagnement à faire soit avec les parents soit avec les équipes d'éducateurs quand on mène des projets.

205
210
215
220
225
230
235
Quand j'étais responsable, j'ai fait un bilan de compétences. Là tout d'un coup je me suis posée la question si vraiment je vais pouvoir continuer à être infirmière santé publique ou si je ne pouvais pas devenir que formatrice. Là je commençais à me dire à sentir que les soins c'était plus vraiment mon truc. Mais bon, je n'étais pas complètement soignante, car j'étais plus à observer les enfants à voir leurs problèmes de santé à soutenir les équipes éducatives. Donc c'était presque plus formatrice, mais je me demandais si ça ne serait pas que ça. Donc j'ai fait un bilan de compétences qui s'avérait que c'était vraiment ma voix. Disons que ça confirmait un petit peu ces idées-là. Et c'est comme ça que j'ai fait cette formation continue des capacités d'apprentissage. Je pensais juste faire un module au départ et puis après j'ai rencontré des amis, c'était tellement sympa... de revenir à l'université. Je me suis dit : tiens j'ai l'air capable de suivre, mais ce n'était pas évident. C'était quand même une école supérieure, l'école d'infirmière ce n'était pas universitaire, ce n'était pas encore HES, donc voilà il y a toutes ces appréhensions. Aussi, par rapport à mon histoire, je viens d'un milieu plutôt de la campagne, mes parents agriculteurs, donc aller à l'université...Bon j'ai mon mari qui a été à l'université qui vient d'un milieu où ses parents sont universitaires voilà tout ça... et donc j'ai fait cette formation de capacités d'apprentissage, j'ai été jusqu'au bout, j'ai fait les examens oraux, le travail de recherche, etc. Ca a été un travail passionnant. Donc j'ai fait cette formation et pis en fait dans ces organisations qui viennent en aide aux personnes démunies où je donnais des formations, bah, il y avait les critères de qualités EduQua qui sont arrivés. Et je devais avoir le FSEA 1, autrement je ne pouvais plus enseigner. Ma formation continue à l'uni n'était pas reconnue pour ce label EduQua. Donc, il fallait que je fasse le FSEA 1. Quand j'ai regardé le contenu je me suis dit : non, non je viens de trois ans en formation continue je ne vais pas encore faire ça. C'était surtout la conduite de cours, l'animation, j'avais bien assez d'expérience et je ne voulais pas du tout faire ça. Donc je suis retournée au CBIG pour faire une validation d'acquis pour le premier niveau de formateur d'adultes, le FSEA 1. Donc j'ai fait ça, tous les mois en rencontrant une personne qui regardait l'avancement de mon travail et j'ai eu mon expert qui m'a fait l'entretien en une demi-heure c'était fait. J'avais écrit mes 100 pages, j'avais tout argumenté en mettant tout plein d'exemples.

Et ça c'était en combien de temps ?

A peu près 8 mois. C'est quand même un gros travail, il y a 6 compétences à argumenter, mais bon après j'avais tellement d'exemples que ce n'était pas vraiment difficile. Et entre
240
245
250
temps j'avais déjà tenté être candidate à la FODA, mais je n'avais pas été prise. Et pis justement j'avais une amie qui avait déjà fait et qui m'avait dit que c'était tellement génial. J'ai eu trois collègues qui ont fait la FODA. Et puis, je me suis dit maintenant je veux être formatrice, maintenant je vois en ayant fait ces compétences que... en voyant l'expert qui me disait qu'il n'y avait pas de soucis. Donc ça s'est confirmé encore une fois. J'avais vraiment envie de faire la FODA, donc j'ai fait mon dossier de candidature en me disant cette fois, ce coup-ci j'espère que ça va aller. Mais bon, j'avais terminé le FSEA 1, donc je n'ai pas perdu mon temps avant j'avais fait la formation continue. Donc, ça faisait déjà 4 ans que je n'arrêtais pas d'être soit à l'uni soit quelque chose quoi. Au niveau de formaliser mes expériences et puis j'étais prise pour faire la FODA. Alors là, j'étais inquiète car je ne savais pas comment m'organiser toutes mes collègues m'ont dit : tu verras le boulot. Et puis moi,

j'avais tout mes mandats plus mon travail encore au service de santé publique de l'enfant. Et là, avant de commencer la FODA, j'ai demandé une diminution de mon temps de travail. Donc je suis passé de 60% à 40%. Avec l'idée que j'allais bientôt quitter ce poste et que j'allais garder mes mandats de formation et aussi toujours l'idée qu'un jour j'ai un engagement. Parce qu'en fait, j'ai aussi commencé à faire des offres spontanées. Et à chaque fois on me disait expérience excellente, mais vous n'avez pas les qualifications pour enseigner. Donc voilà, est-ce que je continuais le FSEA 2, 3 jusqu'au brevet. Ou est-ce que je fais une formation universitaire et ça a marché. Donc j'étais à 40% je suis aussi passée au scolaire toujours dans ce service public de l'enfant, car je n'en pouvais plus de la petite enfance. Donc j'étais infirmière scolaire, c'est un autre travail, c'est complètement différent. On est dans les écoles, on a des jours de permanence. On est à l'écoute des enfants aussi à l'écoute des parents. C'est un travail d'écoute et d'accompagnement, travailler avec les parents et les enseignants sur différents thèmes comme le sommeil, les rythmes de vie ce genre de choses. J'avais toujours mes mandats et puis surtout j'ai eu un mandat en cours de la FODA qui m'a fait réaliser que l'organisation qui vient en aide aux personnes démunies, je n'en pouvais plus. Bon faut dire que la responsable est partie et c'est vrai que quand on enseigne là-bas, on est payé à l'heure et c'est vrai qu'à un moment donné avec les qualifications que j'avais, je voulais que le salaire augmente. Qu'on soit reconnue d'une façon ou d'une autre. Mais bon pour moi j'acceptais de faire quand même beaucoup de choses, sans avoir cette reconnaissance. J'ai été demandé pour créer des dispositifs de formation, corriger la brochure de baby setting par exemple. Aller à Berne pour représenter les formatrices de cette organisation qui vient en aide aux personnes démunies, il y a eu un tas de choses qui m'ont été demandées que je trouvais passionnantes et que j'acceptais de faire par ce que j'avais de bons liens avec la responsable. Mais la responsable est partie et je me suis retrouvée avec une autre responsable c'est alors que j'ai fait le bilan de ce que j'ai fait et j'ai pris conscience que je voulais arrêter, c'est fini. J'ai écrit ma lettre de démission durant la nuit, donc c'était en juillet 2007. J'étais soulagée, terminée. Et entre temps c'est marrant à chaque fois que j'ai lâché quelque chose, pouf il y en a d'autres qui m'ont demandés. Une autre organisation qui vient en aide aux personnes démunies m'a demandée de m'occuper de la formation des assistantes maternelles qui sont en fin de droit aux chômages, donc ce sont des personnes dites faiblement qualifiées. Donc des groupes extrêmement hétérogènes, des femmes qui ont quittées l'université parce qu'elles étaient enceintes ou parce que leur conjoint les avaient quittés ou des femmes avec des formations étrangères qui ne sont pas reconnues ici. Tout d'un coup, je me suis retrouvée avec un publique qui était presque comme moi, je pourrais être comme elles. Car si on n'a pas les qualifications, car on n'arrêtait pas de me dire dans mes anciens emplois que je n'avais pas les qualifications et ben elles, elles n'avaient pas non plus les qualifications. Et je me suis dit moi aussi je peux être très vite une faiblement qualifié. Ca m'a boosté j'ai vraiment mis toute mon énergie. Pendant la FODA, je ne crois pas qu'il y ait un module qui n'a pas été utilisé par rapport à cet enseignement qui a été créé juste au début de la formation jusqu'à la fin de la formation. Et à la fin de la FODA, j'ai donné ma démission, car j'avais fait le tour. Car j'ai entre autre compris et vu les aberrations, j'ai compris ce que c'était les emplois solidarité. Je suis allée voir la directrice, je suis allée la confronter, c'est vraiment une formation pour rassurer les parents en disant que les assistantes maternelles sont formées voilà vous devez avoir confiance, il n'y a pas de problèmes. Mais en fait ces femmes qui ont été 7-8 ans au chômage, au début elles sont très contentes, car enfin il y a un projet pour elles. Mais à la fois on les met 10 semaines derrière un bureau, 10 semaines où elles ont un nombre effarant de modules avec des formateurs différents. Moi j'avais quand même 34 heures là dedans et en plus on devait les évaluer à chaque module. Il y a des modules qui durent trois demi-journées et moi j'en avais rien que 5 modules et je devais les évaluer. Et je devais mettre des notes donc quand tu as un groupe hétérogène... à oui, il y

avait même des femmes illettrées et même analphabètes. Bon on voyait que certaines femmes avaient l'aisance de réfléchir et d'autres avaient perdu cette compétence. Alors comment je pouvais évaluer l'écrit ? J'ai essayé de les mettre le moins possible en difficulté vraiment j'ai essayé de faire quelque chose de progressif et là j'ai essayé de les mettre en groupe ou prendre des petits moments avec celles qui en avaient le plus besoin. J'ai beaucoup appris sur l'illettrisme. Je savais c'est que je ne voulais pas travailler dans un endroit où il y a de l'enfermement. Je me rends compte qu'à chaque fois que j'ai changé de travail, c'est parce que je voulais pouvoir découvrir d'autres choses, je voulais également avoir de nouveaux défis et aussi des difficultés à confronter, simplement aller de l'avant.

