



**HAL**  
open science

## La reconversion professionnelle volontaire à La Réunion par le biais du congé individuel de formation

Véronique Hoareau

► **To cite this version:**

Véronique Hoareau. La reconversion professionnelle volontaire à La Réunion par le biais du congé individuel de formation. *Travaux & documents*, 2015, *Actualités de la recherche en Sciences de l'Éducation dans l'océan Indien*, 49, pp.47–63. hal-02267899

**HAL Id: hal-02267899**

**<https://hal.univ-reunion.fr/hal-02267899>**

Submitted on 13 Feb 2020

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# La reconversion professionnelle volontaire à La Réunion par le biais du congé individuel de formation

---

VÉRONIQUE HOAREAU  
IRTS

## INTRODUCTION

L'étude initiée par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels constitue véritablement le point de départ de notre démarche. Cette enquête nationale porte sur le devenir et l'évolution professionnelle des bénéficiaires du Congé Individuel de Formation ayant achevé leur parcours de formation en 2010. 14 060 personnes ont répondu à un questionnaire dont 113 à La Réunion. Les résultats de l'enquête tendent à montrer que le Congé Individuel de Formation répond à une demande sociale de promotion, il atteint ses objectifs pour un certain nombre de salariés : mobilité professionnelle, employabilité, promotion sociale. Dès lors, nous nous sommes posée la question de savoir que deviennent ces personnes un an après leur formation. Au-delà de ces éléments, la question subsidiaire consiste à savoir ce que signifie se former en vue d'accéder à un nouveau métier, dans un contexte où l'emploi et *a fortiori* le choix d'une activité professionnelle, expose à un véritable parcours du combattant. En soulevant ces questions nous nous plaçons dans la continuité des travaux réalisés sur les transitions professionnelles et plus récemment sur la reconversion professionnelle volontaire. Notre cadre théorique a tenté de proposer des angles de réflexion en ce qui concerne les aspects cognitifs et conatifs de l'organisation mentale d'un individu en reconversion. En effet, pris entre « l'impératif d'être soi-même » et le devoir implicite de se réaliser, imposés par la société comme une « violence symbolique », l'individu prend possession de son parcours et décide de se former pour exercer un métier rêvé, idéalisé, construisant ainsi sa « trajectoire professionnelle ».

Mis à part quelques travaux sur les transitions, les recherches françaises sur la reconversion professionnelle par la formation sont rares. Les réflexions concernant l'impact des formations également. Néanmoins, les recherches utilisent dans un cadre théorique en émergence, des notions que nous avons prises en compte dans la présente démarche. A titre d'exemple, l'essor récent de la notion de reconversion professionnelle volontaire (Negroni, 2007), de la notion de dynamique identitaire (Barbier, 1996), des motifs d'engagement en formation (Carre, 2001) s'inscrivent directement ou indirectement dans le champ global du rapport à la formation en vue d'une reconversion professionnelle. Si toutes ces études s'accordent à dire que l'individu met en place des stratégies en

vue de se construire une nouvelle forme, sous entendant un nouveau statut professionnel ou social, il convient néanmoins de décrire les conditions de cette remise en question. Ce sont précisément les modalités de cette remise en question qui nous semblent intéressantes à analyser. Notre démarche prend donc appui sur deux recherches récentes. Celle de Negroni (2007) tout d'abord, qui a permis de déterminer le processus de reconversion professionnelle volontaire comme une démarche en cinq étapes : vocation contrée, désengagement, latence, bifurcation, réengagement. En outre, pour l'auteure, les reconversions sont de plusieurs types : reconversion passion, reconversion promotionnelle, reconversion stabilisation d'emploi et reconversion équilibre. Ensuite, la réflexion de Carre (2006) a permis d'isoler les lois de la motivation que nous avons appliquées au processus de reconversion, en nous intéressant aux concepts de la valeur, de l'auto-efficacité et de l'autodétermination.

S'il s'agissait de classifier les types de reconversion comme l'a fait Schlossberg ou plus récemment Negroni (2007), notre volonté était aussi de montrer que la démarche est révélatrice des dynamiques identitaires en jeu dans le processus de redéfinition de soi. C'est bien l'individu face à son changement d'emploi en tant qu'étape de son parcours professionnel qui a retenu notre attention ainsi que le sens donné à ce changement. En outre, nous avons tenté de comprendre la place donnée à la formation dans un parcours de reconversion.

- Pourquoi avoir choisi la formation par le biais du CIF pour changer de métier ? Quel est le sens donné à cet investissement ?
- Quelle était la représentation initiale de la formation ?
- Par ailleurs, pourquoi après cette période d'investissement intellectuel, décider de ne pas poursuivre dans la voie de la reconversion ?

