

LES RECONVERSIONS PROFESSIONNELLES RADICALES : DES LIEUX DE TENSIONS MULTIPLES

RADICAL PROFESSIONAL RECONVERSIONS: SITES OF MULTIPLE TENSIONS

Erika LÉONARD

Université de Lille, ULR 4354 - CIREL - Centre Interuniversitaire de Recherche en Éducation de Lille, France

RÉSUMÉ

Alors que le cadre juridique posé par la loi « Avenir professionnel » (5 septembre 2018) laissait présager une plus grande souplesse dans la construction des parcours professionnels, les adultes porteurs d'un projet de reconversion atypique ont été en proie à des difficultés dans la mise en œuvre de celui-ci. Des tensions jalonnent le processus qui, au mieux, ralentissent sa mise en œuvre, au pire, pourraient la compromettre. Externes ou internes, ces tensions sont subsumées, parfois transformées, voire transformatrices, de sorte que le projet se réalise alors même que ses prérogatives l'éloignent quelque peu des récentes propositions législatives. Ce faisant, les adultes concernés exercent pleinement leur droit : celui de choisir leur avenir professionnel.

Mots-clés : alternance, formation professionnelle, métier(s) manuel(s), reconversion(s) professionnelle(s), tension(s).

ABSTRACT

While the legal framework laid down by the "Avenir professionnel" Act (5 September 2018) suggested more flexibility in the construction of career paths, adults with atypical retraining plans have been plagued by difficulties in their implementation. The process is marked by tensions that slow it down and could jeopardise it. Whether external or internal, these tensions are subsumed, sometimes transformed, even transforming; this project comes so to fruition, even though its prerogatives distance it somewhat from recent legislative proposals. In this way, adults concerned fully exercise their right to choose their professional future.

Keywords: career change, manual job, tension(s), vocational training, work-linked training.

UN CONTEXTE PROPICE ?

Les reconversions professionnelles semblent avoir le vent en poupe. La crise sanitaire a pu constituer pour certains salariés, désabusés par l'inanité ressentie de leur activité, ou simplement usés par ses conditions d'exercice, le détonateur d'une réflexion. La mise en branle d'un changement radical a alors cherché, dans la loi « Avenir professionnel » (2018), un ressort. Être libre de choisir son avenir professionnel ne revient-il pas à être libre de redéfinir ce dernier à l'aune de priorités nouvelles ? Dès lors, le monde des possibles s'offre, sur le papier, aux salariés en mal de sens.

Cette tendance récente est l'écume d'une lame de fond : les critiques relatives à la qualité de vie au travail (Des Isnards et Zuber, 2009 ; Sennett, 2000) et au délitement du sens de l'activité (Chevallier, 2021 ; Graeber, 2018) n'ont pas attendu les périodes de confinement pour se faire entendre. Leurs conséquences individuelles et sociales ont fait l'objet d'avertissements (Ehrenberg, 2008 ; Friedmann, 1964) bien avant que le gouvernement ne décrète qui, des uns ou des autres, serait qualifié de « travailleur essentiel ». Face à ces critiques ont été dessinées des pistes de renouveau. Parmi elles, le retour au travail manuel et à ses valeurs (Cassely, 2017 ; Crawford, 2016 ; Lochmann, 2019 ; Sennett, 2009) a pu être inspirant, à deux réserves près : face à une vision idéalisée du travail manuel, il convient, d'une part, de ne pas minimiser le réel de cette activité pénible, voire dangereuse et peu valorisée ; d'autre part, d'admettre que, dans les cas médiatisés, celle-ci est « revisitée » : les néo-artisans¹ bénéficient d'atouts non négligeables – entrent, capitaux économiques et culturels – qui ne sont pas à la portée de tous les reconvertis. Reste qu'envisager une transition aussi radicale n'est pas une sinécure.

Les reconversions professionnelles, fussent-elles volontaires (Négroni, 2007), constituent en effet des ruptures majeures à l'échelle d'un parcours professionnel et plus largement d'un parcours de vie (Denave, 2015). Tournées vers les métiers manuels, elles sont susceptibles d'être pourvoyeuses d'emploi mais confrontent aussi les impétrants à des représentations sociales (Decréau, 2018) comme à des réalités pécuniaires avec lesquelles il convient parfois de transiger. Plus encore, elles semblent nécessiter le recours à des formations *ad hoc*, souvent longues, la plupart du temps diplômantes, idéalement professionnalisantes. A plus d'un titre donc, et pour reprendre l'assertion à double sens de Stéphanus et Véro (2022) : « Se reconvertir, c'est du boulot ! ».

Notre travail doctoral s'est penché sur ces parcours atypiques d'adultes qui, au milieu de leur vie professionnelle, décident de se reconvertir à un métier manuel, sans connaissances ni compétences particulières. Ils étaient agent de valorisation dans le tourisme, dessinatrice industrielle, formateur généraliste ou encore chef d'entreprise et sont devenus peintre en bâtiment, maçon, chaudronnier ou charpentier. Pour se former, ils ont eu recours à un dispositif de formation en alternance en CFA. Apprentis au même titre que les plus jeunes et au milieu d'eux, ils ont, de longs mois durant, alterné formation théorique en centre et formation pratique en entreprise, jusqu'à l'obtention de leur diplôme.

En se livrant sur leurs motivations et en opérant un retour sur les étapes de leurs parcours respectifs, ces adultes ont pu rendre compte des tensions multiples qui ont jalonné le processus même de reconversion : du travail à la formation puis de la formation au travail, articulant même les deux le temps de leur apprentissage.

¹ Le plus souvent issus des grandes écoles et qui entreprennent un CAP après avoir exercé quelques années dans les plus grosses organisations (Cassely, 2017).

