

Les facteurs explicatifs de la reconversion professionnelle : Proposition d'un modèle conceptuel.

Explanatory factors of professional reconversion: Proposal of a conceptual model.

Auteur 1 : Yassine JAOUI

Auteur 2 : Mouna HILMI.

Yassine JAOUI, Doctorant

Université Mohammed V de Rabat/ Faculté des Sciences Juridiques Économiques et Sociales Agdal, Maroc
Laboratoire d'Etudes et de Recherche en Sciences de Gestion (LERSG).

Mouna HILMI, Enseignante-chercheuse

Université Mohammed V de Rabat/ Faculté des Sciences Juridiques Économiques et Sociales Agdal, Maroc
Laboratoire d'Etudes et de Recherche en Sciences de Gestion (LERSG)

Déclaration de divulgation : L'auteur n'a pas connaissance de quelconque financement qui pourrait affecter l'objectivité de cette étude.

Conflit d'intérêts : L'auteur ne signale aucun conflit d'intérêts.

Pour citer cet article : JAOUI. Y & HILMI. M (2024) « les facteurs explicatifs de la reconversion professionnelle : Proposition d'un modèle conceptuel », African Scientific Journal « Volume 03, Numéro 25 » pp: 0001 – 0022.

Date de soumission : Juillet 2024

Date de publication : Août 2024



DOI : 10.5281/zenodo.12805028
Copyright © 2024 – ASJ



Résumé

La reconversion professionnelle devient ces dernières années, un sujet de prédilection pour beaucoup de chercheurs, qui tentent de comprendre et d'expliquer pourquoi un travailleur change de métier, de secteur ou d'activité, souvent sans relation en termes de compétences, d'attentes et d'aspirations avec l'ancien métier. L'individu est en quête permanente pour améliorer ses conditions de travail et sa qualité de vie, c'est pourquoi, il n'hésitera pas à s'ouvrir sur de nouveaux horizons si son travail ne lui donne pas satisfaction ou lorsqu'il se trouve aspirer par de nouveaux objectifs professionnels et biographiques.

Cet article cherche à retracer les différentes variables qui expliquent le changement de carrière professionnelle, en se basant sur la littérature évoquant la question de la reconversion professionnelle. Ceux-ci fait, il sera ensuite l'objet, d'élaborer un modèle conceptuel permettant de déterminer la relation de causalité qui existe entre ces variables et la décision de changer de métier et de commencer une nouvelle trajectoire professionnelle. Dans ce contexte nous avons trouvé une variété de facteurs qui déterminent ces transitions professionnelles. Ils sont liés principalement aux traits de personnalités comme les aspirations, les motivations et la personnalité de l'individu, comme ils sont le fruit d'éléments organisationnels (éléments intrinsèques, extrinsèques ou interpersonnels) et démographiques (l'âge, le sexe, la situation matrimoniale et les variables du capital humain).

Sur la base de notre modèle conceptuel, nous allons développer des hypothèses que nous testerons ultérieurement, dans une étude empirique pour les valider et les confirmer. Nous poursuivons ainsi, une méthode de travail positiviste. On vise à expliquer des phénomènes naturels sur le terrain à travers une méthodologie scientifique bien adaptée. Notre échantillon sera composé d'environ 400 travailleurs ayant passé où sont attirés par une expérience de reconversion professionnelle.

Sur la base des hypothèses que nous avons développés à partir de la revue de littérature, nous avons conçu un modèle conceptuel pertinent expliquant la relation qui existe entre plusieurs variables et le changement de trajectoire professionnelle.

Mots clés : reconversion, modèle conceptuel, facteurs explicatifs, trajectoire professionnelle, bifurcation.

Abstract

In recent years, career transition has become a favorite subject for many researchers who are trying to understand and explain why a worker changes job sector or activity, often without any relation to skills, expectations, or aspirations with the old job. Individuals are constantly looking for ways to improve their working conditions and quality of life, consequently they won't hesitate to open to new horizons if their job doesn't give them satisfaction or when they find themselves drawn in by new professional and biographical objectives.

This article seeks to trace the different variables that explain professional career change, based on the literature evoking the question of professional reconversion. It will then develop a conceptual model to determine the causal relationship between these variables and the decision to change jobs and start a new career path. In this context, we have found a variety of factors that determine these professional transitions. They are linked mainly to personality traits such as aspirations, motivations, and personality, as well as organizational (intrinsic, extrinsic, or interpersonal elements) and demographic (age, gender, marital status, and human capital variables) elements.

Based on our conceptual model, we will develop hypotheses that we will subsequently test in an empirical study to validate and confirm them. We are thus pursuing a positivist working method. We aim to explain natural phenomena in the field using a well-adapted scientific methodology. Our sample will comprise around 400 workers who have undergone or are attracted by a career transition experience. Based on the hypotheses we developed from the literature review, we have designed a relevant conceptual model explaining the relationship between several variables and career path change.

Keywords : reconversion, conceptual model, explanatory factors, career path, bifurcation.

Introduction

Dans le contexte actuel, caractérisé par des évolutions régulières et inattendues qui ont bouleversé les logiques de travail et d'organisation des entreprises, le monde du travail devient moins prévisible et instable. La précarité s'installe, la mobilité professionnelle et les changements d'emplois devient la norme (Masdonati et al., 2017). A l'heure actuelle, à la suite des bouleversements engendrés par la flexibilité du travail, la révolution des technologies d'information et de communication et le développement rapide et sans précédent de l'intelligence artificielle, nous constatons une transformation énorme dans les environnements de travail. En effet, l'emploi à vie ou de carrière n'est plus d'actualité et remplacé par des formes de travail variés et dynamiques (Sullivan et Baruch, 2009). Les transitions professionnelles, les bifurcations et les réorientations se multiplient et deviennent fréquentes, touchant de plus en plus une large couche de travailleurs. Ce qui rend les trajectoires professionnelles des gens invisibles et entachées de plusieurs contraintes les rendant plus variées et plus complexes (Bessin et al., 2010 ; Fournier et al., 2009). Il y a une métamorphose dans le type, la logique et les conditions de travail de plusieurs métiers ; entre ceux qui disparaissent et d'autres qui apparaissent, évoluent et se transforment dans leur fonctionnement, les gens se retrouvent dans une situation très difficile. Ils sont obligés de repenser leur carrière, de s'y adapter, sinon, ils seront condamnés à passer par des périodes de chômage, de précarité ou de repositionnement professionnelle (Jacquin et Juhel, 2013). Dans le même ordre d'idée, certains auteurs (Boutinet, 2014 ; Dubar, 2001 ; Guichard et Huteau, 2006) conçoivent le parcours professionnel comme une situation semée de confusion et d'un désordre grave, un chaos, dans la mesure où soudainement, apparaissent des événements qui le chamboule complètement. Par conséquent, toutes tentatives de planification préalables deviennent difficilement envisageables (Bright et Pryor, 2014).