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

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

## MÉTHODOLOGIE

Il nous semble important de rappeler que notre démarche s'est réalisée en partenariat avec le FONGECIF Réunion, organisme paritaire mandaté pour la gestion du Congé Individuel de Formation à La Réunion. Un courrier a d'abord été adressé au Président du FONGECIF puis le projet a été exposé à l'ensemble des membres du conseil d'administration. Nous avons obtenu l'autorisation d'utiliser les données et de contacter les bénéficiaires sous couvert de l'anonymat propre à toute recherche universitaire. Le principe du volontariat a aussi été une condition pour la mise en œuvre de l'enquête. Nous avons eu accès à des données exhaustives sur les CIF. Néanmoins, nous avons choisi de nous intéresser à une cohorte restreinte en portant notre attention sur les CIF engagés sur une année : 2011.

Notre terrain de recherche est l'ensemble de La Réunion et est constitué de l'ensemble des personnes qui ont entamé un CIF en 2011, en retenant aussi bien les personnes qui décident de ne pas donner suite à leur projet que celles qui finalement se reconvertisent. Notre souci étant de mieux comprendre le processus de reconversion. Nous avons posé comme principe de mener l'enquête un an après la formation. Nous avons considéré qu'une année est le temps minimum requis pour accéder à un nouvel emploi. Nous n'avons pas pris en compte toute formation de moins de six mois. En effet, nous souhaitions comprendre en quoi la formation participe à la construction identitaire de l'individu et posions comme postulat de départ qu'une formation courte de type adaptation au poste n'est pas significative par rapport à notre objectif.

Notre exploration réalisée à partir de données quantitatives nous a permis de dégager un échantillon de 156 personnes habitant La Réunion et réparties sur toute l'île. En prenant soin d'écarter les formations de moins de six mois et les formations pour évolution dans l'emploi, nous sommes arrivée à un échantillon de 153 personnes. La prise de contact avec les personnes s'est faite dans un premier temps par courrier, afin d'avertir de notre enquête et d'en présenter le déroulé. Ensuite, un contact téléphonique nous a permis de convenir d'un rendez-vous avec les personnes volontaires. Nous avons été confrontée à une forte proportion de personnes injoignables ou dont le numéro n'était plus attribué, soit environ 55,5%. La difficulté du suivi des bénéficiaires réside dans cette déperdition après la formation. 12 personnes ont refusé de nous rencontrer en évoquant le manque de temps. 56 personnes ont accepté un rendez-vous mais 6 ne se sont pas présentées le jour de l'entretien. Notre échantillon d'enquête compte donc 50 personnes.

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

volonté était double, d'une part réserver cinq entretiens à la validation du guide et ainsi nous assurer que les questions étaient bien comprises. D'autre part, nous avons rencontré les professionnels œuvrant dans l'accompagnement des bénéficiaires en amont du CIF afin d'obtenir des informations issues d'une pratique en complément des données théoriques utilisées dans l'élaboration de notre guide d'entretien. Ensuite, nous avons sélectionné un certain nombre de variables que nous avons croisées afin de comprendre la typologie générale des personnes interrogées.

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

Notons au préalable que nous nous sommes intéressée uniquement aux reconversions professionnelles volontaires. Dans la même démarche que Negroni (2007), nous considérons que l'individu est en position de reconversion « quand il décide de réorienter sa vie professionnelle soit spontanément, soit suite à un licenciement économique qu'il a anticipé » (p. 37). L'analyse statistique de nos données fait apparaître des caractéristiques de notre population d'enquête qui sont à prendre en compte.