Comment, dans ces conditions, mener à bien ce qui est devenu, pour les premiers intéressés, un véritable tournant ? De quelle nature sont les tensions qui jalonnent ces parcours et comment les candidats y ont-ils fait face ? Alors que les attentes personnelles sont formulées en termes de sens au/du travail (Arnoux-Nicolas, 2019), elles se heurtent à des injonctions fortes : la promotion de l'ascension socio-professionnelle – et l'évitement du déclassement ! –, la montée en compétences et le recours à des formations courtes, visant l'opérationnalité. Dans quelle mesure peut-on articuler ces attentes personnelles et ces injonctions institutionnelles, sociales et formatives ?

MÉTHODOLOGIE

LES DIFFICULTÉS DE *SOURCING*

Trouver les candidats à de telles reconversions, se formant spécifiquement en CFA, n'a pas été chose aisée. Plusieurs raisons ont prévalu à ces difficultés.

Pour intégrer le CFA en qualité d'apprentis, ces adultes « hors cadre » devaient faire valoir un motif dérogatoire : celui de se former en vue de « reprendre ou créer une entreprise ». Or ce motif ne faisait l'objet d'aucune codification particulière dans les remontées annuelles des effectifs. Mêlé à deux autres motifs, impliquant eux-mêmes d'autres publics – les sportifs de haut niveau et les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) – il souffrait d'un manque de transparence. Le public que nous visions constituait, selon toute vraisemblance, un « point aveugle ».

Par ailleurs, les chiffres dont nous disposons, remis par les institutions alors en charge des remontées des effectifs², ne nous permettaient pas d'identifier les personnes : au nom de la protection des données personnelles, leur anonymat était préservé.

Diffusion d'annonces, sollicitations d'anciens apprentis, mobilisation des réseaux sociaux professionnels, mais aussi « porte à porte » ont toutefois péniblement porté leurs fruits. Il nous aura fallu près de trois ans et d'innombrables recours pour trouver et convaincre dix personnes de participer à cette recherche. Ces éléments sont à mettre en regard de quelques chiffres : à l'échelle nationale³, les adultes-apprentis représentent, tous secteurs confondus, 0,8 % des 731 785 apprentis signataires d'un contrat en 2021, soit quelque 5 854 individus. La proportion d'adultes-apprentis de plus de trente ans a augmenté de 166 % entre 2017 et 2021. Si de tels parcours relèvent selon toute vraisemblance d'un épiphénomène, par ailleurs difficile à appréhender⁴, ils semblent prendre de l'essor.

LES ENTRETIENS MENÉS

Ils sont finalement dix, quatre hommes et six femmes, à avoir accepté de se livrer à l'entretien. Tous ont, à ce jour, achevé leur reconversion et exercent le métier pour lequel ils se sont formés dans le cadre de leur reconversion. Le tableau ci-dessous propose quelques éléments synthétiques permettant d'illustrer leurs parcours respectifs.

² Le Conseil régional d'Île-de-France et la Chambre des métiers et de l'artisanat (CMA) des Hauts-de-France.

³ Ces éléments sont extraits d'une étude produite par la Dares, ce qui représente non seulement un changement d'échelle mais aussi de point de vue : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-d'apprentissage>

⁴ A fortiori à la faveur de la démultiplication des dispositifs actuels.

Tableau 1. *Constitution du panel*

Candidats	Âge ⁵	Antériorité		Formation en CFA Diplôme(s) et métier préparé(s)
		Diplôme initial	Métier exercé	
Agnès	47	CAP, puis BP coiffure	Coiffeuse, démonstratrice à l'international, entrepreneuse, formatrice en coiffure	Bac pro OL (optique-lunetterie) en deux ans
Capucine	30	Licence d'histoire, Master de management de projets culturels	Agent de valorisation du patrimoine	CAP peintre applicateur de revêtement puis BP peintre
Yohan	50	DUT de mesures physiques, Maitrise de commerce international	Directeur associé d'une entreprise de commerce de matériel de mesures industrielles	CAP constructeur bois puis CAP charpenterie
Fabien	49	Licence d'Histoire Maitrise d'histoire (inachevée)	Journaliste pigiste Formateur de français-histoire et géographie en CFA	CAP chaudronnerie, finalement CQPM chaudronnier d'atelier
Judith	33	Bac STL BTS mécanique et automatisme industriels Licence pro conception mécanique et assistée	Dessinatrice de projet industriel dans une entreprise de robinetterie	CAP maçonnerie en un an
François	38	BEP comptabilité Bac	Technico-commercial dans un groupe international de bureautique	BEP puis BTS OL en trois ans
Ingrid	47	Bac G3 commerce BTS action commerciale	Responsable régionale d'un service de location courte durée dans une entreprise de chariots élévateurs	CAP en un an en peinture puis BP peinture/décoration
Clothilde	33	Master 1 de droit, spécialisation en droit notarial	Juriste dans un cabinet d'avocats	BTS OL
Dounia	37	BEP cuisine (en formation initiale), BEP salle, Bac pro cuisine (en apprentissage)	Hôtellerie Restauration	CAP charpentier bois puis BP menuiserie
Grégoire	38	Bac action et communication commerciale DUT techniques de commercialisation	Collaborateur commercial dans un magasin indépendant de photographie. Vente et activités techniques de développement photo	Bac pro OL en 2 ans

⁵ L'âge est ici celui auquel la reconversion a été entreprise. Pour certains candidats, dont le processus de reconversion est déjà achevé, l'âge au moment de l'entretien est différent.

La collecte des données s'est opérée à la faveur d'un outil que nous avons construit pour partie de façon inductive, à partir de notre connaissance du terrain⁶, pour une autre part en regard d'un cadre théorique relatif aux étapes comme aux enjeux de la reconversion et de la reprise d'études (Charlier et al., 2005 ; Denave, 2015 ; Masdonati et al., 2019 ; Négroni, 2007). L'originalité de notre outil repose sur sa forme : il s'apparente à une carte heuristique dont les onze items constituent autant d'étapes du processus que d'éléments de sens à approfondir lors des entretiens semi-directifs. Sont ainsi questionnés les motifs d'abandon, le choix du métier visé, celui du dispositif de formation, etc.⁷ Ces items, subdivisés en sous-items, constituent, en outre, une première catégorisation en vue de l'analyse des données collectées. Ils n'empêchent cependant pas qu'un second niveau d'analyse opère à la faveur de nouvelles catégories, qui ont émergé grâce au recouplement des entretiens.