Depuis les années 80, plusieurs mesures ont été appliquées dans beaucoup de pays en matière de reconversion professionnelle, pour faire face aux plans sociaux liés aux opérations de restructurations des entreprises. Dans ce sens, diverses études se sont multipliées (Mazade, 2003 ; Ebersold, 2004) dans l'objectif de canaliser ses transformations professionnelles imposées. En effet, ces études ont essayé d'expliquer les rouages du nouveau marché du travail et les problèmes confrontés par les travailleurs tout au long du processus de reconversion professionnelle. D'autres travaux sont apparus à partir des années 2000, ont porté sur la reconversion professionnelle volontaire (Negroni, 2005, 2007 ; Denave, 2006 ; Bidart, 2006). Pour eux, il s'agit plutôt des bifurcations biographiques ; c'est-à-dire comment profiter d'un

certain nombre de circonstances, tout en affrontant de multiples difficultés pour choisir une trajectoire professionnelle reflétant ainsi un projet personnel et professionnel planifié.

Le Maroc qui est considéré comme un pays ouvert et dynamique n'est pas épargné de ces évolutions remarquables. Ainsi, selon une étude réalisée en 2021 par le cabinet REKRUTE, 60 % des cadres marocains ont envisagé une reconversion professionnelle et plus de 31% en ont déjà réalisé une et 14% sont actuellement dans un processus de reconversion professionnelle. Ces statistiques reflètent les grandes évolutions dans le fonctionnement du marché d'emploi au Maroc ainsi que son dynamisme. Il faut ajouter aussi, que l'économie nationale a connu plusieurs défis importants durant ces dernières années, à savoir, le dualisme économique, la mise en place des politiques structurelles, visant le renforcement de plusieurs secteurs économiques (industrie, tourisme, distribution...). Cette situation reflète l'importance de ce phénomène, que ce soit d'un point de vue économique mais également au niveau de la gestion des ressources humaines.

La reconversion professionnelle qu'elle soit voulue ou imposée est motivée par diverses logiques et facteurs qui conditionnent la décision et la trajectoire professionnelle d'un individu. Nous voulons comprendre à travers ce travail, les raisons qui expliquent la reconversion professionnelle et de les catégoriser selon des critères précis et cohérents. Dans cette perspective, notre question de recherche est la suivante : Quelles sont les raisons à l'origine de la reconversion professionnelle des travailleurs marocains ?

Dans cet article, nous poursuivons deux objectifs essentiels : premièrement, nous voulons identifier et expliquer en se basant sur la littérature disponible par rapport à la reconversion professionnelle, les principaux facteurs qui en sont à l'origine et qui déterminent le processus de prise de décision en la matière. En deuxième lieu, nous allons proposer un modèle conceptuel retraçant la relation de cause à effet entre ces variables et la reconversion professionnelle en se basant sur les fondements théoriques exposés dans notre revue de littérature.

Notre article est construit selon la structure suivante : Une revue de littérature dans laquelle on va exposer le cadre conceptuel et théorique de notre travail. Ensuite, nous allons exposer nos hypothèses de recherche qui vont être testées et validées ultérieurement dans le cadre d'une étude empirique. Cela va nous permettre de dégager un modèle conceptuel des principales motivations qui déterminent la reconversion professionnelle. Dans une troisième partie nous retraçons brièvement les principales pistes de notre travail méthodologique et enfin, nous terminons notre article par une conclusion générale.

1. Revue de littérature

1.1. La reconversion professionnelle : fondements conceptuels

La reconversion professionnelle est un concept très en vogue ces dernières années. Elle est définie comme une situation dans laquelle une personne est amenée à changer de profession, d'activité ou de secteur. Mais la question qui se pose, jusqu'où peut aller la décision de reconversion professionnelle ? d'une simple réorientation professionnelle, une bifurcation de carrière ou au contraire s'agit-il d'une rupture radicale par rapport à une position professionnelle antérieure.

1.1.1 Clarification d'un concept protéiforme

Etymologiquement, le mot reconversion est d'origine latine. Il vient du verbe, *convertere*, qui est synonyme de se tourner vers. Ainsi, convertir désigne mettre en harmonie avec, ajuster quelqu'un et le former pour lui permettre de s'adapter avec de nouvelles exigences et attentes. le préfixe « re » veut dire : une nouvelle fois, donc reconversion signifie tout simplement, se tourner une nouvelle fois.

Généralement, la reconversion professionnelle est associée à une phase de transition dans laquelle une personne change irrévocablement de métier. Elle peut être observée aussi bien par les employés qui sont déjà en activité professionnelle depuis un certain temps que par de jeunes professionnels en quête de nouvelles perspectives d'emploi. Ce changement de carrière professionnelle nécessite l'acquisition et l'appréhension de nouvelles connaissances, habilités et savoir-faire, radicalement différents, proportionnellement avec l'ancien métier (Bidart, 2006 ; Thbauville et al., 2017 ; Denave, 2006).

La conjoncture actuelle est hostile, instable et difficilement prévisible. Nous vivons dans un contexte caractérisé par des changements fréquents, les gens changent régulièrement de métiers et chacun a fait généralement une transition professionnelle au moins une fois dans sa vie (Orly-Louis et al., 2017 ; Masdonati et Zittoun, 2012). Cette évolution dans la carrière passe par plusieurs phases (Negrouni, 2005) accompagnée par des bouleversements sur le plan psychologique et émotionnelle (Thibauville et al., 2017), l'individu en premier lieu est mécontent de sa situation professionnelle, il se désengage petit à petit et devient moins productif et indifférent dans son travail et prépare un plan clair et effectif pour lui faciliter la prise de décision finale et par conséquent de franchir la ligne de peur et de décider de se reconvertir vers un nouveau métier.

De plus la reconversion peut être associée à une phase dans laquelle une personne change complètement le type de famille professionnelle par rapport à laquelle, il a été identifié auparavant (Di Paola et Mora, 2012) et s'oriente vers un autre type différent en termes de

qualifications et de compétences. On parle ici d'une interruption ou d'une fracture radicale qui caractérise ce changement de nature professionnel (Bidart, 2006). D'autres observateurs avancent l'idée d'une cassure ou d'une coupure brutale dans le cœur de compétence d'un individu en situation de reconversion professionnelle (Abbott, 2010 ; Hareven et Masaoka, 1988 ; Sampson et Laub, 1993). Cette nouvelle situation conduit à une réelle reconsidération personnelle et professionnelle nécessitant une réinterprétation de ses propres capacités et expériences (Abbott, 2010).