#### LA VARIABLE « ÂGE »

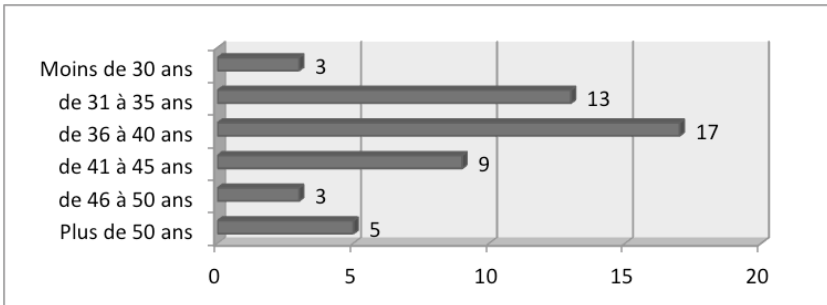


Figure 1 : Répartition de l'échantillon par âge

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

### Les métiers occupés avant la reconversion

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

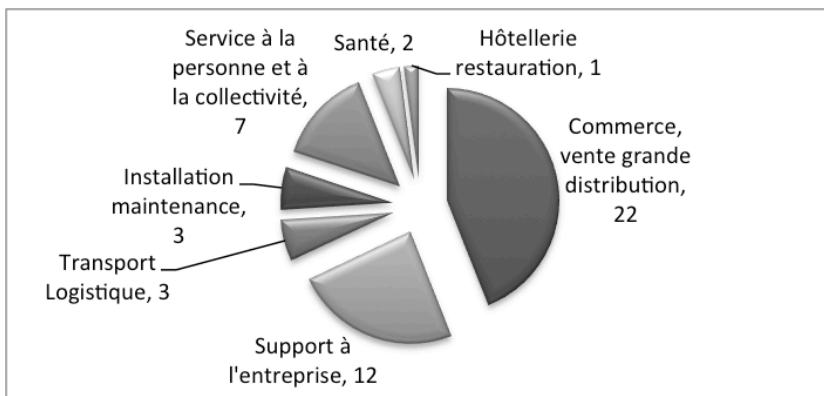


Figure 2 : Les secteurs des métiers occupés avant la reconversion

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

### Les métiers visés

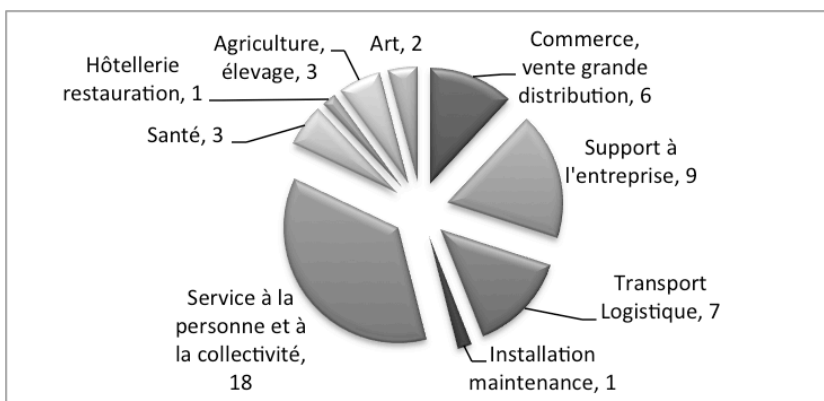


Figure 3 : Les secteurs visés dans le cadre de la reconversion

Nous pouvons remarquer que le service à la personne est fortement représenté. En effet, ce secteur recouvre les métiers de la formation d'adultes,

de l'esthétique, et du social. S'agissant du commerce, il s'agit de la boulangerie, de la boucherie et du tourisme.

### **PRÉSENTATION ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS**

Notre première démarche a été de déterminer les facteurs influençant la non persistance d'un projet de reconversion professionnelle volontaire par le biais du Congé Individuel de Formation :

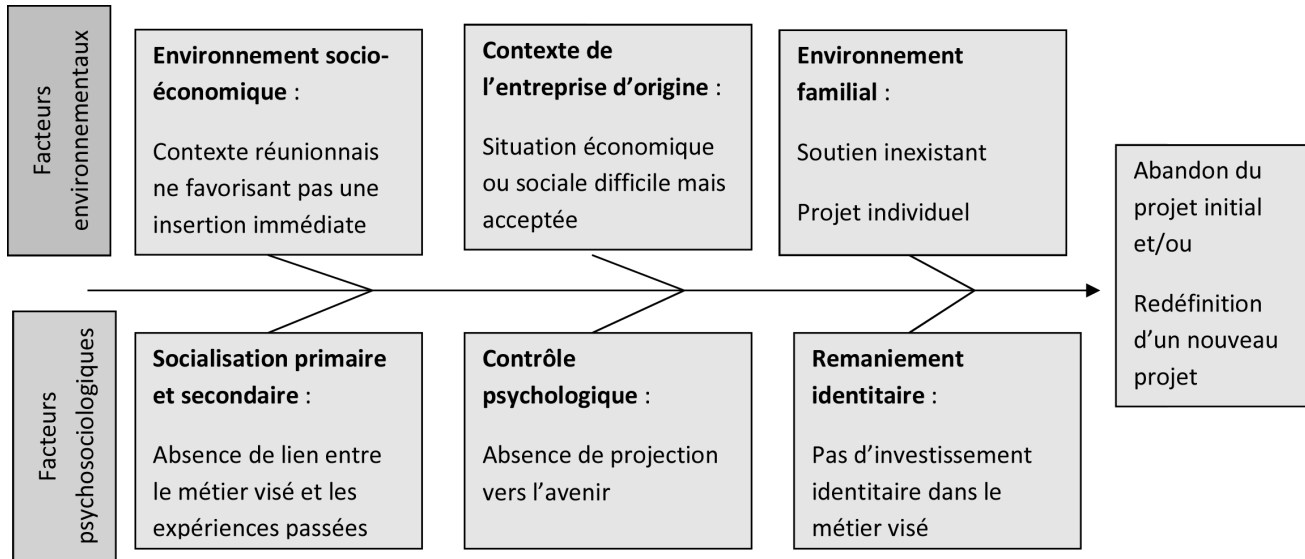


Figure 4 : Facteurs de causalité identifiés de la non persistance d'un projet de reconversion professionnelle volontaire