L'ANALYSE ITÉMATIQUE ET L'ANALYSE TRANSVERSALE

Deux analyses successives et complémentaires ont été entreprises. La première, dite « itématique » a consisté dans une comparaison systématique des réponses apportées aux items de la carte heuristique, comme autant de catégories préétablies. De nouveaux éléments de sens ont toutefois émergé, qui n'étaient pas directement questionnés : ils ont fait l'objet d'une seconde analyse.

L'analyse dite « transversale » nous a permis de mettre au jour de nouvelles catégories. Ces dernières concernent, pour n'en citer que quelques-unes, les signes avant-coureurs de la reconversion, l'effort de rationalisation des choix effectués, les questions de temporalité, mais aussi une vision duelle des métiers manuels, à la fois idéalisée et lucide. Les questions relatives à la première orientation mais aussi à l'identité, autour du genre et des images de soi, sont venues « taper » notre recherche et nous ont mise sur la voie de dimensions fondamentalement socio-psychiques (Gaulejac, 2016), rendant nécessaire la réalisation d'entretiens complémentaires, dits « biographiques », dont cet article ne fera pas l'objet.

À la faveur de la combinaison de ces analyses, il apparaît que les reconversions professionnelles, fussent-elles choisies et expressément voulues, constituent des lieux de tension multiples qui s'articulent autour du schème emploi/formation – formation/emploi.

LIEUX DE TENSION ET MODALITÉS DE SUBSOMPTION

À partir des données analysées, nous pouvons distinguer des lieux de tension à l'interface des dimensions professionnelles et formatives.

TENSIONS ENTRE UN PROJET INDIVIDUEL ET UN CADRE INSTITUTIONNEL

Quatre tensions majeures seront ici distinguées. Elles concernent le type de mobilité, le public visé, les motifs de reconversion et les modalités d'accompagnement.

Si la loi « Avenir professionnel⁸ » semble initier une dynamique nouvelle dans la dialectique formation/travail (Ministère du Travail, 2018), elle promeut essentiellement une mobilité professionnelle

⁶ L'accompagnement des adultes entrant en CFA a en effet relevé de nos missions lorsque nous exerçons dans ces structures.

⁷ La carte heuristique qui a servi de guide a fait l'objet d'une publication (Leonard, 2020, p. 163)

⁸ Dont nous rappelons ici l'intitulé complet : loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

et/ou sociale⁹. L'évolution en est le maître mot, l'ascension son corollaire. Elle permet à chacun de « se former, évoluer dans sa carrière et s'adapter aux évolutions du monde du travail » (Ministère du Travail, 2018, p. 3). La formation est ici ce qui rend possible la promotion socio-professionnelle. Or la formation visée par notre panel requiert un niveau de diplôme inférieur à celui dont les adultes peuvent déjà se prévaloir. Non seulement la mobilité professionnelle envisagée est radicale, de l'ordre du « tout autre », mais la mobilité sociale afférente est descendante, ce qui semble contrevenir à l'esprit de la loi.

Par ailleurs, le public visé par la loi, y compris dans les cas de reconversion professionnelle, est plutôt jeune : « cela concerne avant tout les jeunes. Les moins de 30 ans sont aujourd'hui 69 % à vouloir changer de métier ou d'entreprise » (p. 4)¹⁰. Fort de ce constat, le politique aiguille les impétrants vers l'alternance, accessible de fait jusqu'à 29 ans révolus. Mais *quid* des plus de trente ans qui constituent notre panel ? Le dispositif pro-A pourrait constituer une solution, mais il ne s'adresse qu'aux personnes n'ayant pas « atteint un niveau de qualification [...] correspondant au grade de la licence (Bac +3) »¹¹. Une telle disposition exclut une très grande majorité de nos candidats. Capucine et Clothilde se heurteront à ce type d'argument : toutes les deux affirmeront avoir fait l'objet d'un effort de dissuasion, de la part de Pôle emploi, en raison d'un niveau de diplôme initial trop important. Toutes deux titulaires d'un niveau master, elles ne parviendront pas à convaincre leurs interlocuteurs du bien-fondé de leur démarche pour entreprendre respectivement un CAP et un BTS.

Les motifs de sortie¹² qui semblent rendre légitime, dans le cadre législatif, la possibilité de mener un projet de reconversion s'articulent autour de deux axes principaux : « s'adapter aux besoins spécifiques de certains secteurs d'activité » et faire face « aux mutations des métiers » (Ministère du Travail, 2018, p. 4). C'est donc d'abord en réponse à une demande, elle-même fondée sur un besoin territorial ou une transformation sectorielle, que se justifie le recours à une reconversion. De fait, les besoins de main-d'œuvre, dans certains secteurs, ont été pris en compte par nombre de nos candidats : Fabien choisira la chaudronnerie plutôt que la menuiserie parce qu'il y a plus de débouchés ; Capucine, Yohan et Judith savent qu'en choisissant le bâtiment, ils auront toujours du travail. Pourtant ces éléments ne constituent pas les motifs principaux du choix de leur futur métier. Les aspirations de ces adultes portent d'abord sur le souci de *faire* quelque chose d'utile, voire de *se sentir* utiles. Ces motifs sont à corrélérer aux motifs *d'entrée* : les raisons de l'abandon de l'ancien métier ne sont pas étrangères aux choix professionnels à venir. Sans entrer dans les détails, ces dernières confirment pour partie celles recensées dans la littérature existante (Charlier et al., 2005 ; Denave, 2015 ; Masdonati et al., 2017 ; Négroni, 2007), mais les conditions d'exercice de l'activité, elle-même dénaturée à la faveur d'une réorganisation structurelle ou d'un nouveau mode de management, occupent également une place importante. Aussi prédomine le sentiment que l'activité jusqu'ici exercée ne fait plus sens *pour soi*.