Cette explication n'est pas loin de la notion de transition qui signifie, une évolution d'une phase à une autre dans le cycle de vie d'une personne en même temps qu'un nouveau positionnement de soi. En effet, cette évolution plus ou moins brouillée, se fait dans le cadre d'une planification temporelle de courte ou de longue durée et par conséquent, comporte un début et une fin (Boutinet, 1997). Le passage d'une étape à une autre exige de prendre un recul sur soi, une remise en cause de toute sa carrière professionnelle et personnelle, tout en réévaluant la totalité des liens d'attachement avec lui-même, les autres et le milieu social d'origine. C'est une réelle restructuration qui se fait par rapport à soi-même et/ou de son environnement proche et lointain, réel ou de référence (Baubion-Broye et Le Blanc, 2001). Dans le même ordre d'idée, la transition peut être approchée aussi comme un moment adéquat pour analyser et revoir ses propres convictions et orientations. La décision de changer de direction professionnelle n'est pas prise inopinément sans conséquence sur son identité, ses compétences, ses rapports interpersonnels avec autrui, mais également une occasion pour détecter ses faiblesses et mettre en valeur ses points forts en rapport avec soi-même ou l'environnement avec lequel nous interagissons. Cette réflexion sur soi et sur ses liens interpersonnels est considérée comme une équation indispensable pour arriver à tracer un itinéraire singulier et personnel en conformité avec ses valeurs et convictions ou tendant à trouver une nouvelle image de soi plus identitaire et plus expressive selon un modèle bien réfléchi (Mégemont et Baubion-Broye, 2001). Ici l'individu est obligé d'effectuer deux actions : la

première s'opère sur le plan professionnel en actionnant une réorientation vers un nouveau métier nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences grâce à la formation. La deuxième procédure se joue sur le plan personnel et consiste à faire une évaluation de soi pour se positionner par rapport à soi-même et aussi par rapport à autrui.

1.1.2 Typologie de la reconversion

Les périodes de transitions qui caractérisent aujourd'hui le marché du travail sont le résultat de plusieurs transformations conduisant à de nouvelles formes de mobilité. Le besoin de changer d'orientation professionnelle devient aujourd'hui une tendance qui se multiplie dans l'ensemble des secteurs d'activités économiques. Elle peut être expliquée principalement par des considérations économiques et sociales, mais aussi une question de réflexivité bien élaborée des sujets appelant à se convertir sur le plan professionnel (Perez-Roux et Balleux, 2014).

Le changement de carrière professionnelle est animé aussi par le besoin de se doter des meilleures compétences et de s'adapter aux changements qui ne cessent de s'intensifier et de devenir plus intenses.

Cela nous pousse à réfléchir sur un cas de reconversion professionnelle voulu par l'individu lui-même. Elle est désirée et recherchée par la personne dans le cadre d'un plan de carrière préétabli. Le changement de carrière est appréhendé ici comme une question de réorientation professionnelle. L'acteur planifie son projet de reconversion dans le cadre d'une évolution qu'il s'engage sur une période plus ou moins longue. L'objectif est de prévoir les obstacles qui peuvent altérer le processus de reconversion et de garantir une certaine stabilité de vie et se prémunir contre les imprévus et les aléas de la vie. La reconversion peut être choisie ou souhaitée (anticipée) dans la mesure où l'intéressé lorsqu'il se trouve dans un point de non-retour dans son actuel travail, choisit volontairement de quitter son poste et de bifurquer vers un autre plus adapté par rapport à ses aspirations et attentes. Dans cette forme de reconversion, l'individu cherche avant tout, l'accomplissement de soi. C'est une action qui émane de l'individu par envie, par passion, et non subie. Parfois, on cherche un changement de carrière lorsqu'on n'est pas à l'aise dans notre poste de travail actuel et par conséquent, on choisit d'expérimenter ailleurs, sous d'autres toits de nouvelles perspectives professionnelles.

La reconversion professionnelle peut être appréhender dans ce sens en fonction de 3 critères fondamentaux. Premièrement, c'est un changement radical par rapport à l'ancien métier, activité ou secteur, dans la mesure où la personne doit acquérir de nouvelles compétences complètement différentes par rapport à celles qu'elle possède. Deuxièmement, il y a la notion de changement qui pousse quelqu'un à vouloir se détacher d'une situation passée et d'évoluer sur le volet personnel et professionnel. Enfin, en troisième lieu, il y a la question du temps ; pour éviter des changements rapides dans le parcours des travailleurs qui sont le résultat d'une insécurité professionnelle, les conduisant à changer régulièrement d'emploi ou de métier au bout d'une période courte. En effet, pour qualifier une situation comme un cas de reconversion professionnelle, il faut un minimum de quatre années passées dans le même emploi (Negrouni, 2005).

Le deuxième type de reconversion est dite involontaire. Considérée par plusieurs auteurs (Carless et Arnup, 2011 ; Rudolph et al., 2017) comme une forme particulière de transition qui touche aussi bien les travailleurs que les chômeurs. Elle est imprévisible et extérieure à la volonté des individus, ce qui les contraint à renoncer à leur métier et s'aventurer dans une nouvelle activité professionnelle (Bernhard-Oettel et Näswall, 2015). Par conséquent, c'est difficile de construire un parcours professionnel cohérent. On risque de perdre notre identité

lorsqu'on subit insidieusement un changement radical dans notre carrière professionnelle, ce qui peut entraîner une précarisation de la valeur du patrimoine professionnel des sujets ayant involontairement subies une reconversion professionnelle.

Les raisons qui sont à l'origine de cette transition imposée peuvent être, des accidents de travail ou des maladies graves rendant un individu incapable de continuer à faire les tâches habituelles. En addition, ça peut concerner aussi, des migrants dont les diplômes ne sont pas reconnus dans le nouveau pays de destination, comme elle peut être le résultat d'une restructuration ou une fermeture de l'entreprise. Les gens qui affrontent une situation de reconversion professionnelle subie, n'ont pas le temps suffisant pour se préparer et surmonter les difficultés d'une telle expérience comme l'absence de soutien social, le manque d'informations utiles et des ressources financières insuffisantes.

1.2. La reconversion professionnelle : fondements théoriques divers

Les approches théoriques relatives à la question de la reconversion professionnelle sont riches et variées. Il y a des auteurs qui l'abordent comme une transition. Ils sont principalement des développements psychosociaux, alors que d'autres d'ordres sociologiques la considèrent comme une bifurcation.

