



HAL
open science

Les ruptures intentionnelles de carrière chez les cadres français.e.s souhaitant redonner du sens à leur vie professionnelle : concept et processus

Elodie Chevallier

► To cite this version:

Elodie Chevallier. Les ruptures intentionnelles de carrière chez les cadres français.e.s souhaitant redonner du sens à leur vie professionnelle : concept et processus. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, INETOP, 2017, 46 (3), pp.1-21. 10.4000/osp.5484 . hal-03671445

HAL Id: hal-03671445

<https://hal-cnam.archives-ouvertes.fr/hal-03671445>

Submitted on 18 May 2022

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.



L'orientation scolaire et professionnelle

46/3 | 2017

Les reconversions professionnelles : processus
psychologiques contextes et dispositifs
d'accompagnement

Les ruptures intentionnelles de carrière chez les cadres français.e.s souhaitant redonner du sens à leur vie professionnelle : concept et processus

*Describing the concept and process of intentional career disruption by French
executives wishing to give new meaning to their professional lives*

Elodie Chevallier



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/5484>

DOI : [10.4000/osp.5484](https://doi.org/10.4000/osp.5484)

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 1 septembre 2017

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Elodie Chevallier, « Les ruptures intentionnelles de carrière chez les cadres français.e.s souhaitant redonner du sens à leur vie professionnelle : concept et processus », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 46/3 | 2017, mis en ligne le 01 septembre 2019, consulté le 16 décembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/5484> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.5484>

Ce document a été généré automatiquement le 16 décembre 2020.

© Tous droits réservés

Les ruptures intentionnelles de carrière chez les cadres français.e.s souhaitant redonner du sens à leur vie professionnelle : concept et processus

Describing the concept and process of intentional career disruption by French executives wishing to give new meaning to their professional lives

Elodie Chevallier

Introduction

- 1 Les mobilités professionnelles sont choses courantes dans les carrières contemporaines (Fouad & Bynner, 2008). Qu'elles se réalisent à l'intérieur de l'organisation, à l'extérieur du milieu de travail initial ou de manière invisible (lorsqu'il n'y a pas de changement de poste mais que l'activité même du travail évolue), les mobilités professionnelles s'avèrent un moyen d'adapter sa carrière aux contraintes de l'environnement ou à ses aspirations professionnelles (Mailliot, 2012). Chez les cadres, la mobilité professionnelle est davantage au service de leur évolution professionnelle (Recotillet & Dupray, 2009). En effet, un changement d'emploi peut se révéler être une occasion d'accéder à de nouvelles responsabilités ou encore d'enrichir son panel de compétences. C'est pourquoi en 2015, 60 % des cadres qui ont effectué une mobilité professionnelle l'ont fait de leur propre initiative (Association Pour l'Emploi des Cadres, 2016). Chez ce public, la majeure partie des mobilités traduit une volonté du cadre de renforcer son positionnement dans le statut ; cependant, quelques exceptions sont notables et mettent en évidence un malaise. Une recherche doctorale (Chevallier, 2016) s'est penchée de plus près sur les mobilités professionnelles descendantes effectuées de manière intentionnelle par des cadres français.e.s. Ces individus prennent l'initiative

de quitter leur poste pour occuper un emploi de non-cadre avec un salaire et un niveau de responsabilités moindre, pensant ainsi redonner du sens à leur vie professionnelle. Ces mobilités s'objectivent par le choix d'effectuer un changement simultané de métier, de secteur d'activité et de catégorie socioprofessionnelle (CSP). La CSP de cadre étant considérée comme l'une des plus élevées (Monso, 2006), ce type de mobilité est alors également synonyme de déclassement. Ce phénomène est décrit comme une rupture intentionnelle de carrière (Chevallier, 2016). La pertinence de ce concept est démontrée au regard des travaux existants sur la question des transitions professionnelles dans une première partie. Une deuxième partie présente les différentes étapes des ruptures biographiques, qui sont comparées à celles des ruptures intentionnelles de carrière à l'aide d'une approche qualitative dont la méthodologie est exposée dans une troisième partie. Une quatrième partie présente les principaux résultats de cette recherche, qui sont discutés dans une cinquième et dernière partie.

Le concept de rupture intentionnelle de carrière

- 2 Le concept de rupture intentionnelle de carrière a été développé à l'occasion d'une recherche doctorale en sciences de l'éducation portant sur les cadres français arrivés au mitan de la vie et cherchant à redonner du sens à leur activité professionnelle par un déclassement (Chevallier, 2016). Ce concept s'applique à un public spécifique, celui des cadres arrivés à la moitié de la vie et en quête de sens. Les caractéristiques de ce public justifient l'élaboration d'un nouveau concept, en effet, les notions existantes dans la littérature liée aux transitions professionnelles n'abordent que partiellement le public de cadres ancrés dans une dynamique d'évolution de carrière et vivant une période critique de la vie adulte.

Les cadres et la rupture intentionnelle de carrière

- 3 Deux caractéristiques se dégagent du profil du public à l'étude : d'une part celle d'être cadre sur le marché du travail français depuis au moins une dizaine d'années, ce qui montre un engagement dans une dynamique d'évolution de carrière. D'autre part, il s'agit d'adultes abordant le mitan de la vie, à savoir une période qui peut s'avérer propice aux remises en questions.