Quant aux modalités d'accompagnement, la loi « Avenir professionnel » entérine la création des conseils en évolution professionnelle (CEP), dont les opérateurs accompagnent les demandeurs dans leur projet, notamment de reconversion. Les prérogatives des CEP sont multiples, mais il convient de noter que le dispositif est encore balbutiant à l'époque où nos candidats font leurs démarches. Judith y a été confrontée. Bientôt licenciée économique, la jeune femme ne peut pas encore bénéficier de sa cellule de reclassement au

⁹ Nous parlons ici de mobilité intragénérationnelle.

¹⁰ Ce que confirme le rapport d'étude du Céreq (Dupray, 2022).

¹¹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13516>

¹² Aussi appelés motifs *output* (Masdonati et al., 2017), à distinguer des motifs d'entrée (*input*).

moment où elle fait les démarches pour entrer en formation. Faute de savoir vers qui se tourner, elle prend contact avec un dispositif régional d'accompagnement : Transition pro. Mais elle ne cherche pas de financements, la formation et le contrat qu'elle vise en CFA étant rémunérés. Son interlocuteur la renvoie donc vers le CEP. Il s'agit, pour elle, de pouvoir bénéficier d'une convention de stage en vue d'une immersion en entreprise, destinée à confirmer son choix de métier et sa future embauche chez son employeur. Le CEP lui indique qu'il sera prochainement habilité à signer ce type de convention, mais que, pour l'heure, ce n'est pas encore le cas. On l'aiguille vers Pôle emploi alors même qu'elle n'est, ni ne saurait y être, inscrite : elle n'est pas encore licenciée. Judith décrit¹³ les errances qu'elle a connues pour obtenir sa convention de stage : *je ne vous raconte pas : j'ai vu six personnes différentes, qui m'ont dit six choses différentes...* Mais cette errance sera aussi celle à laquelle sera confronté son futur employeur : *lui aussi a vu passer beaucoup de personnes chez Pôle emploi... il est passé par la filière professionnelle de Pôle emploi qui lui a dit : « oui... ben non, puis oui, mais non » (rires).* Finalement, de guerre lasse, elle abandonnera l'idée d'un tel stage. Si, à terme, ces tergiversations ne l'ont pas desservi – son employeur ayant pu apprécier, à travers cette expérience, sa motivation a finalement confirmé son embauche – reste que le temps et l'énergie passés dans ces démarches constituent autant de freins, voire d'éléments de dissuasion pour les candidats. Globalement, lorsqu'il s'est agi de prendre des informations, de demander de l'aide, des conseils ou simplement la voie à suivre, relativement à leur projet, les candidats estiment ne pas avoir eu l'accompagnement espéré. Autour de Pôle emploi se synchronisent toutes les rancœurs des candidats en matière d'accompagnement. Les réactions sont très vives, qu'elles soient spontanées ou questionnées. L'institution, pourtant incontournable aux yeux des premiers intéressés, ne semble pas à même de répondre à leurs attentes : inertie, manque de moyens financiers ou humains – *c'est des conseillers, donc ils ont très peu de temps pour nous écouter* (Dounia) – mais aussi manque de visibilité sur les dispositifs – *on n'a malheureusement pas les gens qui sont en capacité de vous amener ce dont vous avez besoin* (Ingrid) –, semblent faire obstacle à cette première transition vers la formation. Malgré tout, des dispositions ont été prises par Pôle emploi qui ont servi leur projet. Capucine pourra, contrairement à Judith, réaliser un stage d'immersion. Ingrid, convoquée chez un psychologue mandaté par Pôle emploi, pourra exposer son projet et se voir soutenue. Agnès confortera son projet en participant à un atelier collectif. Les demandes de François, Yohan, Clothilde et Capucine resteront en revanche lettre morte. Cette dernière estime même préférable *de ne pas trop avoir affaire à eux*. C'est le plus souvent seuls que ces candidats entreprendront leurs démarches.

La transition de l'emploi vers la formation, pour peu que cette dernière soit décorrélée de l'emploi initial, voire des compétences des candidats, ne va pas de soi, loin s'en faut. Le cadre institutionnel, tel qu'il est balisé, semble ne pas faciliter la réalisation de parcours atypiques. Dans le cadre de reconversions vers des métiers manuels, d'autres tensions se font jour, relatives aux dimensions socioprofessionnelles.

TENSIONS SOCIOPROFESSIONNELLES : PASSER D'UN « MONDE » À L'AUTRE

De telles reconversions impliquent un changement radical de secteur d'activité, parfois de statut, le plus souvent de reconnaissance sociale. C'est donc ici la transition d'un domaine professionnel vers un autre qui doit faire l'objet d'une attention particulière. L'enjeu majeur réside dans les transformations des identités professionnelle et sociale, dans les deux dimensions : pour soi et pour autrui (Dubar, 2010). Les tensions afférentes sont très vite tangibles dès lors qu'est évoquée la question des salaires perçus.

¹³ Afin de ne pas alourdir la lecture des *verbatim*, nous proposons de les inscrire en italique.