Au regard de notre analyse, nous avons pu mettre en évidence l'influence que pouvait avoir le contexte socio-professionnel sur la réalisation de la reconversion professionnelle volontaire et surtout sur la phase de « réengagement » défendue par Negroni (2007). En effet, d'une manière générale, le contexte réunionnais offre un terrain limité pour la réalisation des projets. Nous ne pouvons pas ignorer que celui-ci constitue un frein dans l'insertion professionnelle des personnes dans le cadre de leur reconversion. De surcroît, nous avons pu constater dans le cadre de notre enquête qu'aucune personne n'ayant pas pu trouver d'emploi après le CIF, ne souhaitait quitter l'île pour s'installer dans une autre région. Le rapport à la mobilité, entendue comme mobilité extra-insulaire, n'est pas assimilée par les individus comme une solution à leur reconversion professionnelle. Les principales raisons invoquées résident dans un profond attachement à leur vie à La Réunion, dans son acception sociale et environnementale. Les cas de mobilité extra-insulaire que nous avons rencontrés concernaient notamment des métropolitains souhaitant regagner leur région d'origine ou regagner tout simplement l'hexagone. Par ailleurs, nous avons pu noter que pour les personnes qui vont au bout de leur projet, la prise de risque ne constitue pas un frein. En effet, la majorité a préféré quitter une situation professionnelle stable et un contrat à durée indéterminée pour des contrats à durée déterminée ou une création d'entreprise, ce qui n'est pas sans instituer des difficultés dans leur situation personnelle. Ce constat nous a amené à conclure que le contexte économique réunionnais ne pouvait être le seul facteur explicatif du non aboutissement d'un projet de reconversion.

Pour ce qui concerne les autres facteurs environnementaux identifiés, nous avons pu mettre en exergue que l'environnement professionnel immédiat conditionne le lancement du projet de reconversion. Les projets interrompus ne trouvent pas leur origine dans une réalité que vit l'individu. Il s'agit souvent d'une « idée » transformée en projet que l'on peut qualifier d'« artificiel ». Le projet est alors un moyen de se retirer de l'environnement professionnel de façon temporaire. Concernant les reconversions réalisées, le sujet choisit en général un métier qu'il a côtoyé par le passé ou qu'il côtoie à travers un proche qui exerce déjà le métier. En outre, l'importance du réseau a été mise en évidence dans notre étude. Les sujets qui ont pu développer des relations avec des pairs exerçant déjà le métier visé ont plus de chances de voir aboutir leur projet de reconversion professionnelle.

La famille, et plus largement l'entourage, jouent un rôle prépondérant dans la réalisation du projet. Dans notre enquête, nous avons pu remarquer que les sujets qui ne concrétisent pas leur projet sont souvent seuls face à leur démarche. Il s'agit d'un projet individuel et le sujet n'a pas anticipé de modification de son environnement familial, qui n'est pas associé à son projet de changement. Or, nous avons pu constater que la famille représente un soutien psychologique sur lequel le sujet s'appuie pour affronter les phases de difficultés que peuvent représenter un retour en formation ou le lancement d'un projet. La

famille représente également un soutien économique. Pendant la formation, elle permet de compenser des pertes financières éventuelles. Après la formation, elle peut soutenir la réalisation du projet lorsqu'il s'agit de financer des investissements. Dans le cadre de la création d'entreprise, nous avons pu rencontrer des sujets qui impliquent directement conjoint(e) ou père et mère dans leur projet de création. La famille peut participer activement à la réalisation des activités liées au lancement de l'entreprise.

Concernant les facteurs psychosociologiques, des variables peuvent expliquer la réalisation de la reconversion et par là-même nous permettent de comprendre les abandons. En premier lieu, nous avons les repères issus de la socialisation. Selon les déclarations recueillies, nous avons vu que les normes et valeurs acquises pendant l'enfance conditionnent durablement les représentations des métiers et peuvent engendrer un désir de reconversion professionnelle pendant le parcours. Cet ancrage est inexistant dans les cas de reconversions non réalisées. Ceci nous amène à considérer le choix de métier comme un choix affectif. La persistance du projet aurait alors un lien avec une valeur affective investie par le sujet à travers sa reconversion professionnelle volontaire.