Des cadres inscrits dans une dynamique d'évolution de carrière

- 4 En France, les cadres jouissent d'un statut particulier valorisé socialement (Monso, 2006) avec un fonctionnement assez structuré. Avoir le statut de cadre signifie d'être en capacité de maintenir, voire de développer son employabilité. Or, l'une des clés de l'employabilité chez les cadres reste la mobilité professionnelle, à savoir la multiplication des expériences professionnelles permettant d'étoffer les compétences individuelles. L'évolution dans cette fonction nécessite alors de mettre en place une forme de stratégie visant à passer de poste en poste régulièrement. Les cadres semblent être dans une logique de carrière et plus précisément d'évolution dans la carrière. C'est en ce sens que Bouffartigue (2001) considère que le concept de carrière est pertinent chez le public de cadres, le concept de parcours professionnel étant plus adapté aux autres publics de travailleurs. La carrière doit être comprise dans sa forme

postmoderne, soit comme l'ensemble des expériences professionnelles composées de plusieurs postes dans des organisations différentes, voire de périodes de chômage ou de retour en formation. On parle alors de carrière protéenne (Hall, 1996), représentant la multiplicité des parcours mais également des formes de carrières, ainsi que le fait que l'individu est aujourd'hui dans l'obligation de gérer sa carrière en fonction des aléas du contexte dans lequel il évolue et de ses aspirations. Dans cette même veine, la carrière sans frontière (Arthur, 1994 ; Arthur & Rousseau, 1996) met en évidence les effets des nouvelles formes d'organisation du travail, à savoir des parcours professionnels où se succèdent plusieurs postes assez variés en termes de nature et de durée.

- 5 Ainsi, le concept de carrière est utilisé ici non pas pour indiquer une progression linéaire, mais réfère plutôt à une progression subjective davantage liée au système individuel de valeurs. En ce sens, le concept de carrière semble pertinent pour illustrer la progression professionnelle des cadres et notamment pour souligner une préoccupation de développer leur employabilité dans la première décennie de leur vie professionnelle.

Des adultes arrivés au mitan de leur vie

- 6 Les cadres inscrits dans une logique de carrière comptent au moins une dizaine d'années d'expérience professionnelle, ce qui correspond généralement à un positionnement aux alentours de la quarantaine. Bien que chacun des âges de la vie adulte comporte une forte part de subjectivité et nécessite de prendre en considération à la fois l'âge chronologique mais également le ressenti et surtout l'âge auquel l'individu s'identifie (Heslon, 2007), il apparaît que la quarantaine renvoie à la période si particulière dite du mitan de la vie. Le mitan de la vie se présente comme « le moment approximatif à partir duquel chez l'adulte il y a déplacement de la perception du temps déjà vécu vers le temps qui reste à vivre » (Boutinet, 2002, p. 58). Selon Boutinet, cette période peut prendre la forme d'une réévaluation de la première partie de la vie d'un individu par une revue des actions réalisées et des valeurs qui les fondent, ainsi que leurs finalités, ce qui débouche parfois sur une remise en question. Du point de vue professionnel, l'adulte s'interroge sur son identité vocationnelle, sur ses valeurs de travail et sur sa vie occupationnelle en général (Riverin-Simard, 1993). Riverin-Simard précise que la réflexion de l'adulte peut même aller jusqu'à envisager de donner de nouvelles lignes directrices plus personnalisées à sa carrière, qui seraient construites au regard de ses expériences passées. Certains adultes se projettent vers une autre vie, car ils se sentent encadrés dans les exigences de la société productiviste. Pour Riverin-Simard, la remise en question de ces adultes peut être tellement forte qu'ils en arrivent à avoir pour seul espoir de s'extraire un jour du marché du travail.
- 7 Ainsi, le mitan de la vie s'avère un moment propice aux remises en question à la fois personnelles et professionnelles. Il s'agit d'une période sensible constituée d'une alternance de moments de structuration de l'expérience, de déstabilisation, de rupture, engendrant des prises de décision opportunes (Riverin-Simard, 1993) et visant à recréer un nouvel équilibre en lien avec les valeurs de l'adulte et donc davantage porteur de sens. Ce public se présente alors comme sensible à toute incitation à effectuer une transition.
- 8 Les cadres à l'étude dans cette recherche connaissent une période personnelle où la quête de sens et de finalités de vie devient une préoccupation majeure. Ils vivent

également une situation professionnelle qui les contraint à la réussite. Alors qu'ils ont passé leur première partie de carrière à développer leur employabilité, certains cadres, après une remise en question, décident de ne plus suivre ce schéma, car ils considèrent que celui-ci ne répond plus à leurs besoins. Ils ne trouvent plus de sens dans la réalisation de leur activité professionnelle et sont convaincus que la solution passe par un changement. Ces cadres justifient leur changement professionnel non pas par une envie mais par un besoin, une nécessité. Aussi, ils effectuent intentionnellement une rupture dans leur carrière afin d'en fabriquer eux-mêmes la suite, ce qui leur permet de lui attribuer un sens.