Tous ont en effet beaucoup à perdre de ce point de vue à se reconverter à un métier manuel. Yohan, ancien directeur d'une entreprise florissante, investit d'abord dans un complexe hôtelier en Thaïlande avant de tout perdre. Quand il entreprend sa reconversion, de retour en France, il est contraint de retourner vivre, à cinquante ans, chez ses parents, son salaire en formation ne lui permettant pas de subvenir à ses besoins. Il n'ignore pas que son salaire d'ouvrier du bâtiment sera sans commune mesure avec son salaire précédent. François et Clothilde estiment que leurs salaires respectifs ont été divisés par deux, voire deux et demi. Judith fait face à une perte de sept cents euros par mois, ce qui lui vaut l'incompréhension de nombre de ses connaissances, y compris des jeunes apprentis qui l'entourent au CFA. Pourtant, non seulement cette baisse de revenus est acceptée mais elle semble souvent anticipée. Agnès a de l'argent de côté ; sans cela, elle ne se serait pas lancée : *ça se calcule*. Judith bénéficie de la prime totale de licenciement qui lui permet *d'autofinancer [s]a perte de revenus*. Sans ces conditions, ses choix auraient été différents. Pour Ingrid, les efforts financiers sont une contrepartie bien acceptée : *ça fait partie de la démarche* ; pour elle aussi, ce coût a fait l'objet de calculs précis. Decréau (2015) ironise ainsi sur cette dimension en suggérant qu'une telle perspective pourrait faire douter du bien-fondé de la démarche de reconversion vers un métier manuel : « Diviser son salaire par deux pour devenir un artisan qui court après le client en vieux jean [sic] taché de colle : il faut avoir perdu la tête et le sens des responsabilités ». (p.75). Tout concourt pourtant à laisser penser que le déclassement non seulement est accepté, mais qu'il est attendu, voire pour certains désiré (Rugy, 2018). Cette dimension met au jour des tensions internes parfois fortes. Yohan vivait mal le gain de fortes sommes sans avoir le sentiment de les mériter. Cette situation va générer chez lui un malaise grandissant qui sera à l'origine de l'abandon de son ancien poste. Les reconversions étudiées sont toutes marquées par une baisse singulière de revenus, durant la formation et après elle. Cette dernière est anticipée par les candidats et relativement acceptée au nom du sens et des valeurs conférés au nouveau métier. Mais elle s'accompagne d'un changement de statut social qui n'est pas sans incidences sur l'environnement familial.

Rares sont ceux, en effet, qui ont soulevé l'enthousiasme de leurs proches en évoquant leur projet ! Les raisons de ces réticences sont multiples : elles sont relatives au changement tardif, à l'insertion professionnelle future, à la capacité de résistance physique face à l'activité ou au climat... mais aussi à la descension sociale. En se formant à un métier en tension – la chaudronnerie – Fabien n'a aucun doute sur ses possibilités d'insertion professionnelle. Mais ce qui contrarie ses proches relève en définitive d'une autre dimension, presque inavouée : la peur du déclassement (Maurin, 2009), pas tant pour lui-même qu'aux yeux des autres. Alors qu'il exerçait un métier dit « intellectuel », en qualité de formateur de matières générales, il s'apprête à franchir une barrière invisible mais encore efficiente, celle qui sépare deux mondes sociaux. Ces deux mondes agissent comme un étau pour Capucine. Sa mère, représentante dans le secteur de la banque, refuse catégoriquement que Capucine travaille dans d'autres conditions qu'*en tailleur et derrière un bureau*. Son père, ouvrier usé par des années de labeur et une faible reconnaissance sociale, aspire à ce qu'elle exerce un tout autre métier que le sien. L'un comme l'autre voient dans les velléités de Capucine une forme d'échec : leurs aspirations d'ascension sociale sont contrariées par ce projet. Malgré un regain d'intérêt qui émane des individus (Cassely, 2017), une littérature florissante donnant à voir sous un autre jour ces métiers manuels (Crawford, 2016 ; Sennett, 2009) et des incitations politiques à répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs en tension, les représentations ont la vie dure. Pour ces adultes qui, adolescents, ont fait l'objet d'une injonction (parentale et sociale) forte, relative à l'obtention du bac puis à

la quête d'un diplôme du supérieur, une telle conjoncture semblait encourager leur projet autant que sa mise en œuvre. Pourtant, aux yeux de leurs proches et plus largement de la société, il leur faudra argumenter longuement sur le bien-fondé de leurs choix et donner des gages de rassurance. Fabien prouvera à ses proches que ses perspectives d'évolution dans la chaudronnerie, fût-ce en partant d'un CAP, sont supérieures à celles qu'il aurait pu connaître en tant que formateur. Dans cet argumentaire que les candidats tiennent à leurs proches se joue la redéfinition de leur projet, dont tout porte à croire qu'il relève à la fois du professionnel et de l'identitaire.

S'il convient de distinguer le projet d'action du projet de vie, l'on mesure assez vite combien les deux types de projets sont ici, en réalité, entremêlés et comme intriqués (Kaddouri, 2019). Dès l'entrée en formation, et à la faveur de l'alternance, les adultes ont concrètement pris la mesure de la nature de l'activité professionnelle, mais aussi des incidences de cette dernière sur leur environnement. Des changements ténus mais rapides ont attesté les transformations qui s'opéraient en eux : elles ont affecté leur quotidien. Judith affirme ainsi qu'après une journée sur un chantier, elle *tombe comme une masse*. Capucine n'est jamais aussi heureuse que lorsqu'elle déjeune sur un sceau renversé sur son chantier. Yohan réalise avec bonheur à quel point il peut se contenter de peu, alors même qu'il a construit sa vie sur la consommation. Certes, des aménagements ont dû être repensés, les emplois du temps des conjoints adaptés, les familles et les amis parfois sollicités, le temps de la formation. Mais si l'environnement familial finit par être partie prenante de la reconversion, les transformations identitaires majeures opèrent, avant tout, chez le candidat. La reconfiguration des images de soi (Higgins, 1987), dont la discordance était source de malaise ou de mal-être, est à l'œuvre tout au long du processus : elle est rendue possible notamment par des ajustements – vestimentaires, posturaux, langagiers, etc., – mais aussi par la justification incessante du choix. Judith raconte ainsi qu'elle a passé de longs mois à expliquer le sens de sa démarche à nombre d'interlocuteurs. Or il semble qu'à mesure qu'elle se justifie, non seulement elle consolide son argumentation, mais, par ce biais, travaille à la transformation de son identité. Repenser puis redéfinir son projet de vie à la faveur d'un projet professionnel permet au candidat d'aspirer à une plus grande congruence entre des images de soi, pour soi et pour autrui, jusqu'alors discordantes. Pourtant, les représentations sociales des métiers manuels, portées par la société, ont la vie dure et ces reconversions atypiques restent une source d'étonnement, pour ne pas dire d'incompréhension.