305

310 *Et vous vous êtes rendu compte de ça pendant la FODA ?*
En fait, le cours Histoire de vie, on refait le point de beaucoup de choses. Parallèlement aussi pendant le tronc commun j'ai eu un autre cours...
Donc après la FODA ?

315 Oui, donc juste l'année après 2009-2010, j'ai poursuivi avec le tronc commun. Avec ce cours on a travaillé les thèmes de la mort, du deuil, la séparation, etc. Un peu ces thèmes là, donc c'était une suite au cours d' « Histoire de vie », on fait une introspection sur soi avec 8 journaux qu'on doit faire au semestre d'automne et 8 autres au semestre de printemps plus un travail de réflexion sur un thème. Et là aussi, j'ai réalisé que j'ai mes filles qui sont parties de la maison tout d'un coup en janvier quand je venais ici je n'avais pas réalisé, car c'était un tel stress de me retrouver dans un auditoire avec 140 personnes et des personnes plus jeunes, parce que quand on est dans cette formation, on est entre adultes en petit groupe, on nous soigne, on est un peu chouchouté. Et quand on arrive en tronc commun, on n'était pas immatriculé en septembre on a dû se battre avec une collègue. Les liens entre la FODA et la faculté rien, pourtant on était bien dans la même maison, bref tout ça c'était un stress pas possible. Et en fait, j'ai mes filles qui sont parties en septembre, elles ont déménagé. Et en fait, mon mari était à Lisbonne ce week-end et je n'aurais jamais imaginé que c'était une étape qui allait déclencher beaucoup de choses. Mais que j'ai réalisé seulement en janvier 2010. Tout d'un coup, en janvier 2010, il y a un ou deux examens, pis là il y a plus de cours donc j'étais moins chargé que d'habitude, du coup je me suis dit : qu'est ce qu'elle est vide cette maison. Et tout d'un coup, il y a eu comme une phase de... presque dépressive et là j'ai tout écrit dans les journaux. Et ça a été aidant parce que quand j'ai posé tout ça après j'ai pu reconstruire. J'ai pu reconstruire qu'est ce que je veux moi et du coup en faisant ce travail, car on devait le faire entre janvier et je crois juin. Moi j'ai fait en janvier et là ça a beaucoup bougé dans ma tête. Et je suis allée voir mon responsable du service de santé publique de l'enfant et là je lui ai dit en janvier... parce qu'ils nous proposent toujours en janvier si on a des vœux c'est maintenant qu'il faut les exprimer. Et là, je ne sais pas comment, j'étais si déterminée et si claire dans ma tête. Je suis allée lui dire : voilà c'est terminé, je ne suis plus infirmière. Mon identité de formatrice a mis du temps quand même quand on voit tout le chemin, même après la FODA ce n'était pas aussi mûr. Et là j'ai dit là c'est terminé, moi en tout cas je ne suis plus infirmière scolaire. Je nie pas mon métier d'infirmière, je ne veux plus être infirmière, c'est terminé, je n'avais plus de plaisir. Je me suis rendu compte que j'apprenais plus rien. Heureusement, que j'avais la FODA, l'uni, car c'était ma béquille et toutes les autres formations que j'ai faite. Et donc mon responsable a dit ok, ok j'entends bien ta demande, mais je ne suis pas sur de trouver une solution pour toi. Donc je te propose demande un congé sabbatique d'une année et pis on verra bien. En tout cas j'entends bien que tu ne voudras pas être infirmière. Alors ça sa m'a bouleversé parce que j'avais toujours travaillé même avec mes enfants et tout d'un coup on me disait d'arrêter. Tout d'un coup, j'ai réalisé que j'allais quitter mon réseau, tous mes liens, toutes mes connaissances et je devais dire au revoir à tout ça. C'était un gros chamboulement, mais tout ça en me disant : mais qu'est-ce que ça fait du bien. En plus, j'avais aussi décidé d'arrêter de travailler avec

320

325

330

335

340

345

350

l'organisation qui vient en aide aux personnes démunies. Donc pour préciser, j'ai arrêté en juin, mais mes décisions ont été prises en janvier. La seule chose que j'ai gardé c'est l'accompagnement de stagiaires, ASCC en stage. Ca c'est toujours quelque chose qui m'a été ressourçant. Ca a toujours été utile pour moi. Bah, déjà se poser la question d'où il en est, comment je pourrai le soutenir dans ses objectifs, comment je peux l'accompagner dans ses travaux. Et pis, l'autre chose derrière que j'avoue c'est : est-ce qu'à 49 ans je suis encore capable de me retrouver en EMS, en hôpital... car les technologies ont changées. En juin, j'ai été appelé par le service de santé publique de l'enfant et pis là on m'a proposé un poste pour janvier 2011, à 45% pour remplacer une personne en me disant toujours qu'ils aimeraient bien m'augmenter à 60%. Alors ce sont des programmes très ciblés, très formatés, pas beaucoup de marge de liberté en tout cas pour le primaire. Ce poste, c'était vraiment de l'animation... je me suis demandée si je me sentais capable de... et même moi comment je me situe de parler de la sexualité à des enfants de primaire et du cycle d'orientation. Je ne m'étais jamais imaginé non plus faire ça. Entre temps, pendant la FODA, j'ai postulé quand même tout le long où est-ce que j'ai postulé ? Je n'arrive plus à savoir donc comme pour dire que...

Vous avez balayé cet événement.

Oui comme balayé, c'est incroyable, je ne me rappelle plus où est-ce que j'ai postulé. Mais bref, j'ai eu un entretien et pendant l'entretien, je me suis dit : mon dieu ce n'est vraiment pas le lieu où je dois aller travailler. En tout cas, il y a une chose que j'ai réalisée en faisant des offres spontanées, souvent on réalise aussi comment parfois la direction se présente, bah que ça ne va pas être pour moi. Et c'est aussi le lieu pour profiter de poser des questions. De profiter de poser des questions, de s'informer comment est l'institution, comment elle est organisée, voir si ça va nous convenir. J'ai réalisé ça pendant cet entretien là, que je ne me rappelle plus. J'ai trouvé très intéressant cet épisode, parce que parfois, j'étais tellement...justement lorsque j'ai fait ma formation continue de formateur d'adultes et que j'ai fait la FODA, parfois j'avais tellement envie d'avoir ce poste de formateur. Et pis en fait je crois que je me suis mise trop de pression et parfois ça m'enlevait mes moyens. Et que surtout je n'avais pas les qualifications comme ils me l'ont dit plusieurs fois. Et après j'étais plus dans l'optique d'aller en entretien et voir MOI si ça me convenait ou pas. Ça c'est quelque chose que je n'avais jamais imaginé, mais que j'ai découvert par cet entretien. Juste pour dire qu'à l'école des ASCC j'ai toujours gardé mes mandants avec les élèves, les cours un peu moins, car je n'avais pas beaucoup de temps, mais entre temps, en janvier 2011 quand j'ai été engagée la directrice m'a approchée en me disant qu'il y avait un nouveau dispositif qui allait être mis en place pour former des aides familiales dans les soins santé communautaires et aussi des aides soignantes qui faisaient des validations d'acquis à l'Ofpc. Et qu'il faudrait prévoir une formation complémentaire pour qu'elles obtiennent le CFC d' ASCC. Cependant, la directrice m'avait dit qu'elle ne savait pas quand elle obtiendrait les budgets, mais qu'elle avait pensé à moi. Ce qui était extraordinaire c'est que la directrice m'a toujours dit que ça serais moi qui aurai le poste. Et ça c'est incroyable parce qu'il y a eu des moments où j'ai entendu des gens... et je me suis tout d'un coup permise, alors que je suis très respectueuse des directions et avant je n'aurai jamais osé. Mais là j'ai écrit un mail à la directrice en lui disant si elle avait changé d'avis. Dans ce mail, je me suis affirmée en lui assurant que j'étais sûr de mes compétences, de mes qualifications. Comment j'ai pu étayer ça je n'en reviens pas... en plus d'avoir fait ça par mail sans avoir vu les gens. Et donc elle m'a répondu en m'assurant que le poste était pour moi et que c'était juste une histoire de budget. Donc ça aussi c'est quelque chose... chaque fois que j'ai voulu changer d'emploi, c'était mais tellement rapidement et ça c'est quelque chose qui a changé. Maintenant ça met énormément de temps... bah c'est à cause qu'en tout cas à l'état on attend toujours les budgets. Mais que tôt ou tard ça vient parce que là je suis engagée à partir du 1er Mai à 40 % pour ce projet des aides familiales et des aides soignantes. Et c'est vraiment la chose dont j'ai vraiment envie.