La pertinence sociale du concept

- 9 Ce qui est appelé ici rupture intentionnelle de carrière est très souvent abordé à travers la question d'un changement de vie, d'une transformation radicale de son environnement professionnel. Chaque année, les principaux magazines français de société consacrent à ce phénomène un dossier spécial avec des titres plus ou moins évocateurs : *Ces quadra qui ont changé de vie* (Le Figaro) ; *changer de carrière : un souhait pour la moitié des salariés* (Le Monde) ; *changer de vie, le syndrome de la chambre d'hôte* (magazine Sciences humaines), *changer de vie ou se changer soi ? et Témoignages : ils ont osé tout plaquer. Et après ?* (Psychologie magazine) ; *Pourquoi cette envie de larguer les amarres ?* (Psychologie). Ces articles relatent l'histoire de femmes et d'hommes ayant une situation enviable. Il s'agit très souvent de professionnels titulaires du statut de cadre, exerçant une profession intellectuelle et bénéficiant d'un Contrat à Durée Indéterminée (CDI) depuis de nombreuses années. D'un point de vue externe, leur travail semble intéressant et pourvu de responsabilités. Ils évoluent dans des organisations qui sont souvent très connues. Malgré cela, ils ont choisi de « tout plaquer » pour exercer une activité moins valorisée socialement, mais qui leur apporte plus de satisfactions au regard de ses finalités.
- 10 Même si le nombre de cadres ayant effectivement changé de vie professionnelle paraît marginal (il est à ce jour encore impossible de les chiffrer), il semble que la question de la rupture intentionnelle de carrière soit présente dans la société étant donné l'intérêt qu'y accordent les médias. Du point de vue scientifique, ce phénomène est le plus souvent qualifié de bifurcation ou de reconversion professionnelle.

La pertinence scientifique du concept

- 11 Ces mobilités marquant un tournant dans la carrière peuvent être qualifiées de bifurcation ou de rupture biographique (Denave, 2007, 2010, 2014 ; Bessin, Bidart & Grossetti, 2010 ; Bidart, 2007, 2010) ou encore de reconversion professionnelle volontaire (Négroni, 2005a, 2005b, 2007). Ces différentes appellations concernent des mobilités impliquant un changement simultané de métier et de secteur d'activité. Les travaux de Négroni concernent un public aux âges et aux expériences professionnelles variés ayant comme point commun d'avoir volontairement effectué une mobilité professionnelle, dans la région Nord-Pas-de-Calais. Les recherches de Bidart ainsi que celles de Grossetti et Bidart portent sur une population de jeunes adultes fraîchement entrés dans la vie active. Enfin, les travaux de Denave traitent d'un public assez représentatif de chaque génération du monde du travail. L'ensemble de ces travaux permet ainsi de dresser un portrait du changement professionnel volontaire.

Cependant, chez les cadres, la mobilité professionnelle descendante implique également un changement de CSP, associé à un déclassement. Or, chez un public où la mobilité est généralement un outil au service de l'employabilité et où la notion de carrière est très présente (Bouffartigue, 2001), les notions de reconversion professionnelle volontaire, de bifurcation ou de rupture biographique montrent leurs limites. C'est pourquoi, un concept se basant sur les notions qui viennent d'être présentées et cernant spécifiquement le public de cadres arrivés au mitan de la vie et mettant fin à sa dynamique carrière pour redonner du sens à sa vie professionnelle semble pertinent.

Les éléments constitutifs du concept

- 12 Le concept de rupture intentionnelle de carrière (Chevallier, 2016) s'inscrit dans les sciences de l'éducation et plus précisément dans le champ de l'orientation tout au long de la vie. La rupture intentionnelle de carrière se base sur trois concepts centraux : la carrière, la rupture et l'intentionnalité.

Le concept de carrière

- 13 Le recours au concept de carrière se justifie par le rapprochement des cheminements professionnels des cadres avec les modèles de développement de carrière et notamment celui du *Life career rainbow* de Savickas et Super (1996). Ce modèle comporte cinq stades : la croissance (4 à 13 ans) ; l'exploration (14 à 24 ans) ; l'établissement (25 à 44 ans) ; le maintien (45 à 64 ans) ; le déclin (65 ans et plus). Il intègre les dimensions de temps (une carrière commence à la naissance et se poursuit jusqu'à la mort), d'espace (une carrière est composée des différents rôles exercés dans les environnements déterminés par un individu au cours de sa vie) et la personne elle-même (une carrière existe seulement si une personne la poursuit) (Bujold & Gingras, 2000). Ce modèle a été enrichi par la notion de *life designing* proposée par Savickas et al. (2009) qui intègre de manière complémentaire l'environnement, l'entourage et la manière dont un individu prend en considération les possibles pour effectuer un choix de carrière. En ce sens, Fournier, Zimmermann, Gauthier, Masdonati, et Lachance (2016) indiquent que les choix professionnels doivent être appréhendés selon une perspective temporelle, cyclique et systémique plutôt que linéaire et causale.
- 14 Par conséquent, chaque individu a une seule carrière constituée de tous les rôles qu'il exerce au cours de sa vie, incluant les divers changements d'occupations, qu'ils soient ou non dans le même domaine d'activité, et renvoyant aux concepts de la carrière protéiforme ou protéenne (Hall, 1996) et de carrière sans frontière (Arthur, 1994 ; Arthur & Rousseau, 1996). La rupture de carrière doit alors être comprise comme un événement marquant un changement qui va au-delà de ceux qu'il est habituellement possible d'observer dans une carrière de cadre.