En ce qui concerne la socialisation secondaire, nous nous sommes intéressée à la socialisation professionnelle. Nous avons pu mettre en évidence que les sujets qui se reconvertissent avaient eu par le passé des expériences professionnelles en lien avec le métier visé de façon bénévole le plus souvent. La reconversion professionnelle volontaire est devenue alors une stratégie rendant possible l'adéquation des identités héritées et des identités visées pour reprendre les termes de Dubar (1998). Il s'agit dans les cas des reconversions réalisées d'une transaction biographique effective. La transaction relationnelle se vérifie par une volonté affichée d'objectivation à travers l'accès à un nouveau métier permettant ainsi de réduire l'écart entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui.

Nous avons pu constater également qu'un élément déclencheur venait provoquer une volonté de changement. Sur le plan professionnel, il s'agit d'une réorganisation de l'entreprise et/ou l'arrivée d'une nouvelle ressource humaine dans l'organisation. Sur le plan personnel, les deuils ou naissances peuvent aussi pousser l'individu à devenir autre. Ce constat corrobore l'idée que la reconversion professionnelle volontaire prend appui sur une transaction biographique, fruit de l'identité héritée et de l'identité visée ; l'élément déclencheur réactivant la définition de soi. Dans cette perspective, nous avons vu que l'anticipation constitue un facteur qui selon nous est capital dans le cadre de la reconversion. En effet, la réalisation d'un projet est en corrélation avec la capacité du sujet à anticiper son changement. Les personnes qui vont avant la formation ou pendant la formation s'engager dans une stratégie de recherche d'emploi en s'appuyant sur le réseau professionnel à leur disposition, vont anticiper leur démarche de changement. Cette anticipation est néanmoins relative à chaque histoire personnelle. Elle n'est pas linéaire, ni exclusive, chaque individu trouvant son

rythme de changement. Dans les cas de reconversions non abouties, nous remarquons qu'aucune démarche anticipative n'est effective. Le sujet investit l'acquisition de connaissances relativement à sa formation sans forcément s'inventer « autre », s'inventer différent.

Les raisons de la non persistance du projet ainsi évoquées, nous pouvons désormais rappeler la typologie des reconversions professionnelles volontaires que nous avons rencontrées. L'apport de notre recherche réside également dans la classification des reconversions professionnelles relativement aux besoins initiaux et au désir d'engagement en formation. Nous avons choisi de mettre en corrélation les différentes études liées à l'engagement en formation (Carre, Deci et Ryan, 2006) et les recherches récentes sur les profils identitaires en formation mis en évidence par Kaddouri (2002). Cela nous donne une lecture de la reconversion professionnelle à travers le prisme de l'engagement dans un projet et sa réalisation. Il s'agit aussi de mettre en évidence les profils identitaires en jeu dans la reconversion professionnelle volontaire. Nous pourrions schématiser ces caractéristiques de la façon suivante :