Bah, parce que là depuis janvier, j'ai des rencontres régulières avec cette directrice, pour préparer et j'ai aussi des journées à Lausanne pour rencontrer d'autres responsables de formation romandes. C'est vraiment passionnant, on est vraiment en plein dans la formation des adultes comme on l'a vu et enseigné durant la FODA. Donc 1er Mai, je suis engagée pour
405 préparer la formation et elle commence fin aout. C'est un mandat de trois ans. C'est clair que je rêve d'un poste fixe.

Mais là, vous avez quoi comme statut ?

Responsable de la formation. Donc éveiller à ce que les liens entre l'acquisition des savoirs et des pratiques puissent se faire. Donc moi je n'irai pas sur le terrain, mais je devrais m'occuper
410 de favoriser ce lien sur le terrain et j'aurai aussi des liens avec les personnes référentes sur le terrain. Et pis l'accompagnement des apprentissages des personnes adultes qui viennent en formation. Donc ce sont aussi des adultes que je retrouve dans tous les cours que j'ai pu donner auparavant. Aves des parcours extrêmement difficiles. Donc ce sont des gens qui sont pour la plus part faiblement qualifiés et qui sont devenus aides soignants. Et il faut qu'ils
415 travaillent au minimum 5 ans pour avoir l'attestation d'aide soignant. Donc voilà, c'est un publique que j'aime beaucoup. Dans ce poste, il y a toute l'ingénierie de formation a mettre en place, c'est parfait.

Voilà, est-ce qu'on pourrait résumer vos motivations à devenir formatrice.

Je crois qu'il y a eu des événements déclencheurs comme le bilan de compétences qui a...j'ai
420 eu à un moment donné besoin d'affirmer ce projet de devenir formatrice et ce que je percevais en moi. Parce que je me sentais bien à chaque fois avec les groupes d'apprenant. Tous mes cours étaient évalués par les participants, par moi-même et c'était toujours positif. Je pense qu'il y a toujours ce rôle d'accompagnement qui m'intéresse. Ce rôle aussi de construire des savoirs avec ces groupes. Il y a aussi le fait que c'était un défi et aussi le fait que c'est
425 nouveau quand même, le métier de formateur. Je crois que j'ai besoins de nouveauté et de défis. Alors pourquoi formatrice ? Je crois que c'est le métier qui me permet de découvrir encore autre chose.

Tout en restant dans un milieu que vous connaissez, celui de la santé.

Oui, en restant dans quelque chose que je connais en partie. C'est vrai que je n'irai pas
430 travailler dans une entreprise privée où je ne connais pas le domaine. Non, parce que je pense quand même qu'on doit avoir des connaissances du métier. Ou bien, faire de l'analyse du travail et faire une formation en ergonomie...Bon peut être que je suis exigeante là, mais il me semble que je ne serai pas assez adéquate. C'est ça je ne crois pas que je ferai des tremplins comme ça.

Pensez-vous avoir rencontré des satisfactions ou bien des difficultés au niveau de votre engagement universitaires, de votre nouveau statut de formatrice...

A l'université, la difficulté, c'était quand même de répondre aux exigences qu'on avait pour les modules, on devait pas mal lire après faire des liens, c'est vrai qu'au début tout ça c'était un gros stress. J'étais très mal de septembre à décembre, je me mettais la pression. Après un
440 bon petit moment, j'ai réalisé que c'était tout à fait abordable. Mon premier travail c'était le plus mauvais travail que j'ai fait... Je me suis tellement mis d'exigences et de pression, car on nous avait dit de faire tant de caractères, du coup j'ai regardé ce que j'avais fait et j'ai supprimé trois pages. Puis, l'enseignant m'avait mis que je n'avais pas assez parlé de l'histoire de vie, les trois pages que j'ai enlevées. Je pense aujourd'hui, que j'ai agit comme
445 une enfant...

Alors par rapport à ce que vous dites sur le fait de vous rassurer est-ce que vous avez eu pendant ce temps là une ou des personnes ressources. Des personnes sur lesquelles vous appuyer ou qui vous on aidé ?

Il y a déjà le groupe, je pense que le groupe a été important parce qu'on a beaucoup parlé, on
450 essayait de s'aider. Mon conjoint a aussi été une personne ressource. Il a lu tout mes travaux,

car j'avais besoin... j'ai toujours eu des craintes par rapport à la syntaxe et à l'orthographe. Je pense aussi que j'avais aussi besoin de son appuie.

Votre mari vous a toujours soutenu dans le fait de reprendre vos études ?

455 Oui, et je lui en suis reconnaissante. Car tout ce que je faisais, j'ai toujours été surprise et étonnée de sa part. C'est vrai que quand on est mère de famille et conjointe c'est quelque chose qui se négocie. Donc on en a discuté avec toute la famille... tout le monde devait participer dans la maison. Tout le monde devait faire des efforts. Par contre, c'est vrai que j'ai eu quelques réflexions de la part de mes amis et de mes enfants sur le fait que j'étais toujours très occupée.

460 *Pensez-vous que c'est vraiment un gros changement de passé de votre ancien métier à celui de formatrice ? Quels changements...*

465 Alors c'est quelque chose d'étonnant, étonnant je regarde encore aujourd'hui et il y avait un enfant qui se blesse et je n'ai absolument pas réagit... incroyable et au bout d'un moment je me suis dit... bon je suis formatrice... et c'était un soulagement quelque chose d'incroyable, mais là si je suis dans la rue et il y a quelqu'un qu'il faut réanimer, je serai là... Mais vraiment un soulagement je ne sais pas comment dire, mais j'ai vraiment tourné la page. Et là je développe autre chose. Je crois que je dois encore découvrir pleins de choses, je crois que c'est vraiment ça je dois découvrir, faire autre chose.

Pour vous, c'est plutôt une continuité, une évolution ou un changement radical?

470 Là, maintenant, en était vraiment formatrice c'est quand même... c'est vraiment une bonne question. Il y a des parts de mon ancien métier qui sont là, mais j'ai l'impression que dans mon identité je suis formatrice. Juste pour dire, j'ai mon père qui est malade, il a eu besoin d'injection et pis avant il a aussi eu besoin de pansements et j'ai pu dire au médecin comme à mes parents que maintenant c'était fini. Que maintenant, il fallait faire venir les soins à domicile. Et donc que je n'allais plus être l'infirmière de mon père.

Est qu'on peut dire que la page est tournée ?

480 Oui, mais je prends quand même des compétences en tant qu'infirmière et je les utilise dans mon rôle de formatrice. J'ai vraiment envie d'être reconnue uniquement comme formatrice, alors pour mes responsables je le suis totalement. Ah... j'aimerais ajouter que je me trouve dans un groupe de formateur qui a fait une formation sur la reproduction et l'éducation à la sexualité, c'est une formation qui se fait à Lausanne sur deux ans. Et là, ils me poussent pour que je fasse cette formation, j'ai l'impression qu'ils mettent en doute mes compétences, à travers le fait qu'ils veulent que je fasse cette formation. Mais je pense que je vais arrêter ce service de santé publique de l'enfant. Et là aussi, je dois faire une validation d'acquis pour être maîtresse d'apprentissage professionnelle. Donc la FODA n'est pas reconnue. Je dois faire une validation d'acquis où là je dois faire un dossier. Donc voilà pour dire que ce n'est pas fini. Donc voilà pour dire que je me sens vraiment formatrice et donc je me dis après tout ce cheminement pourquoi pas ce petit bout de plus. Ça ne me pose pas tellement de problèmes.