La notion de rupture

- 15 La notion de rupture est empruntée aux travaux sur la sociologie des bifurcations et s'intéressant aux transitions professionnelles les plus extrêmes, à savoir celles qui sont les plus imprévisibles et qui conduisent l'individu vers une activité professionnelle assez éloignée de son activité précédente du point de vue du métier, du secteur

d'activité et des compétences exercées. Dans ce cadre, Grossetti et Bidart (2006) évoquent la notion de rupture biographique, qui met l'accent sur le caractère brutal du moment où le changement professionnel se présente (un changement qui reste lui aussi important du point de vue des nouvelles compétences et du savoir-faire à mobiliser). La rupture biographique diffère des réorientations ou des reconversions professionnelles par son caractère brusque et imprévisible. L'imprévisibilité réside tant dans le moment où ce changement intervient que sur le chemin qui va être emprunté par l'adulte après celui-ci. Cependant, il vient d'être montré que chaque individu n'est doté que d'une seule carrière, qu'il poursuit tout au long de sa vie. Cela signifie, comme le souligne Denave (2014), qu'une rupture dans la carrière va de pair avec une sorte de continuité : le choix de rompre avec une situation de travail qui n'était pas en phase avec le système de valeurs de l'individu peut donc être compris comme une continuité biographique.

- 16 Les cadres concernés par cette recherche, parce qu'ils ne se retrouvaient plus dans les finalités et les valeurs de leur situation professionnelle ont effectué une rupture dans leur carrière pour leur permettre de la poursuivre *via* une nouvelle situation de travail qui leur correspondrait mieux.

Le concept d'intentionnalité

- 17 Le concept d'intentionnalité permet de mettre en avant l'initiative du cadre de marquer une rupture dans sa carrière. L'intentionnalité représente la dimension profonde qui sous-tend les intentions (Drolet, 1991). Elle se définit comme un processus pré-réflexif qui donne un sens à l'expérience et qui sous-tend les désirs, la volonté, les décisions et la motivation en général. L'intentionnalité fournirait « la structure au sein de laquelle se produisent le désir, la volonté et la décision » (Drolet, 1991, p. 231). Drolet indique que l'intentionnalité peut donc à la fois être de l'ordre de l'envie sans se manifester par une action et se manifester dans l'action sans passer par l'intention consciente. Pour lui, « le sens d'une action ne nous est souvent révélé que dans son accomplissement, et pas avant. Parfois, le sens n'émerge que longtemps après » (p. 232). Cet aspect se distingue de la notion d'intention, où le sens de l'action est connu en amont.

Questions de recherche

- 18 Au regard de l'analyse qui vient d'être réalisée tant sur les caractéristiques du public étudié que sur les concepts en jeu, il est proposé de considérer qu'un cadre en rupture intentionnelle de carrière répond aux quatre critères suivants :
- - Une ancienneté minimale dans le statut de cadre ;
 - - Un changement radical de métier et de secteur d'activité ;
 - - Une mobilité qui a eu lieu (depuis au moins un an) ;
 - - Une rupture effectuée de manière intentionnelle.
- 19 Ces critères sont assez proches de ceux relevés dans les travaux mentionnés précédemment (Denave, 2007, 2010, 2014, Négroni, 2005a, 2007), bien que la notion d'ancienneté dans le statut de cadre ait été ajoutée. Cela laisse supposer que les périodes composant le processus de la rupture intentionnelle de carrière seront assez similaires à celles identifiées pour les ruptures biographiques ou les reconversions professionnelles volontaires, mais qu'elles comporteront des spécificités liées au public

à l'étude. Par exemple, concernant la rupture biographique, Denave (2010) évoque un processus en cinq phases : (1) la perception de décalage entre les dispositions individuelles et celles de la situation professionnelle vécue ; (2) la survenue d'événements déclencheurs ayant comme conséquence la prise de décision à court ou moyen terme d'une rupture professionnelle ; (3) un désengagement progressif et une organisation du départ ; (4) la reconstruction d'un autre devenir professionnel ; (5) la mise en œuvre de ce nouveau projet professionnel.

- 20 D'un point de vue théorique, on peut supposer que les étapes du processus de rupture intentionnelle de carrière soient assez proches de celles qui viennent d'être décrites. Cependant, les spécificités liées au public à l'étude (un statut de cadre, l'arrivée au milieu de la vie, des adultes en quête de sens) laissent à penser qu'il existe des variantes ou des précisions à apporter. Partant de là, deux questions apparaissent quant au processus de rupture intentionnel de carrière : les périodes composant le processus sont-elles similaires à celles du processus de rupture biographique et de reconversion professionnelle volontaire ? Si non, quelles variantes apportent le public de cadres arrivant au milieu de la vie sur ces processus ? Une étude de terrain auprès de cadres ayant effectué une rupture intentionnelle de carrière pour redonner du sens à leur vie professionnelle a permis d'apporter des éléments de réponse à ces questions.