Dans les faits, les choses sont loin d'être acquises et tout se passe comme si, devenus adultes, souvent très diplômés, installés dans leur vie professionnelle, ils n'étaient pas autorisés, précisément, à « choisir leur avenir professionnel ». Pourtant, et bien qu'elle constitue un lieu de tensions supplémentaire, la formation à/vers un nouveau métier, va leur permettre de réaliser leur projet.

TENSIONS EN FORMATION : PRÉROGATIVES DE L'ALTERNANCE

Les instances formatives que sont les CFA ont la singularité d'articuler temps et lieux d'une formation théorique et pratique. Cette alternance entre deux « mondes d'action » (Zeitler, 2001) contribue à la professionnalisation des apprenants au cours de la formation, couronne ladite formation d'un diplôme, dont la valeur sociale est encore aujourd'hui importante et offre, enfin, des garanties importantes en matière d'insertion vers le nouveau métier. Ce sont ces arguments, fondés sur des données chiffrées (Cart et al., 2018), qui font aujourd'hui la notoriété de ce dispositif. Ils ont incité bon nombre d'adultes à se tourner vers

des formations en alternance. Le choix du dispositif, mais aussi du type de centre (CFA plutôt que Greta), a fait l'objet d'une question spécifique dans nos entretiens. Pourquoi en effet risquer de retourner en formation initiale, alors même, d'une part, qu'ils n'y sont pas attendus, et, d'autre part, qu'il existe d'autres dispositifs, *a priori* plus adaptés ?

Condition *sine qua non* pour les candidats interrogés, pour les raisons sus-décrites, l'alternance offre, en outre, aux adultes deux avantages notables : le maintien d'une rémunération et celui d'une activité professionnelle régulière ; tous deux contribuent à amoindrir l'effet de rupture occasionné par la reconversion et, finalement, le coût psychique et financier de la transition. Quant au choix du centre de formation, il a opéré le plus souvent par opportunité (proximité géographique, réactivité des responsables de centre, ou formation spécifique), parfois faute de connaître les alternatives possibles, à l'exception notable du choix des Compagnons ; la réputation de la qualité de la formation reçue, mais aussi, un effet « carte de visite », agissant comme un pari sur l'avenir, ont constitué les moteurs de ce choix.

En formation, les aspirants adultes vont être en proie à différentes tensions. Elles concernent le(s) rapport(s) au(x) savoir(s) engagé(s) dans le retour aux études et l'engagement en formation (Bourgeois, 2011), et ce malgré des diplômes visés le plus souvent de niveau inférieur aux diplômes acquis dans la prime jeunesse. Redevenant « débutants » (Matus, 2019), les candidats s'inquiètent notamment des savoirs pratiques, empreints de technicité : leurs appréhensions concernent l'utilisation des outils, l'apprentissage des gestes, mais aussi la résistance physique. Yohan et Fabien se forment à des métiers requérant des capacités physiques importantes ; or à cinquante ans, quelle assurance ont-ils de pouvoir porter des bastaings ou des baignoires en fonte ? Judith craint, elle, que son petit gabarit ne contrevienne à ses capacités en maçonnerie. L'entraide des salariés en entreprise, comme des apprentis en CFA, auront raison de leurs craintes. Autre source potentielle d'inquiétude : l'immixtion au sein d'un groupe de très jeunes apprentis. Les différences d'âge et de maturité font craindre aux adultes un décalage marqué. Or un nivellement opère rapidement à la faveur de compétences techniques comparables et d'un goût partagé pour le métier appris. Ni les rapports avec les formateurs ni les exigences parfois scolaires de la formation n'ont finalement constitué d'obstacle majeur, en raison d'un travail individuel d'anticipation qui participe de la conception du projet. Plus encore, il apparaît que les compétences acquises antérieurement par les adultes sont mises au service de la nouvelle formation (Le Gros, 2020) : elles contribuent aux bons résultats et facilitent l'adaptation.

Corollaire de ce type de formation, la recherche d'un employeur, en vue de la signature d'un contrat, a néanmoins parfois posé des difficultés. Convaincre un employeur d'embaucher un adulte en reconversion, nonobstant les questions relatives au salaire, ne s'est pas fait sans mal. Certains ont dû justifier leur démarche et donner des gages de leur détermination : Judith arrivera en entretien armée d'un prévisionnel financier, attestant le caractère réfléchi de sa démarche ; d'autres se verront opposer des refus en raison de leur sexe : beaucoup d'entreprises ont été réticentes à embaucher des femmes dans un secteur et une structure qui n'en comptaient pas. Capucine et Dounia ont ainsi essuyé de nombreux refus puis été victimes de quelques déboires, avant de trouver à s'épanouir en entreprise.