490 *Donc malgré le fait que la FODA ne soit pas reconnue, vous avez de regrets ?*

Ah non, vraiment pas. C'est vraiment une chance. J'ai tellement appris. J'ai tellement évolué en moi dans ma manière de penser et avoir plus une analyse stratégique. Mais c'est vrai, prendre de la distance avec ce qui se passe. Comprendre aussi qui on est qu'est-ce qu'on veut. Et aujourd'hui, je sais qu'au niveau identitaire je me sens formatrice.

495 *Voilà... je pense qu'on a fait le tour, est-ce que vous voulez rajouter quelques choses ?*

Non, je crois que c'est tout.

Je vous remercie pour le temps que vous m'avez accordé.

Alors pour commencer... donc est-ce que vous pouvez me donner votre âge, votre situation familiale, votre parcours professionnel ?

Alors, je suis née le 13 août 1964. J'ai donc 47 ans.

Pouvez-vous me parler de votre parcours scolaire ?

5 Alors moi à la base, j'ai fait une formation commerciale en faisant, à l'époque, il y avait une maturité commerciale gymnasiale. Et donc, j'ai j'ai fait cette maturité. Je ne peux pas dire que, j'étais véritablement très très motivée par le business, par le commerce, c'était aussi à l'époque une maturité qui donnait facilement accès à du travail. Voilà, c'est un peu basique mais en fait c'était un peu ça au départ. Mais j'ai toujours été intéressée par le domaine de
10 l'éducation, je voulais être, en fait, maîtresse d'école.

D'accord.

Maîtresse d'école pour éventuellement les, les, les élèves de l'école primaire.

D'accord.

15 Et une fois, que j'ai eu ma matu, effectivement, je suis devenue remplaçante pour ces élèves-là. Alors, quand je suis arrivée à cinq, sixième ça allait bien, je ne vous dis pas quand on me mettait à l'école enfantine, dès que les enfants savaient mieux faire les bricolages que moi... c'était... surtout à Noël, c'était épique (rires). C'est eux qui me montraient comment fallait faire.

Est-ce que vous préféreriez les plus grands ?

20 Je me suis dit que je n'étais pas faite pour ça. Je ne suis pas facile pour les petits. Eh, je me suis rendu compte, après je me suis dit, bon ben je pourrais aller au cycle d'orientation, voir l'école secondaire, pour ça il fallait une licence.

D'accord, oui.

25 Et puis, j'avais besoin de travailler, pour une question d'indépendance, donc j'ai commencé dans une banque à Genève à l'époque, où je travaillais aussi pendant les vacances d'été quand je faisais la maturité commerciale. Et voilà, j'ai trouvé un poste, là, aussi sans être passionnée par la banque, je veux dire c'était un peu l'opportunité à l'époque c'était relativement facile de trouver du travail. Plus facile que maintenant. Et puis, moi je me suis quand même plu dans cette banque, je veux dire quand quelques remplacements le samedi, mais je me suis très
30 vite rendu compte que c'était trop, au niveau travail. Et puis, euh... ensuite, j'ai continué comme conseillère à la clientèle, donc j'étais en contact avec la clientèle.

D'accord. Pendant, mmm... Donc ça c'est... vous avez obtenu un diplôme, là ?

35 J'ai une maturité commerciale, là. Voilà, je ne suis pas encore à l'université, là. Voilà, c'est ça. Et puis, je savais que si je voulais être enseignante il fallait que je fasse euh une licence. Mais comme j'avais pris un appartement, j'avais besoin de sous. Et puis, dans le cas de la banque je voulais aussi évoluer et puis, on m'a toujours dit, mais vous savez vous n'avez pas de licence, vous n'avez pas de licence, vous n'avez pas de licence. Cette licence commençait à m'embêter, non seulement je ne pouvais pas être prof, ce que je voulais, en plus à la banque je ne pouvais pas être dans la gestion, dans les crédits, parce que je n'avais pas de licence. Donc
40 je restais dans la petite agence où j'étais pas mal au départ mais au niveau ambition je savais très bien que je n'allais pas pouvoir exploser, comme ça. Et, euh... j'ai eu la chance, à l'époque, c'était en quatre-vingt-sept, six, sept, d'avoir une cheffe du personnel extraordinaire. Je ne connais pas son parcours à elle, par contre, elle m'a dit, vous pouvez très bien continuer à travailler dans la banque et faire votre licence en même temps. C'était à
45 l'époque, parce que maintenant vous pouvez oublier gentiment, hein... Et puis, donc, j'allais à l'université, je recevais facilement un salaire et l'été pendant les vacances j'allais travailler à la banque. Ce qu'évidemment, j'ai tout de suite accepté. Donc je suis partie d'un niveau HEC pour être toujours dans la lignée en fait, et du commercial qui était quand même un domaine qui me plaisait bien. Je suis assez bonne en comptabilité, en économie. De ce côté-là, j'avais
50 pas mal choisie ma voie. Trois ans après, j'arrive au bout de ma licence et je devais rester un

certain nombre d'années, ce qui était normal. Je me suis dit qu'est-ce que je fais ? Crédits, gestion...et tout compte fait, la formation continuait de me plaire. Mais bon, j'ai une tante dans l'enseignement, j'ai mes grands-parents dans l'enseignement, j'ai des cousins qui sont maintenant dans l'enseignement. Donc c'est vraiment quelque chose dans la famille... Et puis, ils cherchaient une responsable de la formation du département des agences. J'avais travaillé dans ce domaine-là, donc c'était bon. J'avais ma licence. Donc je suis devenue responsable de formation, mais sans avoir vraiment eu une formation pour devenir responsable de formation. J'étais lancée comme ça, comme responsable de formation, par contre, j'avais la connaissance métier. Je savais les difficultés devant le client. Et c'est là que je suis devenue responsable de formation, pendant trois ans. J'ai beaucoup beaucoup aimé. Mais là, j'aurais eu besoin de la FODA très clairement. Je me suis rendue compte que maintenant on met des responsables de formation et on les lance. Les gens pensent que c'est tellement facile. Beaucoup de gens ne se rendent pas compte de l'enjeu de la formation et de la difficulté du poste. Je n'estime pas avoir fait du mauvais travail, c'est plutôt moi qui décidais, qui pensais ce que je pensais faire de bon pour le département. J'étais en contact avec les responsables de formation des autres départements et j'avais aussi des contacts avec la RH. Voilà, à un moment donné, j'ai eu mon congé maternité. Et ça m'intéressait un peu moins et donc je suis partie au centre de formation de cette banque à Genève. Où là, j'étais formatrice et non plus responsable de formation. Donc j'étais prof, en ayant une expérience du business, mais toujours en ayant aucune formation pédagogique, ni de formation pour devenir responsable de formation. Alors, j'ai bien suivi quelques cours en interne. Mais, je suis vraiment arrivée prof comme ça, et j'étais responsable des cours pour la Suisse romande et j'étais responsable aussi des universitaires qui rentraient à la banque pour faire des stages. Puis, il y a eu la fusion de... j'étais en deuxième congé maternité... il y a eu la fusion de la banque où j'étais employée et une autre banque. Où là, le centre de formation est parti à Lausanne. Où il y avait beaucoup moins de formateurs parce qu'il y avait un centre de formation à Genève et un centre de formation à Lausanne. Donc, on m'a bien dit que quand je rentre de mon congé maternité, je devais trouver un autre poste. Pendant que j'étais formatrice dans cette banque à Genève, j'étais aussi dans un comité. Et je faisais partie du comité d'organisation. Je représentais plusieurs fonds Suisses dans ce comité. Et pis, ils recherchaient un directeur ou directrice de cet institut et à l'époque c'était que des cours du soir pour une maîtrise fédérale. Et puis je me suis dit, bon... comme la banque Suisse je ne sais même pas s'ils vont me trouver un poste parce qu'ils étaient en pleine fusion. Il cherche une directrice ici et hop...je suis rentrée en 1998 dans un centre de formation bancaire comme directrice d'un centre de formation, mais toujours sans formation d'éducation des adultes. Alors je savais que donner des cours pour un adulte c'était ce que j'aimais faire, car j'ai vu que avec les enfants ça ne marchait pas. Quand est-ce que j'ai commencé à faire la FODA ? Et tout d'un coup j'ai appris qu'il y avait cette formation. J'ai commencé par faire un module, un module qui traitait de la qualité de la formation. J'ai juste fait un module, comme ça en formation continue. Je devais également avoir la norme EduQua qui nous demandait aussi d'avoir un diplôme... et le fait aussi qu'on savait qu'on avait tant d'années pour avoir quelqu'un dans l'établissement qui devait aussi être certifié soit par une formation continue soit par la FODA donc cela m'a fait tilt aussi. Je me suis dit ça serait peut être quand même le moment...la banque je connaissais, même si maintenant je suis un petit peu en dehors, je connais bien le business, j'ai de l'expérience en tant que responsable des centres de formation, expérience de formatrice, devenir manager d'un centre de formation. Ce sont trois métiers différents. Mais l'un m'a toujours aidé, car quand j'engage des professeurs, je connais leurs problématiques... Je suis toujours étonnée des gens qui ne connaissent pas le monde du business quand on est responsable de formation. A mon avis c'est dommage. Je conçois bien qu'un infirmier devienne formateur, par contre, je conçois beaucoup moins la personne qui