Méthodologie

- 21 Les ruptures intentionnelles de carrière chez les cadres arrivant au milieu de la vie sont un sujet qui, à notre connaissance n'a pas été traité dans la littérature scientifique. De plus, il s'agit d'un phénomène à la marge. C'est pourquoi une approche qualitative a été privilégiée.
- 22 Le récit de vie apparaissait comme un moyen approprié pour rendre compte du processus comme de son vécu (Bertaux, 1997 ; Chanfrault-Duchet, 1987), ce qui répondait parfaitement à l'objectif de cette recherche. Aussi, la méthode du récit de vie présentait deux caractéristiques pertinentes : a) elle mettait en évidence les temporalités d'un parcours ; b) elle sélectionnait les événements et le vécu à prendre en considération en recueillant des informations à la fois objectives et subjectives. De plus, le récit de vie correspondait à deux temporalités distinctes, le présent du récit et le passé de l'histoire. Ceci signifie que le passé est raconté avec l'œil du présent, il s'agissait alors d'un récit réflexif permettant d'identifier des tournants des parcours individuels qui ne seraient identifiables qu'*a posteriori*.
- 23 La principale réserve concernant la méthode du récit de vie, soit *l'illusion biographique* (Bourdieu, 1986), a été minimisée à l'aide de deux « bonnes pratiques » : la validité des données recueillies et la conformité des analyses effectuées. Selon Peneff (1994), « La validité qui sera accordée à la biographie dépend du niveau de contrôle de son contenu » (p. 29). Le locuteur a donc été mis en situation d'être contredit lorsque cela était nécessaire, par l'utilisation d'un carnet de bord où les principaux éléments du récit de vie étaient consignés (date, événement marquant, etc.) ce qui permettait des relances ou des demandes de précisions lorsqu'une incohérence et des réponses trop générales étaient relevées. Desmarais et Pilon (1996) recommandent également d'accompagner l'entretien d'un guide d'entretien ayant pour objectif de rappeler au chercheur le fil conducteur et des sujets à aborder durant le récit de vie. Dans cette perspective, un guide d'entretien a spécialement été élaboré pour cette recherche. La

seconde bonne pratique se situait au moment de l'analyse des données. Il s'agissait de confronter les différents récits afin d'en identifier des éléments communs et redondants et ainsi distinguer les éléments objectifs des éléments plus subjectifs liés à un vécu personnel ; le but étant d'isoler un noyau commun d'expériences, de faits et de pratiques (Bertaux, 1997). Le recours à plusieurs récits de vie s'est révélé indispensable afin de garantir la validité des données.

Participants

- 24 Concernant le recueil des données, les critères d'inclusion des participants à l'étude étaient calqués sur les critères identifiés au chapitre précédent pour qualifier le public de cadres en rupture intentionnelle de carrière, à savoir :
- 25 – Des adultes comptant au moins 10 ans d'activité professionnelle dont la plus grande partie a été effectuée sous le statut de cadre ;
- 26 – Des adultes ayant volontairement effectué un changement professionnel (changement de métier et de secteur d'activité) ou un retrait de la vie professionnelle les ayant amenés à quitter leur statut de cadres et la logique de carrière dans laquelle ils étaient inscrits, pour se diriger vers une activité professionnelle susceptible de leur procurer plus de sens ;
- 27 – Des adultes dont la rupture de carrière a été amorcée il y a plus d'un an.
- 28 Les données ont été recueillies sur une année complète, plus précisément entre le mois d'octobre 2014 et le mois d'octobre 2015. Une annonce a été diffusée au sein du réseau de l'équipe de recherche afin de solliciter des répondants. Dix personnes ont été interviewées (cinq hommes et cinq femmes). Leur profil ainsi que les postes qu'ils occupaient avant et après leur rupture sont décrit sur le Tableau 1.

TABLEAU 1. Profil des répondants

Prénom d'emprunt	Âge au moment de l'entretien	Nombre d'années d'expérience avant la rupture	Âge au moment de la rupture	Modalité de la rupture	Temps de latence entre la rupture et la mise en projet	Formation initiale	Situation professionnelle avant la rupture	Situation professionnelle au moment de l'entretien
Gregory	43 ans	15 ans	41 ans	Rupture conventionnelle	Aucun	BTS Communication	Responsable régie publicitaire Groupe média Cadre salarié	Paysagiste Entreprise de paysage Salarié

Bruno	59 ans	25 ans	52 ans	Rupture conventionnelle	4 mois	DESS analyse informatique	Directeur des Systèmes d'Information Entreprise d'informatique Cadre salarié	Conseiller prévention environnement Association prévention environnement Salarié
Bérénice	52 ans	16 ans	38 ans	Démission	1 an	DESS Marketing	Directrice Marketing Groupe média Cadre salariée	Professeure de yoga spécialisée dans l'accompagnement individuel Profession libérale
Patrick	47 ans	18 ans	39 ans	Abandon de poste	5 ans	Bac + Master gestion de patrimoine en VAE	Conseiller en gestion de patrimoine Groupe bancaire Cadre salarié	Conseiller en insertion professionnelle Organisme d'aide à la recherche d'emploi Salarié
Gislain	47 ans	20 ans	44 ans	Rupture conventionnelle	1 an et demi	Ingénieur ponts et chaussées	Directeur de l'innovation Entreprise du secteur de l'environnement Cadre salarié	Directeur du développement et de l'innovation Entreprise de transport Cadre Salarié
Armelle	41 ans	15 ans	37 ans	Plan de départ volontaire	Aucun	Ingénieur Agro Alimentaire	Responsable marketing Entreprise agricole Cadre salariée	Conseillère en identité visuelle Profession libérale
Nathalie	49 ans	20 ans	42 ans	Plan départ volontaire	1 an	DESS information communication	Co-directrice d'un service presse Groupe de presse Cadre salariée	Editrice Entreprise d'édition numérique Cheffe d'entreprise
Lise	38 ans	10 ans	37 ans	Démission	Aucun	Maitrise de contrôle de gestion	Contrôleuse de gestion Groupe de transport Cadre salariée	Assistante maternelle Salariée
Karine	47 ans	23 ans	42 ans	Licenciement	Aucun	BTS commercial	Directrice commerciale Entreprise de transport Cadre salariée	Sophrologue Profession libérale

David	50 ans	15 ans	45 ans	Transaction	Aucun	DESS industrie pharmaceutique	Directeur adjoint Industrie pharmaceutique Cadre salarié	Sommelier Cave à vin chef d'entreprise
-------	--------	--------	--------	-------------	-------	----------------------------------	--	--

TABLE 1. *Profile of respondents*

- 29 Avant chaque interview, un pré-entretien téléphonique a été réalisé avec chacune des personnes répondantes en vue de lui exposer les conditions de l'interview (et notamment le fait que celui-ci était enregistré) et la possibilité de se désister en tout temps. Un protocole de consentement a systématiquement été envoyé par courriel aux répondants quelques jours avant la rencontre afin qu'ils puissent en prendre connaissance et le rapporter signé le jour de l'entretien.