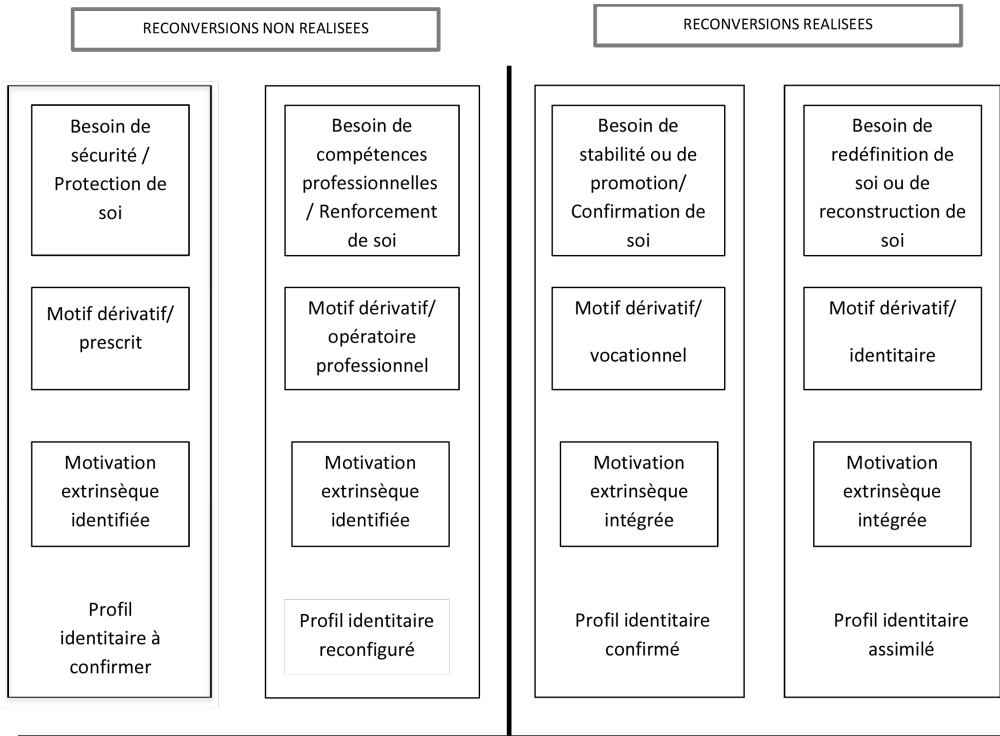


Figure 5 : Profils identifiés des individus en reconversion professionnelle volontaire

Ce schéma a pour vocation de présenter les profils rencontrés dans notre enquête, la hiérarchie proposée n'est pas exclusive et les profils doivent être corroborés avec les facteurs environnementaux et psychologiques évoqués supra. Notons également que les personnes (2) ayant suspendu leur reconversion pour accident ou maladie ne font pas partie de cette classification.

Les quatre profils identifiés peuvent être définis selon des critères que nous avons identifiés dans nos entretiens.

Dans les reconversions professionnelles interrompues, deux profils se distinguent :

- profil identitaire à confirmer : A l'origine du projet il existe un besoin de sécurité, qui correspond à une motivation extrinsèque identifiée. Le sujet est dans une « protection de soi ». Premièrement, le sujet répond à une autocontrainte en vue de se prémunir d'un licenciement économique. Les projets sont conditionnés à l'environnement et aux opportunités. Le sujet attribue la non poursuite du projet à des éléments extérieurs : contexte économique ou vie familiale.
- profil identitaire reconfiguré : Le projet prend naissance dans un besoin de compétences professionnelles. Le sujet est dans ce cas dans un « renforcement de soi », il cherche à renforcer ses capacités et dans une perspective de transversalité, ce qu'il aura appris sera utilisé dans toute situation. Le sujet est avant tout orienté vers l'acquisition de connaissances techniques liées au métier visé. Le sujet répond à une potentielle opportunité d'emploi et estime que l'acquisition de compétences strictement professionnelles est nécessaire. Dans cette situation, l'opportunité est au centre car elle va déterminer la persistance du projet ou non. La notion de risque est évaluée mais non acceptée. Par ailleurs, il s'agit aussi de personnes souhaitant avant tout obtenir un diplôme. Dans cette catégorie, les projets sont réévalués après la formation et celle-ci donne lieu à un nouvel élan. Le projet se reconfigure grâce à la période de CIF.

Dans les reconversions professionnelles abouties, nous avons deux profils :

- profil identitaire confirmé : Le projet est lié à un besoin de stabilité ou de promotion, soit une « confirmation de soi ». Plutôt orienté vers l'identité pour autrui, ce profil cherchera avant tout à faire reconnaître son nouveau métier et à réduire la distance qu'il y avait avec l'identité pour soi en amont. Le sujet souhaite se stabiliser dans un emploi qu'il choisit, ou souhaite évoluer vers des fonctions supérieures. A travers la formation, il gère sa carrière professionnelle en pleine conscience de sa capacité de décision. Il y a une projection dans la recherche d'emploi qui n'est plus uni-

quement liée à l'opportunité qu'offre le marché du travail. Les sujets qui sont dans cette configuration préféreront quitter une situation confortable économiquement pour pouvoir réaliser leur projet. Le risque est évalué et accepté. Le projet de changement est anticipé en amont de la formation et le sujet confirme son projet professionnel pendant la formation. Sa démarche d'apprentissage corrobore sa représentation du métier.

- profil identitaire assimilé : En amont du projet persiste un besoin de redéfinition ou de reconstruction de soi à travers un métier. Le sujet a souvent été confronté à une évaluation négative de lui-même et il se trouve déstabilisé. La reconversion est un moyen de réparation de cette identité. Par ailleurs, il peut aussi être à la recherche d'un sens dans sa vie professionnelle, qu'il souhaite en adéquation avec ses représentations. De même, la stratégie consistera à réduire la distance entre identité pour soi et identité pour autrui, cette dernière étant particulièrement importante pour l'individu. Il existe dans ce cas une forte adéquation entre le projet professionnel et les représentations de l'avenir.