Enfin, les écarts épistémiques (Kaddouri, 2020) entre les deux lieux mais aussi les deux figures de la formation en alternance – formateur et maître d'apprentissage, souvent en « rivalité » (Leonard, 2023) – ne semblent pas avoir eu de répercussions spécifiques sur les adultes en tant que tels. Traités selon leurs propres

souhaits tels des apprentis comme les autres, ils ont bénéficié du levier de l’alternance pour se professionnaliser et leur insertion professionnelle, une fois diplômés, s’est faite sans difficulté. Si la formation en alternance constitue *en soi* un lieu de tensions multiples (Cohen-Scali, 2000), elle n’a pas constitué *pour eux* une source de déstabilisation, au contraire. L’alternance a assuré une continuité, pour le moins inattendue, qui, loin de nuire à ce public, lui a permis d’opérer une transition professionnelle, sans renoncer à son statut salarié. La transition de la formation vers l’emploi a été assurée au même titre que pour les plus jeunes apprenants, à la faveur de la qualité de la formation reçue mais aussi de l’employabilité qu’elle promet. Pourtant, de telles considérations ne doivent pas nous faire oublier que les adultes de plus de trente ans n’ont pas, de droit, leur place en CFA, en qualité d’apprentis. Ce type de centre relève en effet de la formation initiale.

CONCLUSION

À la lumière de ces parcours, il apparaît que les projets portés par ces adultes contrecarrent le plus souvent les dispositions juridiques censées leur permettre de réaliser une reconversion.

Alors que la loi invite les individus à monter en compétences, nos adultes choisissent de se former dans un tout autre domaine. L’ascension sociale visée implicitement par le cadre juridique est contrecarrée ici par un déclassement, le plus souvent anticipé, voire désiré¹⁴. Les adultes entrent en formation initiale, longue et à visée diplômante, dans un dispositif qui n’est pas conçu pour eux, là où des solutions plus courtes, relevant de la formation continue, pourraient être mobilisées. Mais n’est-ce pas là finalement, dans ces interstices, que s’exerce le mieux leur « liberté de choisir leur avenir professionnel » ? Porteurs d’un projet professionnel, ils mesurent vite à quel point celui-ci engage en réalité leurs choix de vie et ne souhaitent pas y renoncer. Les freins institutionnels qu’ils ont pu rencontrer dans la mise en œuvre de leur projet, sans doute en raison de leur apparente incongruité, ont été de nature à retarder considérablement leur entrée en formation et, partant, leur arrivée sur le marché du travail. Pourtant, ils ont refusé de sacrifier leur projet sur l’autel de l’accélération (Rosa, 2010). Bien se former et prendre le temps de le faire, mais aussi obtenir un diplôme¹⁵, participent de la nature même de leur projet. Le fait que ces reconversions portent expressément sur des métiers manuels n’est sans doute pas étranger à cette dimension : dix mille heures seraient nécessaires pour apprendre un métier de l’artisanat (Lochmann, 2019, p. 102). Contraints très souvent, d’après leurs dires, de « se débrouiller par eux-mêmes », ils peinent néanmoins à faire reconnaître le bien-fondé de leurs aspirations. La chose est d’autant plus surprenante qu’ils visent à se former à des métiers en tension, dont les candidats ne sont pas pléthore. Outre leur âge, ce sont leurs choix radicaux que la société et ses instances paraissent dénigrer. Il semble que ces dernières peinent encore à admettre que l’on veuille se former sur le tard à un métier manuel, comme s’il y avait, à faire ce choix, une forme d’incohérence. Est-ce à dire que l’épanouissement professionnel – et la liberté de choisir la voie pour le vivre – serait relégué loin derrière les contingences matérielles, le statut acquis et la reconnaissance offerte par les diplômés du supérieur ? Rappelons que, non contents d’exercer une activité qui a du sens pour eux, les travailleurs manuels ne connaissent actuellement pas le chômage.

¹⁴ Des éléments de sens, issus d’entretiens biographiques menés en complément des premiers, donneront à voir des tensions familiales et sociales vives (Gaulejac, 2016), à même de mieux comprendre ces choix.

¹⁵ Voir plusieurs, consécutifs et complémentaires (Yohan, Capucine, Ingrid, Dounia)

À travers l'étude de ces parcours, nous avons pu rendre compte des tensions relatives à la transition emploi-formation, dans un cadre et un contexte spécifiques. L'atypicité de ces parcours a pu constituer un frein important, requérant des efforts d'endurance et de résistance qui ne sont sans doute pas à la portée de tous. Ces paramètres interrogent quant aux ressources individuelles. Les capitaux culturels et/ou financiers, acquis ou hérités, des candidats interrogés ont probablement constitué un avantage certain (Bourdieu, 1979), sans que celui-ci n'ait pu être clairement mesuré. Par ailleurs, l'on n'ignore pas que ces parcours constituent, à ce jour encore, un *épiphénomène*. L'impact de la crise sanitaire sur les projets de réorientation, évalué par le Céreq (2022), ne permet pas d'en faire un « phénomène social ». Quant à savoir si la loi « Avenir Professionnel » a encouragé et/ou facilité les projets de ce type, il est encore trop tôt pour l'évaluer ; mais il apparaît que ce cadre législatif n'est pas, à ce jour, en mesure de pouvoir apporter toutes les garanties nécessaires à la réalisation, sans encombre, de tels parcours pour ce public.

La transition formation-emploi s'est, quant à elle, trouvée facilitée par l'alternance : tout en constituant intrinsèquement un lieu de tensions, ce dispositif a amoindri l'effet de rupture en assurant une forme de continuité avec le statut de salarié. Elle a également permis de conforter les choix initiaux : aucun retour en arrière n'a été constaté. Sans doute, la question du sens, portée par ces projets (Dupray, 2022, p. 63), a-t-elle contribué à renforcer la détermination et à subsumer les tensions afférentes à cette transition. Nous ajouterons, à la lumière de l'étude que nous avons réalisée, qu'il se jouait pour nombre de candidats, des enjeux socio-bio-psychiques, qui tendent à confirmer que la reconversion vers un métier manuel relevait, pour eux, de ce que nous avons proposé d'appeler une « urgence biographique ». ■