Procédure d'analyse

- 30 Les questions de recherche telles qu'elles viennent d'être présentées visent à comparer les dix parcours étudiés. Trois niveaux d'analyse des données ont été utilisés. Le premier niveau permettait d'effectuer de manière chronologique une analyse phénoménologique des données (Paillé & Mucchielli, 2012) afin de mettre en évidence la réalité de dix ruptures intentionnelles de carrière distinctes. Le deuxième niveau servait à faire une analyse comparative des caractéristiques de ces dix ruptures intentionnelles de carrière pour mettre en perspective leurs différences et leurs similitudes. Le troisième niveau offrait une analyse à l'aide de catégories conceptualisantes des données dans le but d'apporter des éléments de réponse complémentaires et précisément axés sur certains concepts en jeu dans les ruptures intentionnelles de carrière. Ces trois méthodes sont décrites plus précisément dans les sections suivantes.

L'examen phénoménologique des données d'entretien

- 31 L'examen phénoménologique des données a débuté dès le moment du recueil des données. Il s'agissait tout d'abord d'une écoute initiale et attentive des propos de la personne interviewée afin d'établir une compréhension des contenus rapportés et de leur cohérence, en mettant entre parenthèse les *a priori* de l'équipe de recherche. Des notes ont systématiquement été prises sur un carnet de bord. Il s'agissait aussi de constituer des repères temporels correspondant principalement aux activités professionnelles exercées et aux éléments déclencheurs de la rupture.
- 32 Les données de chaque récit de vie ont été traitées et présentées à l'aide d'un récit phénoménologique d'une page à une page et demi, présentant « les éléments les plus phénoménologiquement probants de l'entretien » (Paillé & Mucchielli, 2012, p. 140). Il s'agissait de mettre en exergue les faits exposés par les adultes interrogés, de reconstruire leur parcours de vie tout en séparant dans leur discours les éléments descriptifs des éléments explicatifs. Une seconde partie du récit phénoménologique a été consacrée à une analyse critique du récit de vie. Elle apportait des éléments complémentaires au discours des participants à partir des notes prises au cours des entretiens. Il s'agissait, par exemple, de noter un comportement ou une contradiction à

l'intérieur du récit de vie qui ne pouvait être retranscrit. Ces précisions supplémentaires avaient pour but de fournir un regard critique (mais néanmoins subjectif) sur les propos recueillis, en vue de fournir une meilleure compréhension de la réalité de la situation.

L'analyse comparative des données

- 33 L'analyse comparative des données a été réalisée en deux temps. Tout d'abord, au moment du recueil des données, la logique d'analyse comparative s'est mise en place dès la réalisation du deuxième récit de vie (Bertaux, 1997). En effet, c'est à partir de la réalisation du second entretien que s'est initiée une logique de comparaison entre les récits. Les relances se sont enrichi des entretiens précédents. L'analyse comparative des données consistait alors « à élaborer progressivement un modèle de plus en plus précis et riche faisant apparaître des récurrences entre différentes situations » (Sanséau, 2005, p. 50). Afin d'éviter un biais dans l'analyse des données, les relances effectuées durant les interviews ont été systématiquement mentionnées dans les transcriptions.
- 34 Dans un second temps, un tableau d'analyse biographique a été créé pour chacun des répondants. Il s'agissait d'un tableau récapitulatif des différentes étapes de la carrière de l'ancien.ne cadre et de son parcours scolaire au jour de l'entretien. L'analyse comparative des données s'est basée sur la consolidation des dix tableaux d'analyse biographique réalisés pour chacun des participants. Afin de comparer les dynamiques de carrière et le processus de rupture de l'ensemble des répondants, une attention particulière a été apportée au fait que la compilation des analyses individuelles puisse être lue sur une même base temporelle. Or, chaque adulte n'a pas été interviewé au même moment de sa carrière, avec le même temps de recul, et les ruptures de carrière n'ont pas été réalisées exactement au même âge. Dans le but de rétablir un équilibre temporel, l'axe des temps n'a pas été considéré en termes d'âge, mais en termes d'années d'expériences, c'est-à-dire que la première année d'expérience a été notée comme A1, la deuxième A2, la troisième A3, etc. Ainsi, la carrière de chaque adulte interviewé a été graduée selon cette temporalité, ce qui permettait une meilleure comparaison des phénomènes dans le temps. Les résultats de cette analyse ont été présentés via un tableau d'analyse biographique consolidé, c'est-à-dire un ensemble des dix tableaux d'analyse biographique alignés sur une même base temporelle, permettant de comparer les données de chaque répondant ¹.