Dans une acception psychosociale, une transition est appréhendée comme un passage dans l'entre-deux d'un futur difficile à prévoir (bridges et Hallinger 1995). Pour Rosanvallon (2021), les transitions sont assimilées à des épreuves de vie qui expriment des douleurs, des batailles pour l'existence, une nouvelle manière de concevoir les choses et ce qui l'entoure pour les assimiler, les juger afin de s'adapter en conséquence à ces changements. Dans une définition encore d'actualité de Parkes (1975), une transition reflète une transformation de grande envergure dans la vie d'un travailleur qui l'affecte sur une longue période, mais qui se déploie rapidement et change profondément sa vision du monde. Pour Madonati et Zittoun (2012), la transition passe par trois étapes : les changements induisent une reconstitution des facteurs qui l'identifient dans une première phase, ensuite, des stratégies doivent être développées afin de s'y adapter et enfin, dans un souci de continuité de soi, des actions adéquates doivent être entreprises pour fortifier les acquis du passé, les expériences actuelles et les ambitions de l'avenir.

Dans une perspective sociologique, une reconversion professionnelle est une bifurcation dans le cycle de vie professionnel d'un travailleur. Ce croisement est le résultat d'un tournant (turning point) qui représente des petits changements engendrant des impacts divers et aboutissant à la réalisation d'un processus (abbott, 2010 ; Bessin et al., 2010). Ces

transformations qui caractérisent cette réorientation professionnelle et biographiques sont inattendues, soutenues et irréversibles.

Des précisions sont soulevées en rapport avec les facteurs et les processus impliqués dans les changements de carrière, qui peuvent être provoqués par des événements significatifs dans la vie professionnelle et personnelle de l'individu ou par une accumulation de petites tensions. La reconversion professionnelle implique des processus internes de transformation personnelle et de deuil professionnel. L'ensemble de ses aspects restent largement discutés et débattus dans le domaine de la recherche.

Ces deux approches développées ci-dessus partagent des points communs, se croisant avec la théorie du parcours de vie (life course) développée par des auteurs comme Elder (2003) et Sapin (2007). En effet, c'est une analyse des trajectoires individuelles à travers le temps, et l'interaction de facteurs sociaux, économiques et historiques. Pour Zittoun (2009) cette théorie permet d'expliquer les éléments stables et instables dans les parcours professionnels modernes. Patton et MacMahon (2006) se sont basés sur l'approche systémique pour développer le System Theory Framework of Career development (STF). Comme son nom l'indique, cette théorie a été conçue pour comprendre le comportement humain dans le domaine du conseil et de l'orientation. Elle cherche à faire un rapprochement des différentes théories du développement vocationnel. Plus spécifiquement, cette théorie a pour objectif de recenser les facteurs qui expliquent le développement du parcours professionnel de l'individu (Patton et MacMahon, 2018), qu'on peut les expliciter en trois niveaux. D'abord, des éléments intrinsèques liés à la personne elle-même comme ses intérêts, ses compétences ou sa personnalité. Ensuite, le deuxième niveau se rapporte à l'environnement social qui interagisse avec l'individu comme la famille, les amis, le milieu professionnel ou scolaire...

Enfin, il y a un troisième niveau de facteurs d'influence lié à l'environnement global (Macro-système) comme les tendances économiques, les normes culturelles et les politiques économiques. Ainsi, on peut dire que cette approche permet de comprendre la complexité des trajectoires professionnelles en incorporant les interactions entre ces différents plans d'influence.

Une autre idée importante développée dans cette théorie est l'influence de la variable temps. En effet, les facteurs qui déterminent l'orientation et la carrière d'un individu n'ont pas la même intensité ou pouvoir explicatif tout au long du cycle de vie d'une personne. Par exemple, la force explicative de la personnalité change avec les phases d'évolution de l'âge de l'individu et ne sera pas similaire entre l'adolescence, l'âge adulte et le vieillissement (Patton et McMahon, 2014).

Finalement, il s'avère nécessaire de souligner que la chance ou le hasard constitue une variable cruciale qui explique la complexité des parcours professionnels. Ces derniers sont imprédictibles et difficilement planifiés et ils ne sont pas linéaire et poursuivant toujours une ligne logique. Ceux-ci dit, cette théorie devient plus complète et réaliste lorsqu'elle prévoit l'existence des facteurs imprévisibles pour expliquer les trajectoires professionnelles.

1.3. Les raisons explicatives de la reconversion professionnelle

Lorsqu'on explore les raisons qui sont à l'origine d'un effet, on s'interroge sur les faits générateurs de ces effets. En rapport avec la reconversion professionnelle, on cherche à expliquer comment et pourquoi un individu change de métier, d'activité ou de secteur, c'est-à-dire, les facteurs déclencheurs qui précèdent l'action et en ouvrent la voie. Ils peuvent être assimilés au hasard, qui selon Caussat représente un décalage entre une cause et un effet.

Le fait déclencheur dont la forme est indéfinissable secoue l'ordre mis en place et établi une interruption. A ce niveau d'analyse, on peut distinguer entre deux types d'événements déclencheurs qui interviennent dans la construction des trajectoires individuelles. Il s'agit de facteurs subjectifs et d'autres objectifs : on combine à la fois des causes objectives et la manière subjective par laquelle elle est perçue et intériorisée dans le processus de prise de décision.

Negroni (2005), dans une étude réalisée, avance l'exemple de divorce comme événement déclencheur dans la trajectoire professionnelle d'une personne. Cependant, Elle en nuance l'influence en fonction du genre. En effet, les femmes changent de métier immédiatement après l'acte de divorce, alors que les hommes ne se précipitent pas rapidement dans une bifurcation. Ces derniers perçoivent le divorce comme un moment catastrophique, car ils investissent beaucoup dans le développement d'une carrière professionnelle, au contraire des femmes qui voient cet événement comme une tragédie personnelle et prennent simultanément la décision de changer d'orientation. C'est une nouvelle façon de commencer de nouvelles expériences professionnelles et de réapproprier sa vie privée à la suite de la rupture (Ebaugh, 1988).

Denave (2015) et Dieu et Delhaye (2009) affirment que la reconversion professionnelle est expliquée par la multiplication de petits événements non significatifs conduisant à une reconsidération professionnelle et identitaire.

D'autres travaux indiquent que les motivations sont d'ordres externes ou économiques et s'expliquent par des difficultés structurelles comme le chômage ou la vulnérabilité face au marché de travail (Berton, 2013). Cependant, lors d'une reconversion professionnelle involontaire, les facteurs internes comme la routine, la lassitude, le désintérêt pour le métier ou la volonté de poursuivre d'autres aspirations sont illustrateurs (Denave, 2015 ; Howes et al., 2014 et Négroni, 2005).