## CONCLUSION

A l'instar de toute recherche, il est de bon ton d'en reconnaître les limites. Le choix de notre technique d'enquête aurait pu être complété par une approche longitudinale. Effectivement, la notion longitudinale est capitale dans la reconstitution des parcours professionnels et de vie, comme le défend Dubar (1998). La notion de temporalité peut être appréhendée à travers les entretiens biographiques tel que le défend Demazière, qui tente d'expliquer que :

[...] la dimension longitudinale des récits de parcours pouvait être intégrée dans l'analyse, de manière à échapper aux risques de réduction de ces matériaux à des énonciations de systèmes de représentations ou de croyances, et à reconnaître et constituer comme objet d'investigation la trame temporelle, et pas seulement narrative, de ces entretiens (2003, p. 88).

L'entretien biographique est en ce sens un outil d'investigation de la construction de sens du parcours individuel, qui inclut une dimension temporelle indispensable à toute étude de cheminement professionnel. Nous reconnaissons ainsi l'incomplétude de notre démarche qui aurait pu se nourrir d'une approche plus complexe par le récit de vie, approche qui aurait nécessité plus de temps et une adhésion de la population d'enquête.

Cependant, notre recherche permet d'envisager des prolongements de réflexion sur le rapport de plus en plus actif de l'individu avec sa formation. En effet, les éléments environnementaux et psychosociologiques déjà mentionnés

mériteraient d'être approfondis sous l'angle de la phase de réengagement dans une nouvelle fonction. Si nous avons pu voir en quoi l'individu se réengageait dans une nouvelle définition de lui-même, il n'en demeure pas moins que ce remaniement identitaire pourrait être décrit de façon plus approfondie. Comment s'approprie-t-il sa nouvelle mission ? Comment gère-t-il le phénomène de dédoublement au quotidien ? A quelles formes d'apprentissage fait-il appel ? Dans une démarche cette fois psychopédagogique, il s'agirait de déterminer comment la transformation s'effectue.

Par ailleurs, dans les cas de reconversions interrompues, il serait judicieux d'investiguer de façon plus aboutie les stratégies mises en œuvre afin de faire face à la réintégration dans l'entreprise. En effet, notre recherche met en évidence les stratégies identitaires latentes, il s'agit pour ces sujets de se protéger d'un éventuel événement inattendu ou d'améliorer leurs compétences. Le retour en entreprise, et cela est une hypothèse, peut être l'occasion d'une réactivation d'une crise identitaire. Comment l'individu va-t-il faire face à cette nouvelle situation ? Le désir de reconversion ne va-t-il pas se réactiver ?

D'une part, notre réflexion illustre le désir qui émane aujourd'hui des individus : se former pour exister. L'espoir est mis dans la formation, et se faire une place à travers elle est encore possible dans les représentations. Devenir autre pour avoir une place active dans la société, tel est le rapport subjectif qui émerge dans le rapport à la formation. Nous avons alors la plus évidente manifestation de l'appropriation du pouvoir de formation par l'individu. D'autre part, nous avons pu constater que la « formation tout au long de la vie » et ses principes prenaient tout leur sens dans le cadre du Congé Individuel de Formation. La récente réforme de la formation professionnelle de 2014 et l'instauration du Compte Personnel de Formation peut d'autant plus activer les ressorts que nous avons mis en évidence dans la présente recherche, rendant l'individu toujours plus acteur et auteur de son évolution. Il s'agit pour le sujet de prendre le pas sur son désir d'évolution. Qu'elle soit effective ou non, la démarche de reconversion donne un nouvel élan aux trajectoires individuelles. Il peut être considéré à la fois comme moyen d'avoir un diplôme reconnu, et comme moyen d'évoluer dans son entreprise. Toutes les personnes rencontrées reconnaissent unanimement avoir changé au moins leur regard sur leurs capacités d'apprentissage. C'est pourquoi nous prenons le soin de rappeler que réalisée ou non, la reconversion est un apport indéniable au niveau professionnel mais aussi et surtout sur le plan personnel. Ce qui nous rapproche de ce que disait Gourdon-Monfrais (2001) : « Tout adulte qui va en formation, engage donc à la fois son histoire, le sens qu'il donne à cette histoire et le devenir de cette histoire ».