arrive comme ça pour être formateur, alors qu'il a aucune expérience du métier. Mais bon, en sachant qu'on est formateur on se décale très vite de la réalité. Et pis voilà, j'ai d'abord fait la formation continue et ensuite j'ai fait la FODA. Normalement, on doit faire la FODA en quatre ans et moi j'ai dû la faire en sept ans. Donc j'ai vraiment eu des dérogations. Aussi par rapport à mon poste, car j'aurai jamais pu faire la FODA en deux ans. J'ai même eu une dérogation, car j'étais hors...et c'est là que j'ai vraiment appris à être formatrice pour adultes ou responsable de formation pour adultes. Là, je me suis rendu compte des quelques petites erreurs que j'avais fait avant. Je ne les aurais pas faites, effectivement si j'avais eu cette formation avant. Mais je me suis rendu compte que je n'avais pas été complètement nulle non plus. Car beaucoup de choses viennent de la sensibilité, de la pratique tout simplement. Alors, pour moi ça n'a pas été une reconversion. En fait, oui, dans le fait de rentrer dans une banque ça c'est plus une reconversion, je voulais être dans l'enseignement et pis je suis passée par la banque, parce que j'avais besoin de m'assumer financièrement pour revenir après au monde de la formation. Donc c'est un peu atypique.

105 *Par rapport à votre choix de départ, pour vous, vous êtes engagée dans la banque, mais votre envie première c'était l'enseignement. Pour y revenir bien plus tard. Vous avez quand même eu trois métiers au cours de votre parcours. Ce que j'aimerais savoir c'est est-ce qu'à chaque fois, il y avait de gros changements ?*

110 Non, où il y a eu de gros changements c'est après l'université d'être comme ça jeté à un poste de responsable de formation ou j'avais strictement pas idée de ce que cela voulait dire. Je n'avais même pas de cahier des charges. Alors, il fallait que je fasse des analyses de besoins...bah parfois, je les faisais au pif. Il n'y avait pas à l'époque comme il y a maintenant des références...des référentiels de compétences où j'aurais pu me baser là-dessus, en me disant, bah, voilà il y a un référentiel de compétences. Voilà là, j'aurais pu travailler plus professionnellement, mais je n'avais pas ces outils, je ne les connaissais pas. Donc, j'étais parachutée responsable de formation comme beaucoup de personnes sont parachutées dans les banques, responsables de formation. Comme si c'était une place...il faut une personne sympathique, il faut une personne qui sache s'organiser, il faut une personne qui sache organiser son temps, c'est vraiment un métier. Mais dans les banques ce n'est pas considéré

120 comme un métier à part entière. Parce que le nombre de personnes qui n'ont pas de formation de formateurs d'adultes et qui sont responsables de formation, c'est absolument...

125 *Ça a été dur pour vous ?*

130 Ça a été dur et heureusement que je suis assez terre à terre. L'administration ça me va, là je ne me suis pas trompée. Remplir des rapports, remplir des papiers...

135 *Vous dites que vous avez été parachutée, vous avez donc dû trouver les moyens du bord pour réussir à avancer dans votre métier, en fait.*

Tout à fait.

Vous avez ressenti quoi comme difficultés ? Vous vous êtes sentie bien à partir de quel moment ?

140 Je ne sais pas si je me sentais bien véritablement. Je ne me suis même pas rendue compte qu'il me manquait des outils, j'étais très terre à terre. Quand une personne avait besoin d'une formation, je la lui trouvais.

D'accord...

145 Par contre, ce n'est pas moi qui allais dire à cette personne elle aurait peut-être besoin d'une formation. C'était vraiment son chef de service qui faisait ça. Avec le recul, je pense que j'aurais pu faire un nettement meilleur travail, si j'avais été formée, tout de suite, comme formatrice d'adultes. J'aurais justement pu travailler sur des références de compétences, j'aurais peut-être pu aller voir des personnes... enfin je suis allée voir des personnes... mais sur le moment je ne me suis pas rendue compte « de mon incompetence ». Enfin, je n'étais pas incompétente, car j'ai fait du boulot, mais quelque part, je pense que j'aurais été beaucoup

150

plus compétente si on avait pris la peine de me former, tout de suite. Je n'ai jamais eu de formation pour être à mon poste. Et puis, à un moment donné, j'ai eu envie d'être formatrice, de transférer mes connaissances.

Donc vous vouliez retrouver le contact avec l'élève... l'adulte.

155 Oui, tout à fait. J'aimais bien ça, j'aimais vraiment bien ça.

Donc c'est vous-même qui avez choisi d'aller vers un métier de formateur ?

Absolument. Parce qu'il cherchait, tout simplement en interne et pas en externe, et là, j'ai postulé et voilà.

C'est vous qui avez fait la démarche ?

160 Absolument, tout à fait.

Et là, comment s'est passé le changement ? Car responsable de formation ça consistait en quoi exactement ?

165 Alors, j'étais responsable d'un département et il y avait plusieurs, la gestion, les crédits, les agences et pis, j'étais responsable de formation d'un département donc c'était moi qui inscrivais les gens dans les différents séminaires. Je faisais les analyses des besoins, mais comme je vous ai dit je les faisais un peu... très pragmatique, je devais le faire alors je le faisais. Je suivais les gens qui faisaient les formations internes au département. Donc c'était vraiment de l'organisation d'administration, du suivi et après de coaching. On ne parlait pas de coaching à l'époque. Voilà, c'était mon job. Et ensuite, là je suis vraiment partie dans le

170 transfert de compétences... des connaissances plutôt.

Et donc là vous étiez formatrice pour qui ?

Pour les apprentis, pour les stagiaires qui arrivaient et pour les adultes des formations de base d'introduction qui venaient, par exemple de l'extérieur pour deux semaines de formation. Mais toujours dans l'introduction, dans la base, car je n'étais plus praticienne, j'avais des

175 contacts avec les praticiens, je les faisais venir dans le cours aussi et pis... pour que ça soit le plus réel possible. Et pis voilà, j'ai fait ça pendant cinq ans. Là, j'ai reçu des cours, par exemple de formatrice pour être formatrice, mais c'était des cours en interne, ce n'était pas des cours universitaires.

Et alors quand vous êtes passé de responsable de formation à formatrice vous vous êtes sentie tout de suite bien à l'aise, vous m'avez dit que vous avez suivi des formations pour être formatrice...

180

Pas tout de suite à l'aise, pas tout de suite à l'aise du tout parce que je me suis rendue compte très vite... qu'il y avait des cours qui se voulaient pratique et quelque part le fait que je sois praticienne ça faisait quand même six ans que je n'avais pas pratiqué, donc ça n'a pas été

185 facile. Heureusement, que j'avais une licence en HEC, mais c'était très, de la théorie et j'avais beaucoup de peine à faire des liens avec la pratique. J'avais appris pleins de choses sur la politique monétaire, par contre quand on est universitaire vous pouvez voir que c'est très théorique et le lien avec la pratique, le lien transversal, j'ai eu beaucoup de peine à faire. Parfois, je ne me sens pas spécialement à l'aise. Pas au niveau... au niveau de tenir une

190 classe, de transmettre la connaissance, de transmettre le message. Je ne dis pas que c'était inné chez moi, mais je pense que ça ne me posait pas de problèmes. Donc ça, ça allait, je ne me sentais pas mal en tant que prof, mais parfois j'avais du mal à trouver des explications cohérentes avec des gens dont je ne connaissais pas forcément leur pratique. C'est pour ça que dans le centre de formation bancaire, j'engage pratiquement que des praticiens qui viennent

195 enseigner. Qui sont plutôt praticiens que formateurs.

Donc vous favorisez surtout les gens qui ont pas mal de pratique, en fait...