Selon une étude réalisée par Schenk et Masdonati (2018), les motivations pour un changement de carrière sont variées et délicates à appréhender, mais sont animées toujours par un souci d'amélioration des conditions de vie et expriment une volonté d'épanouissement personnel et professionnel. Cette tendance est conforme avec une étude longitudinale réalisée en France auprès d'un échantillon de 720000 jeunes travailleurs (Couppié et Roux, 2007). En effet, 14% d'entre eux affirment qu'ils ont passé par une expérience de réorientation professionnelle dès les 7 premières années de leur vie active. Ces jeunes individus sont à la recherche de passion et d'intérêt dans le travail et ils valorisent en premier lieu la satisfaction personnelle dans leur carrière. Deuxième motivation poursuivie par ces jeunes consiste en une quête permanente et un intérêt pour la qualité de vie englobant des aspects multiples comme les conditions de travail et la rémunération.

A ce niveau, on peut aussi apporter des références de la littérature développée notamment par Masdonati, Fournier et Lahrizi (2017) qui ont proposé une catégorisation des facteurs qui sont à l'origine d'un changement de carrière professionnelle en distinguant entre deux approches. Premièrement, les réorientations réactives qui relèvent majoritairement de contraintes externes comme les complications de santé ou l'insatisfaction dans le milieu de travail, ce qui implique un changement en mesure de garantir un niveau de bien être souhaité ou au contraire se retirer d'un contexte de travail difficile et assurer sa survie professionnelle. La deuxième approche concerne les réorientations proactives qui définissent un désir intentionnel de progression et de satisfaction personnelle qui pousse un individu à poursuivre une vocation capable de lui permettre d'atteindre ses attentes et aspirations.

Les transitions professionnelles peuvent être aussi l'expression de l'évolution des structures socio-économiques où les anciennes en disparaissent pour donner naissance à de nouveaux rapports et logiques de travail. Cette transformation est conditionnée par une certaine adaptation des individus et une reconfiguration des méthodes de travail. Les individus doivent aussi prendre en considération dans cette évolution les nécessités professionnelles et les inspirations personnelles reflétant de ce fait, les difficultés grandissantes et les enjeux que requiert la reconversion professionnelle surtout aujourd'hui dans un monde en constante évolution (Mègemont et Baubion-Broye, 2001).

Pour Axel Honneth (2007), le manque de reconnaissance professionnelle au travail est un facteur qui peut conduire l'individu à se reconvertir professionnellement. Il peut supporter des conditions de travail difficile et non pas une atmosphère de travail pesant et déshumanisant, car cela peut affecter son image de soi et sa santé mentale. Pour Marie-France Hirigoyen (1998), les gens pensent à changer de carrière professionnelle lorsqu'ils endurent pour longtemps des

conditions de travail difficiles associées à du harcèlement moral tandis que pour Christophe Dejours (1998), la cause est liée au manque de solidarité à l'intérieur des organisations de travail.

Tableau 1 : les raisons qui expliquent la reconversion professionnelle

Raisons	Auteurs	Explications
Des facteurs subjectifs et objectifs	Négroni (2015), Fuchs Ebaugh (1988), Donave (2015), Dieu et Delhave (2009).	Des facteurs objectifs qui poussent quelqu'un à changer de carrière professionnelle. Mais, la manière par laquelle il va procéder et va intérioriser cette évolution est dictée par des facteurs subjectifs. Le divorce par exemple est un facteur explicatif de la reconversion professionnelle, mais, il est interprété différemment en fonction du genre. Les hommes le voient comme une catastrophe, parce qu'ils ont beaucoup investi dans leur travail en négligeant leur famille et donc prennent du temps pour changer de carrière alors que les femmes considèrent le divorce comme un moment tragique qui nécessite un changement rapide pour commencer une nouvelle vie.
Epanouissement personnel et professionnel	Schenk et Masdonnati (2018) Couppié, Gasquet et Lopez, (2007)	Un individu en réorientation professionnelle cherche avant tout une amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie comme il vise à trouver de l'intérêt et de la passion dans le métier à exercer
Facteurs externes (économiques)	Berton (2013)	Le changement de carrière professionnelle est le résultat de difficultés économiques rencontrées par les individus sur le marché du travail comme le chômage et la précarité.
Des facteurs internes	Denave (2015), Howes et al. (2014) et Négroni, (2005)	L'envie de se débarrasser de la routine et du désintérêt du travail comme la volonté de poursuivre la réalisation d'autres attentes et aspirations professionnelles.

Petits événements non significatifs	Donave (2015), Dieu et Dlhaye (2009)	La reconversion professionnelle peut être comprise comme une accumulation de petits événements aboutissant à un chamboulement sur le plan professionnel et identitaire.
Evolution des structures socio-économiques	Mègemont et Baubion-Broye, (2001)	Un phénomène de destruction-créatrice des structures socio-économiques nécessitant une réelle adaptation des individus avec les changements qui s'installent dans les méthodes et les logiques de travail.
Le manque de reconnaissance professionnelle	Axel Honneth (2000), Marie-France Hirigoyen (1998), Christophe déjours (1998)	Lorsque les conditions de travail sont difficiles à supporter et peuvent porter atteinte à la santé mentale de l'individu et détériore son image de soi, elle peut le pousser à se reconvertir. Cela peut être plus percutant lorsque ces conditions deshumanisantes sont accompagnées du harcèlement moral et d'un manque de solidarité dans le travail.
Réorientation réactive / Proactive	Masdonati, Fournier, Lahrizi (2017),	Il y a deux catégories de contraintes qui s'imposent aux individus au milieu du travail. Tout d'abord, externes comme les problèmes de santé ou l'insatisfaction dans le travail, ce qui implique nécessairement un changement de métier, de secteur ou d'activité. Ensuite, il y a des contraintes internes qui poussent à tracer une voie intentionnelle de progrès et de satisfaction personnelle à travers une reconversion professionnelle.

Source : réalisé par nos soins

2. Construction d'un modèle conceptuel

La construction d'un modèle conceptuel vise à concevoir une représentation simplifiée et réelle d'un phénomène existant, en mesure d'en détecter les mécanismes de fonctionnement dynamique. Il s'agit tout d'abord de déceler les éléments ou les variables qui composent le système ou le phénomène concerné et par la suite de trouver les relations de cause à effet (ou causales) que partagent entre elles ces variables.