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Arnoux-Nicolas, C. (2019). Se former et de se reconvertir dans l'artisanat d'art : Sens retrouvé du travail et retour en formation. *Le sujet dans la cité*, 8, 115-129. <https://doi.org/10.3917/lsdlc.hs08.0115>
- Bourdieu, P. (1979). *La distinction : Critique sociale du jugement*. Les Éditions de Minuit.
- Bourgeois, É. (2011). L'image de soi dans l'engagement en formation. Dans G. Chapelle et É. Bourgeois, *Apprendre et faire apprendre* (p. 269-284). PUF. <https://doi.org/10.3917/puf.brgeo.2011.01.0269>
- Cart, B., Léné, A., et Toutin-Trelcat, M.-H. (2018). À l'aube de la réforme de la formation professionnelle, retour sur 20 ans d'insertion des apprentis. *Céreq. Bref*, 370.
- Cassely, J.-L. (2017). *La révolte des premiers de la classe*. Éditions Arkhê.
- Charlier, B., Nizet, J., et Van Dam, D. (2005). *Voyage au pays de la formation des adultes : Dynamiques identitaires et trajectoires sociales*. L'Harmattan.
- Chevallier, É. (2021). Crise du travail ou crise de sens ? *Revue Projet*, 381(2), 28-31.
- Cohen-Scali, V. (2000). *Alternance et identité professionnelle*. PUF.
- Crawford, M. B. (2016). *Éloge du carburateur : Essai sur le sens et la valeur du travail*. La Découverte.
- Decréau, L. (2015). *L'Élégance de la clé de douze*. Enquête sur ces intellectuels devenus artisans. Lemieux.

- Decréau, L. (2018). *Tempête sur les représentations du travail : Manuel-intellectuel, voie pro-voie générale, col bleu-col blanc...* Presses de l'école des Mines.
- Denave, S. (2015). *Reconstruire sa vie professionnelle : Sociologie des bifurcations biographiques*. PUF.
- Des Isnards, A., et Zuber, T. (2009). *L'Open space m'a tuer*. Le Livre de Poche.
- Dubar, C. (2010). *La socialisation : Construction des identités sociales et professionnelles*. Armand Colin.
- Dupray, A. (2022). Des débuts de parcours professionnels aux prises avec la crise sanitaire. *Rapport d'étude, 46*. Céreq-Dares.
- Ehrenberg, A. (2008). *La fatigue d'être soi : Dépression et société*. O. Jacob.
- Friedmann, G. (1964). *Le travail en miettes*. Gallimard.
- Gaulejac, V. (de). (2016). *La névrose de classe. Trajectoire sociale et conflits d'identité : suivi d'une lettre d'Annie Ernaux*. Payot et Rivages.
- Graeber, D. (2018). *Bullshit jobs* (traduit par É. Roy). Éditions les Liens qui libèrent.
- Higgins, E. T. (1987). Self-Discrepancy : A theory relating Self and Affect. *Psychological Review, 94*(3), 319-340. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.94.3.319>
- Kaddouri, M. (2019). Reconversions professionnelles, dynamiques identitaires et rapport à la formation. *Recherche & Formation, 90*, 103-115. <https://doi.org/10.4000/rechercheformation.5127>
- Kaddouri, M. (2020). Écarts épistémiques et écarts identitaires de l'alternance. Dans S. Zaouani-Denoux et E. Mazalon, *La formation en alternance. Diversité des dispositifs, perspectives des usages et complexité des approches* (p. 179-195). L'Harmattan.
- Le Gros, L. (2020). La reconversion radicale après une grande école de management : Entre rupture et réactivation de dispositions intériorisées. *Formation Emploi, 152*, 119-138. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.8617>
- Leonard, E. (2020). La motivation de la reconversion professionnelle des adultes en CFA. Dans C. Baujard, *Validation des acquis buissonniers* (p. 145-163). L'Harmattan.
- Leonard, E. (2023). Formateur/maître d'apprentissage : Une rivalité féconde ? *Éducation Permanente, 234-235*, 33-41. <https://doi.org/10.3917/edpe.234.0033>
- Lochmann, A. (2019). *La vie solide : La charpente comme éthique du faire*. Payot.
- Masdonati, J., Fournier, G., et 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). <https://doi.org/10.13152/ijrvet.4.3.4>
- Masdonati, J., Franz, S., et Abessolo, M. (2019). Comprendre et accompagner les reconversions professionnelles. Dans J. Masdonati, K. Massoudi, et J. Rossier, *Repères pour l'orientation* (p. 79-110). Antipodes.

- Matus, M. (2019). Quand la reconversion professionnelle conduit les chômeurs à redevenir « débutants ». *Formation Emploi, 145-Varia*, 119-138. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.7133>
- Maurin, É. (2009). *La peur du déclassement : Une sociologie des récessions*. Éditions du Seuil.
- Ministère du Travail. (2018). *Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. La loi en 10 points clés*. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/leaflet_for_pro_3.pdf
- Négroni, C. (2007). *Reconversion professionnelle volontaire*. Armand Colin.
- Rosa, H. (2010). *Accélération : Une critique sociale du temps* (traduit par D. Renault). La Découverte.
- Rugy, A. (de). (2018). Vouloir le déclassement ? De la critique des hiérarchies professionnelles à la critique de l'ordre économique. *Politiques de communication*, 1(10), 125-157. <https://doi.org/10.3917/pdc.010.0125>
- Sennett, R. (2000). *Le travail sans qualités : Les conséquences humaines de la flexibilité* (traduit par P.-E. Dauzat). Albin Michel.
- Sennett, R. (2009). *Ce que sait la main : La culture de l'artisanat* (traduit par P.-E. Dauzat). Albin Michel.
- Stéphanus, C., et Vero, J. (2022). Se reconvertir, c'est du boulot ! Enquête sur les travailleurs non qualifiés. *Céreq. Bref*, 418.
- Zeitler, A. (2001). Une conception située de l'alternance : Se construire dans plusieurs mondes d'action. Dans CRF-CNAM, *Questions de recherche en éducation*, 2. *Action et identité*. ENS Édition.