Tout à fait, après il y a les gens qui sont bons et pas bons, pour faire ça. On essaye de trouver des bons tout de suite, on essaye de trouver des gens qui sont capables, car ce n'est pas évident d'avoir tout d'un coup 18 paires d'yeux qui vous regardent, ce n'est pas facile. Et pis

200 qui ont le don de transférer. Après on les aide on a un cours de formateur pour formateurs

occasionnels, mais il faut qu'ils aient quand même ça dans la peau. C'est quelque chose qu'on a ou qu'on n'a pas. Tout comme il y a des scientifiques, des chercheurs qui sont sur leur recherche et qui sont presque des autistes quelque part, ils sont incapables de communiquer. Par contre, ils sont très bien dans leur domaine. Donc voilà, cette communication que j'avais plus ou moins naturellement, il me manquait peut-être un peu de pratique, mais j'essayais d'aller la chercher chez les praticiens.

205 *Et donc est-ce que vous pouvez me dire ce que vous avez aimé et ce que vous n'avez pas aimé dans ces deux différents métiers, en tant que responsable de formation et en tant que formatrice.*

210 En tant que formatrice, je partais des fois donner des cours pendant cinq jours de suite de 8h à 16h ce qui était à mon avis inadmissible. Je veux dire par là qu'on était parfois pressé comme des citrons. Ça, je n'ai pas aimé du tout. Par contre, le contact avec les participants... j'aime beaucoup. Par contre, parfois, un cours pouvait très bien se passer et ce même cours avec un autre groupe pouvait très mal se passer, il fallait que la mayonnaise prenne quoi... Le fait aussi de devoir passer d'un thème à un autre comme ça comme si on devait tout savoir, tout comprendre, tout connaître, je ne trouve pas bon non plus. Donc ça, ça m'avait parfois dérangé... par exemple, j'avais donné des cours « crédits » aux apprentis. Et on m'a dit qu'à ce niveau là j'étais tout à fait capable de faire... Oui, effectivement je pouvais leur expliquer ce que c'était un prêt hypothécaire par rapport à un prêt sur le compte courant, mais je me sentais mal à l'aise, je n'aimais pas du tout parler de quelque chose que je ne maîtrisais pas moi-même. Même si je le faisais à un niveau très basique, je ne trouvais pas correct. Je pouvais le faire en tant que prof, mais d'enseigner quelque chose que l'on ne maîtrise pas véritablement, c'est comme si on était au même niveau que les élèves, quelque part. Et je pars toujours du principe que si on enseigne ça, c'est qu'on maîtrise la chose. Il faut toujours être capable d'aller chercher dans nos ressources et ne pas dire je ne sais pas, je vais aller voir. 225 Voilà un truc qui m'a beaucoup dérangé c'est que il y a des questions c'était souvent des personnes praticiennes qui venaient à mes cours pour avoir un point de vue général, mais qui me posaient des questions très pointues et je ne savais pas répondre. Ça, ça me dérangeait de dire une fois : écoutez désolée, là je ne peux pas vous répondre, je vais pendant la pause me renseigner. Ça va une fois, mais si tout d'un coup j'y allais trois fois dans la journée, là ça me dérangeait. Ça me dérangeait au niveau de l'équipe quelque part.

230 *Le fait de devoir enseigner, et ne pas pouvoir apporter tout de suite la réponse.*

Exactement. Et ça, c'est quelque chose que je ne voudrais plus faire, formatrice pour des généralités, pour un peu de tout. Ça me dérangerait beaucoup, je préférerais à la limite... imaginez-vous que je re-rentre dans une banque comme gestionnaire de fortune, ok je me spécialiserais dans la gestion de fortune et je donnerais des cours sur la gestion de fortune, ça j'adorerais quelque part, parce que c'est quelque chose que je connais, que je maîtrise où je peux apporter quelque chose. Mais enseigner quelque chose où ils ne vont pas apprendre plus que dans leur classeur, non !! Et ça m'est arrivé. Donc pour moi, un bon formateur d'adultes 240 est un praticien dans le domaine dans lequel il enseigne. Sinon ce n'est pas un bon formateur d'adultes. Donc voilà, ça, ça m'a un petit peu dérangé, j'ai trouvé aussi difficile d'enseigner cinq jours de suite. Parce qu'on ne se rend pas compte, mais le métier d'enseignant est beaucoup critiqué, mais ça bouffe vraiment. C'est impressionnant. Je veux dire qu'on est de 8h30 à 12h et de 13h30 à 16h30, on n'a pas le droit de regarder par la fenêtre. Parfois, on les mettait à faire des travaux de groupe pendant une demie heure, trois quarts d'heures et je leur disais : maintenant vous vous débrouillez. Cela me permettait de souffler. C'est pour ça que 245 dans les universités ou les écoles supérieures, les profs ont 20 heures par semaine. Nous on pouvait enseigner 40 heures par semaine... et du coup on préparait les cours l'été, à l'avance. Alors voilà, alors quand je suis devenue directrice d'un centre de formation bancaire, j'ai changé complètement de monde. Et là, je pensais savoir beaucoup de choses, mais en fait je 250

ne connaissais pas grand-chose. Dans le sens que dans la banque à Genève si j'avais un problème au niveau, par exemple, des ressources humaines, je téléphonais aux ressources humaines et elles s'en occupaient, alors qu'au centre de formation on était deux et il y a une personne qui s'occupait de rien. Et quand tout d'un coup... je n'avais aucune idée... je devais
255 décider sur des points que je ne connaissais pas. Et puis, c'était devenir manager, engager des professeurs. Directeur d'un centre de formation, responsable d'un centre formation et formateur c'est totalement trois métiers différents. Ce qui m'a beaucoup aidé c'est que je connaissais les deux autres métiers avant. Mais le management et la gestion d'entreprise je ne connaissais pas du tout.

260 *Donc là, je pense qu'il y avait un temps d'adaptation ?*

Exactement. Il y a eu beaucoup beaucoup de doutes.

C'est-à-dire que vous êtes arrivée confiante, en fait ?

Très confiante, alors très confiante. Du coup je suis passée d'une entreprise avec trois mille personnes à une petite entreprise où il y avait deux personnes. Qui en plus à l'époque avait
265 des problèmes financiers, donc on faisait que les cours du soir et donc on ne s'en sortait pas. Il y a eu beaucoup de changements. Je suis passée par des périodes de grands doutes. Des vendredis soirs où je me disais, je démissionne et pis le lundi matin je ne démissionnais plus, mais beaucoup de doutes. Je me rendais compte que je ne savais pas. Je ne dis pas que maintenant je sais tout mais... Mais c'est là que je me suis rendu compte de mon
270 incompetence par rapport au challenge qui m'attendait. Et pis la FODA, m'a beaucoup aidée par rapport à la connaissance que peut nous apporter à nous le métier. Alors j'ai trouvé très théorique, très, très théorique et je pense que vos études aussi.

Oui, oui, ça...

C'est très intéressant de savoir ce que tel ou tel auteur pense de ça... mais c'est intéressant à
275 l'uni, ici on s'en fout. Franchement, dans la pratique on s'en fout. Alors, c'est bien car intellectuellement... alors ça m'a aussi beaucoup aidé à réfléchir... à réfléchir sur moi-même, sur mon organisation. Par contre, ça n'apporte pas beaucoup du côté pratique. Le cours que donnait au premier semestre M. X, c'était incroyable, l'effet que ça a fait sur moi. Le fait d'écouter les autres c'était une expérience...

280 *Et qu'est-ce que ça a provoqué en vous ?*

Déjà le fait que j'ai pu aller rechercher dans mon histoire, des choses que j'avais complètement oubliées et qui sont ressorties et d'avoir pu en parler devant des gens que je
285 connaissais pas, d'avoir pu raconter ça tranquillement, d'avoir pu conscientiser ça, car je pense que certaines choses étaient totalement inconscientes, d'entendre que chez les autres ma fois, ce n'est peut-être pas mieux, tout ça m'a fait réfléchir. Et pis aussi, ma relation avec les autres, parce que je me dis si moi j'ai une histoire de vie, si eux ils ont une histoire de vie ça veut dire que vous, vous avez aussi une histoire de vie. Donc ça veut dire que si vous, vous réagissez, mes collègues réagissent parfois un peu violemment, peut être qu'ils ne le font pas
290 contre moi, mais peut-être par rapport à leur résonance. S'il y a des étudiants qui n'arrivent pas à passer leurs examens, ce n'est pas toujours parce qu'ils sont des idiots, mais peut-être qu'ils ont eu des problèmes avec le côté éducation, le côté... Donc je vous dis la FODA m'a aidée à réfléchir, m'a aidée à avoir une réflexion globale... Je ne sais pas si je peux dire que j'ai fait une reconversion en tant que telle.