Dans notre cas, on cherche à expliquer les variables qui animent le phénomène de la reconversion professionnelle et à découvrir les interdépendances entre ces variables. Cela va

nous permettre de dégager des hypothèses que nous allons tester sur le terrain de l'étude, afin d'obtenir des réponses pour pouvoir les valider et les approuver.

Dans ce contexte, nous avons dégagé des catégories de facteurs qui motivent la reconversion professionnelle. En effet, on peut distinguer entre trois typologies :

Tout d'abord, des éléments en considération de la personnalité de celui qui décide de changer de carrière professionnelle ; ce sont des facteurs personnels comme le statut de la personne ou ses traits de personnalité qui concerne les habitudes, les sentiments, les comportements, les compétences, les attitudes permettant ainsi à un individu de réussir et d'exceller dans son travail. Ces facteurs nécessitent un environnement propice, stable et opportun compatible avec sa structure de personnalité. D'où la formulation de l'hypothèse de recherche suivante.

H1 : les facteurs personnels expliquent la reconversion professionnelle des travailleurs

Ensuite, il y a des facteurs démographiques qui contraignent ou motivent la décision de reconversion des gens. Il s'agit ici, de variables en rapport avec l'âge de l'individu, son sexe, sa situation matrimoniale ... Ainsi, dans une étude réalisée par Carless et Arnup (2011), les jeunes et les hommes sont plus concernés par ce phénomène que les personnes âgées et les femmes. La probabilité de quitter son emploi diminue avec l'âge. Le divorce est aussi un événement qui peut interférer dans la décision de changement de parcours professionnel surtout chez les femmes. De ce fait, l'hypothèse suivante s'avère nécessaire.

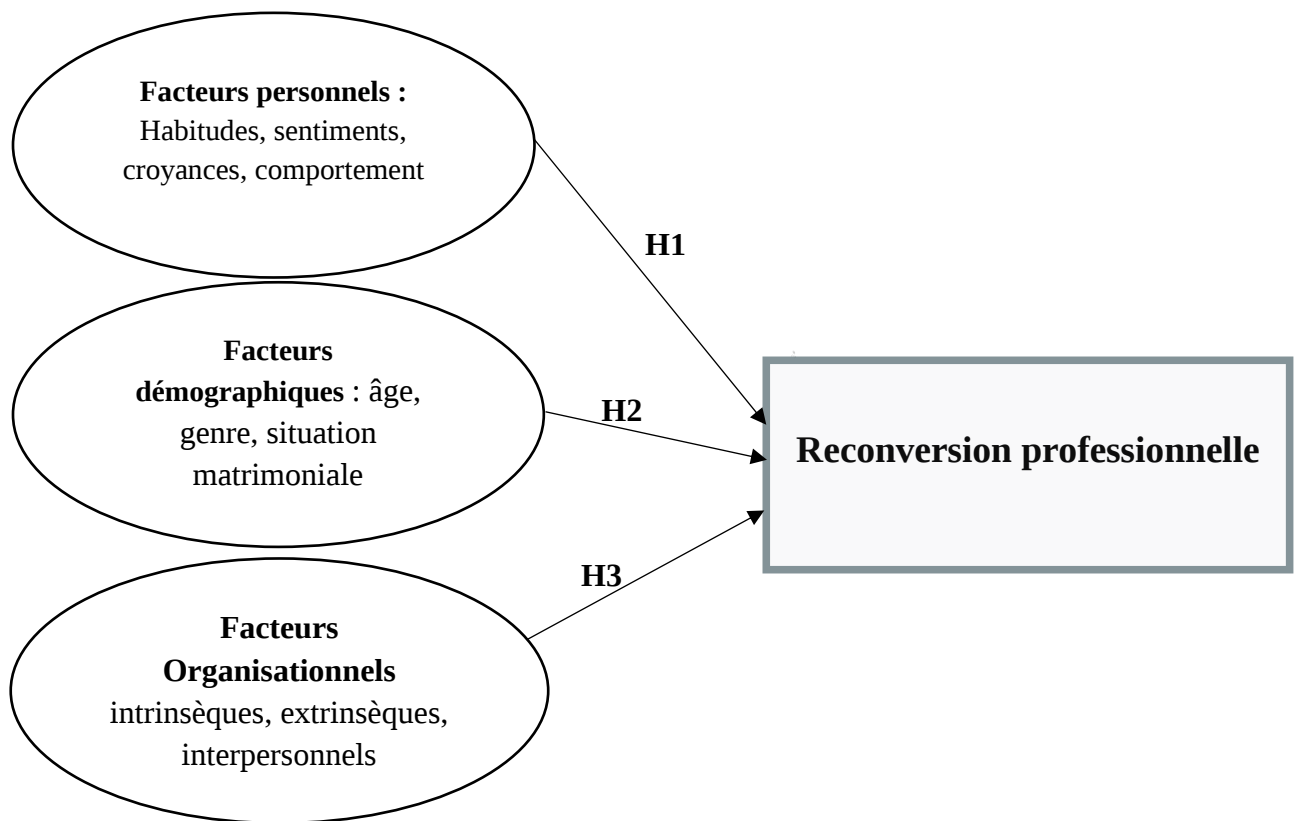
H2 : les facteurs démographiques sont à l'origine de la décision de changement de trajectoire professionnelle des individus

Finalement, il est aussi question de facteurs organisationnelles (Ben-Osaro et Osaro, 2020). Ils ont trait avec de variables intrinsèques, liées à la nature des tâches effectuées au sein des organisations de travail ; extrinsèques en rapport avec le marché de travail, les conditions de travail, la rémunération ou interpersonnelle concernant les relations entretenues entre chaque individu avec son environnement de travail. D'où notre troisième hypothèse de recherche qui stipule :

H3 : la reconversion professionnelle est causée par des facteurs organisationnels (intrinsèques, extrinsèques et interpersonnels)

Une fois nos hypothèses de recherche sont déterminées, nous allons tracer dans la figure ci-après notre modèle conceptuel qui va nous permettre d'élaborer la relation causale entre un certain nombre de variables et la reconversion professionnelle.

Figure 1 : modèle conceptuel des raisons expliquant la reconversion professionnelle



Source : réalisé par nos soins à partir de la revue de littérature

3. Méthodologie

Nous cherchons à travers ce travail à détecter les motivations qui déterminent la reconversion professionnelle. En raison de ce choix, la posture épistémologique adoptée est le positivisme. En effet, notre objectif c'est de décrire la réalité de la reconversion professionnelle d'une manière objective et claire dans la finalité d'en trouver des régularités à travers notre étude de la revue de littérature. Cela va nous aider à faire des prédictions et de tester nos différentes hypothèses formulées dans la revue de littérature. La modélisation conceptuelle se fonde sur un modèle hypothético-déductif.