L'analyse à l'aide de catégories conceptualisantes

- 35 L'analyse à l'aide de catégories conceptualisantes (Paillé & Mucchielli, 2012) permettait de travailler plus en profondeur certaines thématiques et phénomènes qui revenaient régulièrement dans les récits de vie. Cette méthode permettait de décrire un phénomène dynamique, prenant des formes différentes selon les individus concernés et étant en ce sens assez difficile à circonscrire.
- 36 L'analyse à l'aide de catégories conceptualisantes s'est déroulée en plusieurs étapes. Elle a débuté au moment du recueil des propos des personnes interviewées par une prise de notes. Ces notes portaient à la fois sur la chronologie des événements et sur des mots clés et des thématiques à explorer durant la phase d'analyse des données, dans l'optique d'utiliser ultérieurement ces informations comme marqueurs explicatifs. L'objectif étant de voir, au fil des entretiens, si ces marqueurs apparaissaient de

manière récurrente et dans quel contexte. À partir de l'ensemble des marqueurs identifiés, le travail a ensuite consisté à regrouper ceux décrivant un même phénomène ou un phénomène de même catégorie et à en identifier la récurrence. Ainsi, cette analyse ne portait pas sur le contenu strict des discours, elle ne visait pas non plus à cerner les détails des témoignages, mais elle cherchait plutôt à nommer la logique sous-jacente, le phénomène traversant l'expérience ou le comportement des participants.

- 37 Par ces analyses, un processus de rupture intentionnelle de carrière composé de quatre périodes a été mis en évidence.

La présentation des résultats

- 38 Quatre périodes ont systématiquement été repérées dans les récits des répondants : la période de l'évolution de carrière, la période du maintien de carrière, le moment de la rupture intentionnelle de carrière et enfin la période de la définition puis de la mise en œuvre du nouveau projet professionnel.

La période de l'évolution de carrière

- 39 Il apparaît que les cadres interrogés débutent systématiquement leur carrière par une période, allant de 5 à 10 ans, durant laquelle ils ont privilégié leur évolution professionnelle. Celle-ci est entendue ici par le fait de gagner en compétences, en responsabilités mais aussi en termes de rémunération ou en position hiérarchique. Pour les répondants débutant leur carrière sous le statut d'employé, cela a été l'occasion d'accéder au statut de cadre. Cette période d'évolution de carrière prend plusieurs formes, qui répondent à différentes logiques.
- 40 Une première logique vise à saisir spontanément des opportunités permettant d'augmenter leur employabilité et nécessitant une mobilité sur le marché du travail. Cette stratégie de développement de l'employabilité à travers un changement d'entreprise consiste à passer d'un emploi à un autre, voire parfois à transiter par des périodes de chômage, pour occuper des postes permettant d'acquérir plus de compétences ou d'augmenter leur sphère de responsabilités ou encore leur rémunération.
- 41 Une deuxième logique concerne les individus qui profitent de contraintes de mobilité (qui sont souvent celles de leur conjoint) afin de servir leur propre mobilité. Ainsi, certains autres cadres ont adapté leur stratégie d'évolution de carrière à des contraintes d'ordre personnelles, en utilisant la mobilité géographique comme mobilité sur le marché du travail.
- 42 Une dernière logique consiste à privilégier davantage la mobilité dans l'emploi et notamment l'évolution au sein d'une même entreprise. Il s'agissait soit d'occuper un nouveau poste impliquant plus de responsabilités au sein de la même entreprise, soit de conserver le même poste, mais en faisant évoluer leur sphère de responsabilités, ce qui leur a permis de développer de nouvelles compétences.
- 43 Les trois stratégies d'évolution de carrière qui viennent d'être présentées ont en commun le fait que pour qu'elles soient mises en œuvre il est nécessaire que le cadre ait une envie de développer son employabilité et soit dans une forme de cercle vertueux. Parce que son activité professionnelle le mobilise, il a alors envie de développer ses

compétences pour alimenter sa motivation par la réalisation de nouvelles missions ou responsabilités.

La période du maintien de carrière

- 44 Le maintien de carrière est une période qui n'est pas clairement exprimée comme telle par les répondants. Les éléments de leur discours ainsi que leurs choix professionnels permettent néanmoins de comprendre qu'ils n'étaient plus dans une logique d'évolution, mais qu'ils n'étaient pas encore dans une logique de rupture. Les cadres connaissaient un sentiment de décalage, mais se maintenaient tout de même dans leur situation de travail. Ce sentiment s'est accentué avec l'arrivée d'événements déclencheurs, qui les ont peu à peu poussés vers un désengagement. Cet entre-deux est caractérisé par le fait que les répondants ne cherchaient plus à effectuer de mobilités en vue d'améliorer leur employabilité, ils étaient plutôt préoccupés par la conciliation de leur activité professionnelle actuelle avec leurs préoccupations du moment (vie de famille, changement de valeurs, etc.).
- 45 Les récits des répondants laissent entrevoir deux grandes conditions pour créer une bascule entre la période de maintien et le moment de la rupture de carrière : les conditions financières et les conditions personnelles. Très souvent, ce qui a créé l'opportunité de mettre fin à sa carrière est l'aspect financier. En effet, une partie des récits de vie indique que la rupture s'est décidée au moment où le cadre était certain de pouvoir assumer financièrement son choix. Il a aussi été relevé dans les propos des répondants un certain sentiment de maturité, de confiance en soi, qui a permis de passer le cap de la rupture intentionnelle de carrière.
- 46 La période du maintien est une forme d'entre-deux, un moment qui arrive après une phase intense, où les cadres concerné.e.s concentrent leur énergie dans une seule direction, et avant une série de forts changements. Ainsi, la période de maintien s'avère un moment de réflexion, de prise de conscience d'un décalage entre des besoins et une réalité professionnelle. Après des tentatives répétées de conciliation, une ultime réflexion a abouti à la conclusion que la seule solution consistait en un changement professionnel.