## BIBLIOGRAPHIE

- BARBIER J.-M. (2000), « Rapport établi, sens construit, signification donnée », in BARBIER J.-M., GALATANU O., *Signification, sens, formation*, Paris, PUF, p. 61-84.
- BEDUWE C. (1992), « Mobilités professionnelles et formation : bilan des approches quantitatives de la mobilité en France », in COUTROT L., DUBAR C., *Cheminevements professionnels et mobilités sociales*, Paris, La Documentation Française, p. 71-99.
- BERET P. (1992), « Mobilité, investissement et projet : quelques réflexions théoriques », in COUTROT L., DUBAR C., *Cheminevements professionnels et mobilités sociales*, Paris, La Documentation Française, p. 344-356.
- CARRE P. (2005), *L'apprenance, vers un nouveau rapport au savoir*, Paris, Dunod.
- CURIE J. (1998), « Les mobilités professionnelles comme constructions psychologiques », in A. BAUBION-BROYE, *Événements de vie, Transitions et Construction de la personne*, Saint Agne, Eres, p. 73-86.
- DUBAR C. (2000), *La crise des identités, l'interprétation d'une mutation*, Paris, Le lien social, PUF.
- DUBAR C., GADEA C. (1998), « Évolution de la promotion sociale et dynamique des formes identitaires », *Éducation Permanente* n°136, p. 79-89.
- GALVANI P. (1997), *Quête de sens et formation anthropologie du blason et de l'autoformation*, Paris, L'Harmattan.
- KADDOURI M. (1998), « Place du projet dans dynamiques identitaires », *Éducation Permanente* n°128, p. 135-151.
- KADDOURI M. (2002), « Le projet de soi entre assignation et authenticité », *Recherche et Formation* n°41.
- MEGEMONT J.L., BAUBION-BROYE A. (2001), « Dynamiques identitaires et représentations de soi dans une phase de transition professionnelle et personnelle », *Eres* n°76, p. 15-28.
- NEGRONI C. (2007), *Reconversion professionnelle volontaire*, Paris, Armand Colin.
- SCHLOSSBERG N.K. (2005), « Aider les consultants à faire face aux transitions : le cas particulier des non-événements », *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, n°34, p. 85-101.

## ANNEXES

### Annexe 1 : Charte de l'enquête présentée aux interviewés

L'enquête auprès des bénéficiaires du CIF, lancée en 2013, se fera selon les conditions suivantes :

#### *Passation*

L'enquête se fera sous forme d'entretien qualitatif en face-à-face selon un guide d'entretien préétabli, et portera sur la trajectoire professionnelle et le parcours de formation de l'intéressé(e).



*Anonymat*

Les éléments de réponse récoltés ne feront pas mention de l'identité de l'intéressé(e), ni dans la restitution des entretiens, ni dans l'analyse, conformément à toute enquête.

*Communication des éléments récoltés pour validation*

La retranscription de l'entretien sera communiquée à l'intéressé(e) pour validation, selon sa volonté, avant toute utilisation.

*Mise à disposition des résultats de l'enquête*

L'analyse de l'enquête sera mise à disposition de l'intéressé(e) dès sa publication.

*Évaluation réalisée en partenariat avec un laboratoire de recherche de l'Université de La Réunion*

La présente enquête est régie par protocole validé par un laboratoire de recherche, le CIRCI (Centre Interdisciplinaire de Recherche sur la Construction Identitaire).

## ANNEXE 2 : GUIDE D'ENTRETIEN

Repère temporel	Thème d'entretien	Questions
Avant le CIF	<b>Socialisation</b>	Si vous en êtes d'accord, pouvez-vous me parler de votre parcours d'étude/votre parcours professionnel ?
	<b>Motivation/ Autodétermination</b>	Pouvez-vous me parler de votre projet CIF, comment est-il né ? Qu'est-ce qui vous a poussé à vous engager dans une démarche de reconversion ?
Pendant le CIF	<b>Formation</b>	Est-ce que l'on peut s'attarder maintenant sur votre formation, s'est-elle déroulée ? Pouvez-vous me raconter ce qui s'est passé d'important pour vous durant cette période ? Comment avez-vous vécu cette formation ? Avez-vous fait des rencontres décisives pour la suite de vos démarches ? Comment faisiez-vous pour assimiler ce que vous appreniez ? Pouvez-vous me décrire votre démarche ? A partir du moment où vous terminez la formation, comment cela se passe ?
	<b>Sentiment d'efficacité personnelle</b>	Pensiez-vous qu'il était aisé de suivre cette formation ? A la fin de la formation, vous sentiez-vous capable d'aborder votre nouveau métier ?
Après le CIF	<b>Projet</b>	Est-ce que l'on peut voir ensemble votre situation actuelle par rapport à votre projet initial ? Que s'est-il passé d'important ? Comment voyez-vous la suite de votre projet de reconversion ? Comment voyez-vous vos chances de devenir [métier] aujourd'hui ?
	<b>Identité</b>	Comment est-ce que vous vous définiriez aujourd'hui ? Vous sentez-vous à votre place dans votre situation professionnelle ?