Le courant positiviste cherche à détecter la vérité à travers des preuves empiriques (Rensburg et Smit, 2004). De ce fait, la connaissance positiviste se base sur l'étude des phénomènes naturels et de leurs relations et de les expliquer par la logique et l'observation. Les chercheurs positivistes utilisent la méthode scientifique pour produire des connaissances, car le positivisme repose sur deux principes fondamentaux : la réalité a une nature propre et régie par des lois universelles (Perret et Séville, 2003)

Dans notre cas, nous avons choisi un mode de raisonnement déductif qui va nous permettre de tester et de valider nos hypothèses. On essaye à partir d'un énoncé, une hypothèse ou une théorie à déduire une suite logique et spécifique, toujours sur le modèle de l'entonnoir, du plus général au plus spécifique. Une approche déductive consiste donc à formuler une ou plusieurs hypothèses basées sur une théorie existante, puis à suivre une méthodologie appropriée et à établir un plan de recherche pour tester ces hypothèses (Hamilton et Holmes, 2010). Ainsi, pour collecter les données empiriques, nous allons adopter une méthode quantitative, plus précisément, une enquête auprès de 400 travailleurs marocains ayant passé par une reconversion professionnelle ou souhaitant le faire.

Conclusion

La reconversion professionnelle peut être assimilée à un changement de poste de travail dans un domaine ou catégorie professionnelle différente, impliquant une reconsidération des compétences et responsabilités anciennes, car devenues inutiles. La littérature de la reconversion professionnelle est très riche en la matière et plusieurs références théoriques ont abordé la question concernant les déterminants qui influencent la trajectoire professionnelle d'un individu. Les gens sont contraints ou préfèrent changer de carrière professionnelle en raison de plusieurs facteurs personnels, démographiques ou organisationnels. Ils cherchent avant tout à améliorer leur situation professionnelle en occupant des postes plus adaptés avec leurs aspirations et attentes ou en progressant sur le plan personnel et en rapport avec leur milieu social. Parfois la décision est dictée par des contraintes économiques extérieures à la volonté de l'individu qui le pousse à tenter d'autres parcours professionnels en mesure de lui garantir une continuité professionnelle et donc de lui assurer une stabilité personnelle et professionnelle. Nous avons abordé cet article par faire tour de la revue de littérature ; il s'agit tout d'abord d'une explication de la notion et des catégories de la reconversion professionnelle et de ses connexes, il s'ensuit un exposé des principales références théoriques qui ont passé en revue ce phénomène remarquable. Nous avons aussi explicité l'ensemble des variables qui motivent la reconversion professionnelle d'un individu. Nous avons profité de ce dernier point traité de notre revue de littérature pour élaborer un modèle conceptuel vérifiant la relation causale entre plusieurs facteurs déclencheurs et la reconversion professionnelle. Finalement nous avons terminé notre travail par l'explicitation de notre méthodologie de recherche en mesure de nous guider tout au long de notre enquête empirique sur le terrain. Il sera question par la suite de tirer les conclusions nécessaires au profit de l'ensemble de la communauté académique et professionnelle.

Ce travail a été une occasion pour nous, pour participer à l'enrichissement et au développement des recherches sur cette thématique. Cela aide et continuera à aider, tout intéressé surtout ceux et celles en phase de reconversion professionnelle pour avoir de bonnes informations et des bases solides pour mener à bien leur processus de transition vers d'autres horizons professionnels plus prometteurs. Il sera aussi une mine d'or pour les chercheurs pour fertiliser leurs études et accompagner leurs projets de recherche dans de bonnes directions.

BIBLIOGRAPHIE

- Abbott, A. (2010). The Boundaries of work. *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton University Press, 307.
- Ben-Osaro, N. V., & Osaro, B. O. (2020) *Perceived Determinants of Career Choice among Female Graduate Employees in Selected Tertiary Institutions in Rivers State*. International journal of educational benchmark (IJEb) 15(1), 1-7.
- Bernhard-Oettel, C., & Näswall, K. (2015). *Career continuance and transfer of competencies after job transitions: Insights from a Swedish study*. In Handbook of research on sustainable careers (pp. 381-397). Edward Elgar Publishing.
- Boutinet, J. P. (2014). Actualité des transitions dans les parcours de vie adulte. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 43(4), 1-13.
- Berton, F. (2013). Démissions et licenciements face aux changements dans les entreprises : La diversité des transitions professionnelles. *Travail et emploi*, 136(4), 49-68.
- Bessin, M., Bidart, C., & Grossetti, M. (2010). *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Lectures, Les livres.
- Bidart, C. (2006). Crises, décisions et temporalités: autour des bifurcations biographiques. *Cahiers internationaux de sociologie*, 120(1), 29-57.
- Baubion-Broye, A., & Blanc, A. L. (2001). L'incertitude dans les transitions: nouvelles approches: présentation. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 30(1).
- Boutinet, J. P. (1997). Professional training between practice and expertise. Soins. Formation, Pédagogie, Encadrement: Avec la Participation du CEEIEC, (22), 32-36.
- Bridges, E. M., & Hallinger, P. (1995). Implementing Problem Based Learning in Leadership Development. ERIC Clearinghouse on Educational Management, 5207, *University of Oregon*, Eugene, OR 97403-5207.
- Caussat, L., & Vacarie, I. (2018). Tendances récentes à l'universalisation de la protection sociale: observations et enseignements. *Revue française des affaires sociales*, 2018(4), 7-16.
- Carless, S. A., & Arnup, J. L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of vocational behavior*, 78(1), 80-91.
- Christophe, D. (1998). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris, Le Seuil.
- Denave, S. (2015). *Reconstruire sa vie professionnelle. Sociologie des bifurcations biographiques*. PUF.