On n'est pas obligée de parler en ce terme là. Par exemple, ça peut être une reconversion pour vous quand vous êtes passée de responsable de formation à formatrice.

Oui tout à fait, là je suis d'accord.

Et puis, par exemple, passer de formatrice à directrice ça peut être une évolution, le voir plutôt comme... après ça dépend comment vous abordez les choses. Ou vous pouvez me dire qu'à chaque fois ça a été une coupure, je ne sais pas...

300 Alors, non ça non, il n'y a jamais eu de coupures, il y a toujours eu un lien. Parce que quand vous êtes parachutée responsable de formation, je n'avais pas encore de liens...enfin oui par rapport au métier, et là par contre...(?) le métier des gens pour lesquels je devenais responsable de formation et donc là il y a déjà eu un lien. Mais quand vous êtes formatrice, vous avez automatiquement un lien avec les responsables de formation. Et quand vous êtes
305 directrice d'un centre de formation, mise à par le management et la gestion d'entreprise, alors là totalement nouveau euh, je veux dire vous avez quand même des contacts chez des responsables de formation et vous savez ce que vit le professeur. Vous connaissez ses doutes, vous savez que les évaluations en fin de cours, ce n'est pas parce que les étudiants ont dit une fois que le prof n'était pas bon que le prof est mauvais, qu'il est vraiment nul. Le courant
310 n'est peut-être pas passé et si cette personne est leader du groupe, le groupe va suivre. Il y a aussi le problème par rapport à l'actualité, par rapport aux technicités et aussi une personne du groupe peut aussi très bien apporter au professeur et ça je trouve que c'est bien aussi. Et entre eux, aussi, c'est bien. Donc oui, ce que j'ai fait m'a toujours aidé par rapport à la nouvelle fonction, toujours, toujours.

315 *Donc vous avez retrouvé pas mal de choses de vos anciennes expériences ?*

Oui, tout à fait.

Il y avait toujours des liens, mais il y avait aussi de gros changements.

Oui, tout à fait. C'est aussi un peu les histoires de vie, on se construit en utilisant ce qu'on a appris, c'est vraiment la valeur de l'expérience. Quand on dit effectivement qu'une personne à
320 50 ans est trop vieille pour pouvoir trouver du travail. Je trouve cela inadmissible, elle a tellement à apporter par rapport à ses expériences qu'elle a pu vivre. On construit tout le temps notre vie professionnelle et privée par rapport à ce qu'on a vécu avant, aux expériences positives, négatives.

Alors, moi je me demandais sur quoi vous, vous étiez fixée... en fait à chaque nouveau métier vous avez ressenti des difficultés ou ... vous vous êtes appuyée sur quoi...

La force de caractère, ma volonté, tout le temps de persévérer, beaucoup mon caractère. J'abandonne rarement quelque chose, même si c'est difficile. Je pense quelque part que c'est par ma volonté et pis j'aime bien ce que je fais. C'est aussi ça. Même si je rame des fois, que je me fâche avec les banques, je suis quand même bien. J'ai un beau bureau, j'ai de beaux
330 locaux, des collègues sympathiques, des profs sympas. Voilà, donc je pense aussi que c'est l'environnement qui est aussi agréable, c'est la possibilité d'indépendance, je suis salariée donc je dépends totalement des banques. Ils peuvent me foutre dehors demain, mais au moins ils me foutent la paix. Tout ce qu'ils veulent c'est que ça marche. En gros la gestion du centre, je fais ce que je veux avec le budget qu'on me donne. J'ai toujours eu beaucoup
335 d'indépendance, mais j'ai aussi besoin de beaucoup de sécurité. Là en étant salarié, je suis sécurisée, si jamais on me mettait dehors, j'ai quand même le chômage qui pourrait m'aider...Donc voilà, c'est surtout ma force de caractère, quand il y a un problème j'ai l'habitude de me battre et de le traiter. Donc voilà, c'est ça qui m'a fait tenir le coup. C'est aussi le fait de toujours avoir pu me former, j'ai pu être formée en management, j'ai pu faire
340 la FODA, j'ai pu faire des cours de coaching, je suis en train de faire une formation de médiatrice. Voilà c'est de pouvoir continuer à être dans un environnement de formation. Oui de continuer à être formée.

Est-ce que les formations que vous avez suivies, vous ont vraiment aidée dans votre parcours ?

345 Oui, très clairement.

Même si vous dites que c'est très théorique, par exemple la FODA...

Oui, car ça m'a changé moi, ça m'a fait réfléchir sur ma façon de faire. Ça m'a beaucoup apporté de questionnements et ces questionnements font indirectement changer de posture, de posture de formatrice, de posture de responsable de formation, ma posture de directrice et

350 aussi les relations que j'ai avec les autres. Donc oui, elles m'ont aidée. Mais je dirais qu'avec
la FODA on ne devient pas formateur ni responsable de formation en faisant la formation de
formateurs. On est responsable de formation, on est formateur et en faisant cette formation, on
devient un pro. Une fois que vous rentrerez dans la vie pratique vous allez voir qu'il y a un
355 décalage énorme. Mais n'oubliez pas que tout ce que vous avez appris, ça vous a ouvert
l'esprit, ça vous permettra de réfléchir, ça vous permettra d'avoir votre opinion. Mais surtout
ne pensez pas qu'en faisant un master en formation des adultes que vous allez pouvoir être
formatrice ou responsable de formation.

Ah non, je pense que l'expérience joue beaucoup.

360 Bon, mais ça vous servira. Ça vous servira déjà pour avoir une vue transversale. C'est ça aussi
la différence entre les gens qui ont fait l'uni et les gens qui ont fait un CFC. Alors j'ai rien
contre les gens qui ont fait le CFC, mais les personnes qui ont fait l'uni vont pouvoir se
réadapter plus facilement et avoir une ouverture d'esprit beaucoup plus large et seront « plus
malléables » au changement. Combien de fois j'ai suivi des cours à l'université où je me suis
dit mais à quoi ça va me servir. Et tout d'un coup j'ai entendu parler de ça et je peux faire le
365 rapprochement.

*Alors on pourrait revenir sur la FODA. Je voulais savoir à quel moment vous y avez
réellement pensé...non...vous avez fait d'abord la formation continue.*

Alors j'ai fait d'abord un module d'une formation continue pour formateur d'adultes, mon
objectif était de suivre ce module-là. C'était un module sur les (chefs ?) de qualité de la
370 formation. Il y a eu aussi EduQua qui m'a poussé. Car je devais faire le dossier EduQua. Je
l'ai fait avant de commencer la formation continue et la FODA, mais bon ce n'est pas parce
que je devais faire EduQua que j'ai suivi ce module.

C'était en quelle année ça ?

Oh mon dieu.

375 *Approximativement, si jamais.*

Alors, j'ai eu mon diplôme universitaire en 2008, 2003 peut-être. Et ensuite, il fallait aussi
dans le cas d'EduQua avoir... les formateurs qui faisaient tant d'heures de formation devaient
être certifiés et sauf erreur de ma part, il devait y avoir une personne dans l'institution qui
devait avoir la formation continue. Donc j'aurais qu'un de mes collaborateurs l'ait, mais moi
380 ça m'a fait tilt. Quelque part le métier se professionnalise, malheureusement ce n'est pas
encore le cas. Tout le monde fait formateur, tout le monde peut être responsable de formation,
je trouve un peu dommage, mais bon. Il faut quand même que je rentre dans la course, j'avais
mon expérience... il y avait une envie quand même de me former tout le temps, tout le temps
voilà il y avait cette envie-là et pis aussi ce côté professionnalisation du métier, donc là j'ai
385 commencé à faire ma formation continue. Une fois que j'ai eu mon diplôme je me suis dit,
bah pourquoi pas. J'aimais bien aller à l'uni, c'était chouette et là je me suis dit, aller, là je
fais la FODA. C'était une volonté et presque une obligation.