- Di Paola, V., & Mora, V. (2012, May). *De l'ancrage dans une profession à la stabilisation en emploi*. In XIXe Journées du Longitudinal. Caen, France.
- DELHAYE, C., DIEU, A. M., MARECHAL, M., & CECCHINI, I. (2009). *Etude des représentations des jeunes par rapport à leur avenir professionnel et à leur future conciliation vie familiale-vie professionnelle*. Rapport final.
- Denave, S. (2006). *Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles*. *Cahiers internationaux de sociologie*, 120(1), 85-110.
- Dumora, B. (2006). J. Guichard & M. Huteau. *L'orientation scolaire et professionnelle*. Paris: Dunod. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 35(2), 304-305.
- Dubar, C. (2001). *Entretiens biographiques de recherche: entre histoire collective et singularité (Commentaire)*. *Sciences sociales et santé*, 19(3), 35-41.
- Ebersold, Serge, (2004) "L'insertion ou la délégitimation du chômeur", *Représentations du monde social*, n°154 2004/4, pp 92-102.
- Elder, G. H., Johnson, M. K., & Crosnoe, R. (2003). The emergence and development of life course theory (pp. 3-19). *Handbooks of Sociology and Social Research*. Springer US.
- Ebaugh, H. R. F. (1988). *Becoming an ex: The process of role exit*. University of Chicago Press.
- Fournier, G., Zimmermann, H., Masdonati, J., & Gauthier, C. (2018). *Job loss in a group of older Canadian workers: Challenges in the sustainable labour market reintegration process*. *Sustainability*, 10(7), 2245.
- Fournier, G., Lachance, L., & Bujold, C. (2009). *Nonstandard career paths and profiles of commitment to life roles: A complex relation*. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 321-331.
- Godfrey, J. H., Tarca, A., & Hamilton, A. (2010). J. & Holmes, S. 2010. *Accounting theory*, (7th ed.). Milton, Qld.: Wiley & Sons. 2014.
- Gasquet, C., & Roux, V. (2007). *The First Seven Years of Working Life of Young People without Qualifications: State Employment Measures*. Economie & Statistique.
- Howes, L. M., & Goodman-Delahunty, J. (2014). *Life course research design: Exploring career change experiences of former school teachers and police officers*. *Journal of Career Development*, 41(1), 62-84.
- Honneth, A. (2007). Recognition as ideology. Recognition and power: Axel Honneth and the tradition of critical social theory, *Cambridge University Press*: 24 July 2009, 323-347.
- Henry, E., van Rensburg, W., & Smith, B. (2004). *Finding your way in qualitative Research*. Van Schaik Publishers, Pretoria.

- Hareven, T. K., & Masaoka, K. (1988). *Turning points and transitions: Perceptions of the life course. Journal of family history*, 13(3), 271-289.
- Jacquin, P., & Juhel, J. (2013). *Développement de carrière et construction de sa vie: une nouvelle méthode pour l'orientation tout au long de la vie. L'orientation scolaire et professionnelle*, 42(2), 1-21.
- Le Blanc, A., Cazals, M. P., Delicourt, A., Faurie, I., & Baubion-Broye, A. (2023). *Questionner le sens dans l'accompagnement d'une transition vers la reconversion professionnelle: une recherche-intervention. Pratiques Psychologiques*, 29(3), 159-174.
- Laub, J. H., & Sampson, R. J. (1993). *Turning points in the life course: Why change matters to the study of crime. Criminology*, 31(3), 301-325.
- McMahon, M., & Patton, W. (2018). *The systems theory framework of career development: Accommodating context, complexity, and culture*. In *Contemporary theories of career development* (pp. 105-120). Routledge.
- Masdonati, J. (2017). *Introduction Les reconversions professionnelles. L'orientation scolaire et professionnelle*, 46(3).
- Masdonati, J., Fournier, G., & Lahrizi, I. Z. (2017). *The reasons behind a career change through vocational education and training. International journal for research in vocational education and training*, 4(3), 249-269.
- Masdonati, J., & Zittoun, T. (2012). *Les transitions professionnelles: Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. L'orientation scolaire et professionnelle*, 41(2).
- McMahon, M., & Patton, W. (2005). *Career counselling. Taylor & Francis Limited*.
- Mègemont, J. L., & Baubion-Broye, A. (2001). *Dynamiques identitaires et représentations de soi dans une phase de transition professionnelle et personnelle. Connexions*, n°76(2), 15-28.
- Mazade, O. (2003). *Reconversion des salariés et plans sociaux*. Paris, l'Harmattan, (Logiques sociales), 2003. P 112.
- Marie-France, H. (1998). *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. Syros, Paris.
- Négroni, C., & Mazade, O. (2019). *Entre contrainte et choix, regards sur les reconversions professionnelles subies et les reconversions professionnelles volontaires. Recherche et formation*, (90), 87-102.
- Négroni, C. (2012). *Turning points in the life course: a narrative concept in professional bifurcations*. In *Biography and turning points in Europe and America* (pp. 41-64). The Policy Press.
- Négroni, C. (2007). *Reconversion professionnelle volontaire. Armand Colin*. Paris 9.

- Negroni, C. (2005). *La reconversion professionnelle volontaire: d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique*. *Cahiers internationaux de sociologie*, 119(2), 311-331.
- Olry-Louis, I., Vonthron, A. M., Vayre, E., & Soidet, I. (2017). Les transitions professionnelles: nouvelles problématiques psychosociales. *Dunod*.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). Lifelong Career Development Learning: A Foundation for Career Practice. In *Career Development and Systems Theory* (pp. 277-296). *Brill*.
- Pérez-Roux, T., & Balleux, A. (2014). Mutations dans l'enseignement et la formation: brouillages identitaires et stratégies d'acteurs. Paris : L'Harmattan, coll. « Défi-Formation » P 258.
- Pryor, R. G., & Bright, J. E. (2014). *The chaos theory of careers (CTC): Ten years on and only just begun*. *Australian Journal of Career Development*, 23(1), 4-12.
- Perret, V., & Séville, M. (2003). *Epistémologie des sciences de gestion. Méthodes de recherche en management*. 13-33.
- Parkes, C. M. (1975). Psycho-social transitions: comparison between reactions to loss of a limb and loss of a spouse. *The British Journal of Psychiatry*, 127(3), 204-210.
- Rosanvallon, P. (2021). populisme: histoire, théorie, critique. *Paris, Seuil*, 2020, 275 p
- Rudolph, C. W., Zacher, H., & Scheibe, S. (2017). Advances in Research on Age in the Workplace and Retirement. *Frontiers in Psychology*, 8, 2147.
- Schenk, A. (2018). La reconversion professionnelle impliquant un retour aux études: une analyse systémique (*Doctoral dissertation, Université de Lausanne, Faculté des sciences sociales et politiques*).
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). *Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration*. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571.
- Sapin, M., Spini, D., & Widmer, E. (2007). Les parcours de vie: de l'adolescence au grand âge (Vol. 39). *Collection Savoir suisse*.
- Thibauville, S., Castel, D., & Valléry, G. (2017). *Les émotions en contexte de reconversion professionnelle: revue de questions et pistes de recherche*. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 46(3).
- Zittoun, T. (2009). Dynamics of life-course transitions: A methodological reflection. In *Dynamic process methodology in the social and developmental sciences* (pp. 405-430). *New York, NY: Springer US*.