*Alors j'aimerais savoir lorsque vous vous êtes engagée, d'abord dans la formation continue et
après la FODA donc vous avez parlé de beaucoup de satisfactions en retournant à l'uni.*

390 A oui, j'adore être sur les bancs d'école. En plus, c'était presque... ce n'était pas toujours des
congés, mais j'avais l'impression de ne pas être au travail... je n'étais pas au travail
d'ailleurs. Mais la vie d'étudiant, vous commencez les cours à 9h vous prenez votre pause à
10h30, je trouve ça extraordinaire, je trouve ça extraordinaire et pis si vous avez envie
d'écouter vous écoutez si vous n'avez pas tellement envie vous n'écoutez pas. Voilà c'est
395 tellement ce rôle où à la limite est très plaisant en tant qu'étudiant ; profitez encore !!! Quand
j'étais en Licence HEC, en troisième année je n'en pouvais plus... je n'en pouvais plus, je
voulais retourner à la vie pratique. Mais quand vous serez dans la vie pratique pendant deux
trois ans vous verrez que ...c'était vraiment bien les études. On est libre de venir ou de ne pas
venir en cours, on est libre d'écouter, de ne pas écouter. Heureusement, qu'il n'y avait pas

400 d'examens, car j'aurais dû plus travailler, plus lire les livres que l'on devait lire. Là j'ai basé tous mes travaux de modules par rapport à l'expérience. Par contre, des fois c'était difficile de me mettre devant mon PC et laisser ma famille partir à la montagne pour faire mon travail...
Est-ce que le fait de reprendre des études a beaucoup influencé sur votre vie privée ?
 Pas trop, pas trop, car j'avais la chance de pouvoir le faire pendant mes heures de travail,
 405 j'adore être sur les bancs d'école donc ça ne m'a pas complètement traumatisé, si ce n'est que le soir j'étais quand même bien fatiguée parfois. Et puis, les travaux n'ont pas demandé un travail énorme. J'aurais dû lire beaucoup plus de livres que ce que j'ai lu. Souvent, je lisais qu'un chapitre je prenais ce qui m'intéressait. Maintenant, ce qui m'a toujours frappé parce que j'ai fait à l'époque un super voyage qu'on faisait à Montréal, je l'avais fait dans le cadre
 410 de la FODA et je me souviens très bien quand j'ai discuté avec une personne dans l'avion qui était aussi en Sciences de l'éducation. Il m'a dit : vous connaissez les écrits de Madame X, de Monsieur Y. Et là je me suis dit ahhh quelle incompétente je suis, car je ne connaissais absolument pas. Et il m'a dit : mais on ne peut pas travailler dans un domaine comme ça sans connaître les pensées de Madame X ou Monsieur Y. Mais pour moi aussi l'intérêt de savoir ce
 415 que pensent certains auteurs ça m'intéressait moins, je préférais les liens que je pouvais faire avec la pratique. Ce qui m'avait frappée dans la FODA, même si je continue à dire que c'est une bonne formation, c'est qu'au niveau pédagogique, il y a beaucoup de choses à faire. Parce qu'il y a des profs qui sont des sommités, mais alors ils sont incapables de transmettre leurs connaissances. Je pense que c'est la grande problématique dans le cadre de l'université,
 420 car souvent on se dit c'est un prof ça, il est mou, il est nul, il ne sait pas capter son auditoire. Je trouve ça paradoxal quelque part, on est en train de donner des cours de formation pour formateurs d'adultes et nous-mêmes on est incapable d'être un formateur d'adultes, ça va pas. Là, il y a un problème. Donc voilà, j'avoue que ça ne m'a pas trop posé de problèmes, car j'avais déjà étudié et en plus en étant formateur on est obligé de toujours se former. Donc
 425 pour répondre à votre question, non ça ne m'a pas posé trop de difficultés, si ce n'est certains weekends où je n'ai pas pu être avec ma famille, car je devais rester tranquille à la maison pour travailler.
Il y a des travaux à rendre durant la FODA c'est ça ?
 Oui des travaux.
 430 *Des travaux de fin de modules...*
 Oui, de fin de modules et de fin d'études.
Donc vous n'avez pas eu de problèmes à faire ces travaux ?
 Non, pas du tout, ce qui n'était pas forcément le cas de toutes les personnes, moi j'ai l'habitude d'écrire. J'ai l'habitude de faire des rapports donc honnêtement ça ne me posait pas
 435 de problèmes. Le seul problème que j'avais c'était de trouver des références théoriques...j'en trouvais, mais c'était plus pour en mettre que pour autre chose.
Au début de votre carrière, vous étiez conseillère clientèle et là vous m'avez dit que c'était un gros changement de passer conseillère clientèle à responsable de formation.
 Ah oui, c'était deux métiers totalement différents et là je n'étais pas du tout formée, j'ai appris
 440 le métier sur le tas. Ça c'est clair avec mes propres moyens...
Est-ce qu'il y a des personnes qui vous ont aidée ou vous avez eu l'impression d'être seule ?
 Je ne peux pas vraiment dire que j'étais soutenue, peut être que je n'ai pas cherché les soutiens non plus. Car il y avait d'autres responsables de formation dans d'autres départements qui auraient pu m'aider, si j'avais été les trouver. C'est vrai que je n'ai pas
 445 demandé de l'aide en tant que telle. J'ai préféré m'en sortir toute seule, c'est vraiment mon caractère.
A quel moment ça a été le plus difficile au niveau professionnel, dans les changements...

Le plus gros changement c'était de quitter la banque où j'étais depuis 15 ans peut-être et partir au centre de formation bancaire, ça, ça a été un grand changement. De partir d'une grande entreprise et de me retrouver à deux collaborateurs...

450 *Et qu'est ce qui vous a retenu ?*

Je pense que c'est l'indépendance dans son travail, c'était l'environnement, c'était... du moment que j'étais dans un centre de formation c'était évident que j'allais être formée, voilà.

455 *Donc vous m'avez dit que c'était assez difficile, c'était surtout au niveau de l'organisation, car avant tout était très organisé et là il fallait tout construire c'est ça ?*

Oui, c'est ça, c'était vraiment tout reconstruire et même au niveau financier c'était catastrophique. Il n'y avait pas vraiment eu de responsable avant et là je n'étais pas du tout prête à ça, je croyais mais je ne l'étais pas du tout. Ça, ça a été un gros, gros changement. A l'heure actuelle, je peux dire que je suis plus manager/gestionnaire que formatrice, c'est clair.

460 *Est-ce que ce qui vous a fait rester c'est la fonction de directrice de formation ?*

Alors, oui car cela me donne de la liberté, de pouvoir m'organiser comme je veux... mais non je ne suis pas intéressée par ce type de directrice, pour moi cela ne m'apporte rien. Le fait d'être indépendante m'intéresse plus que le titre même. Je veux dire à un moment donné j'étais directrice, mais ça ne m'empêchait pas de passer l'aspirateur. Ça veut dire quoi d'être directeur quelque part... ça veut rien dire c'est une fonction, d'accord. Donc voilà le titre ne m'intéresse pas, si ce n'est qu'il me donne une certaine autorité à décider.

465 *Alors pour terminer est ce que vous pourriez faire un petit bilan de ce que vous aimez et de ce que vous n'aimez pas dans votre métier actuel.*

470 Bah, ce que je n'aime pas c'est que la formation est toujours considérée comme un coût, elle n'est pas considérée comme un investissement. Moi je pense que la formation devrait avoir beaucoup plus de place dans le monde du travail, plus de reconnaissance. A Genève, l'Université est extrêmement reconnue, les formations professionnelles le sont beaucoup, beaucoup moins par rapport au canton de Vaud. D'où on dit souvent j'ai un diplôme Universitaire de formateur d'adultes, parce que c'est prestigieux. Au canton de Vaud, la formation professionnelle est beaucoup plus mise en avant et ça je n'aime pas. Voilà et ce que j'aime c'est quand même être dans un environnement qui a trait à l'économie et à la banque sans être vraiment dans l'économie et la banque, car je suis dans cette petite bulle qui est la formation. Donc j'aime bien le monde de la banque, j'aime bien le monde de l'économie parce que c'est du réel et je suis très pragmatique, mais je suis contente d'être dans ma petite bulle de formation.

480 *Vous estimez que vous avez changé de métier, mais c'est toujours dans la même branche en fait.*

485 Ah oui, ça c'est sûr, rien à voir. Par contre, si demain je devais reprendre un centre de formation dans le monde du bâtiment, je suis persuadée que ce serait le même métier dans la gestion de l'entreprise, mais sacrément différent dans le sens que je n'aurais pas les mêmes rapports que j'ai avec les banques que je devrais avoir avec les métiers de la construction. Donc voilà... Je suis désolée, je vois l'heure, nous devons arrêter là. J'ai beaucoup apprécié.

Bah, moi aussi, j'ai beaucoup apprécié d'entendre votre parcours. Je ne sais pas si vous avez des questions ?

490 Non.

En tout cas, merci pour le temps accordé.