Le moment de la rupture intentionnelle de carrière

- 47 Le moment de la rupture de carrière correspond à l'instant où l'individu a mis fin intentionnellement et définitivement à sa situation professionnelle (du moins c'est ce qu'il pensait à ce moment). La rupture est alors formalisée par, dans un premier temps, le départ de son entreprise puis, dans un second temps, par le fait de ne plus reprendre une activité professionnelle de cadre. C'est donc seulement après quelques années dans une nouvelle position professionnelle qu'il est possible de confirmer que l'ancien cadre a effectivement réalisé une rupture intentionnelle de carrière.

La période de la définition puis de la mise en œuvre du nouveau projet professionnel

- 48 La dernière étape du processus de rupture intentionnelle de carrière est composée de deux temps : le temps de la définition du nouveau projet professionnel et le temps de sa mise en œuvre.
- 49 L'analyse comparative des données a permis de mettre en évidence que le temps de définition du projet professionnel pouvait intervenir à différents moments du processus de rupture intentionnelle de carrière. Certains répondants ont anticipé la rupture en définissant leur projet en amont, d'autres ont attendu le moment de la rupture pour réfléchir à leur nouveau projet, d'autres encore ont laissé passer un temps de latence pour se mettre en définition de projet. Dans le premier cas, le fait d'avoir défini le nouveau projet professionnel était une condition pour permettre de passer à l'étape de la rupture. En effet, chez ces répondants, la rupture est devenue un moyen de mettre en œuvre leur nouveau projet professionnel, à la fois parce qu'elle leur a apporté le temps nécessaire et parfois aussi parce qu'elle leur a offert le financement adéquat. Dans le deuxième cas, le nouveau projet a été défini en aval parce que la rupture s'est présentée comme une « opportunité » (un licenciement, une transaction etc.) arrivant un peu tôt par rapport au moment de la maturité de leur projet professionnel. Aussi, il est possible de considérer que l'opportunité même de la rupture soit l'événement déclencheur. Dans le troisième cas de figure, la définition du nouveau projet professionnel est intervenue après un temps de latence. Il s'agit des répondants qui ont laissé passer un peu de temps entre la fin de leur expérience professionnelle et le début de leur nouveau projet. Ils l'ont justifié principalement parce qu'ils avaient besoin de temps pour se remettre en projet, ils avaient besoin de souffler, de voir autre chose ou encore de se faire plaisir avant de redémarrer une nouvelle expérience professionnelle. La rupture a été pour eux l'occasion de rentrer dans une sorte de sas de décompression où ils se sont totalement éloignés de leur milieu professionnel, où ils avaient la disponibilité qu'ils désiraient avoir pour prendre le temps de réfléchir, de se poser et de mettre en œuvre une nouvelle stratégie professionnelle.
- 50 Pour la totalité des répondants, lorsque l'événement a eu lieu, l'opportunité d'effectuer une rupture a été prise au sérieux. Ils auraient pu retrouver un poste équivalent dans une structure concurrente mais leur choix s'est porté sur un changement total de carrière (dans un premier temps du moins). En ce sens, la rupture de carrière est bien intentionnelle même si le moment et la modalité n'ont pas toujours été maîtrisés. De manière objective, des variantes à la rupture intentionnelle de carrière se dessinent. Elles se différencient en fonction de la manière dont l'événement déclencheur est considéré : comme une opportunité de mettre en œuvre un projet précédemment défini, comme une opportunité de quitter une situation professionnelle ou comme un événement face auquel il va falloir rebondir en définissant un nouveau projet professionnel.
- 51 La mise en œuvre du projet marque le démarrage d'une nouvelle activité professionnelle. L'analyse des données à l'aide de catégories conceptualisantes a permis de mettre en évidence que lorsque cette mise en œuvre est bien entamée, il existe une phase d'appropriation consistant à remobiliser les compétences acquises dans l'activité professionnelle de cadre pour les adapter à la nouvelle activité. En effet, les répondants qui, suite à la rupture, occupaient un métier assez éloigné de leur métier précédent,

mobilisaient leurs compétences initiales en les détournant de leurs finalités premières. Cette remobilisation et adaptation des compétences leur apporte une plus-value et une originalité dans la manière d'appréhender le nouveau métier. Ceci montre une forme d'appropriation du nouveau métier et confirme que la mise en projet est bien entamée et qu'une poursuite de la carrière est en train de se dessiner.

- 52 La Figure 1 reprend de manière schématique ces résultats. Elle représente par une flèche horizontale la temporalité du processus de rupture intentionnelle de carrière. Les différentes étapes de ce processus qui viennent d'être exposées sont représentées en gras. La figure met également en évidence la présence d'événements et de non-événements déclencheurs dans le processus de rupture intentionnelle de carrière. Leur positionnement en amont ou en aval du moment de la rupture intentionnelle de carrière donne une signification différente aux événements déclencheurs, qui peuvent être considérés soit comme une opportunité de mettre en œuvre le nouveau projet professionnel, soit comme une opportunité de quitter une situation professionnelle problématique.

Figure 1. Les étapes du processus de rupture intentionnelle de carrière et ses variantes

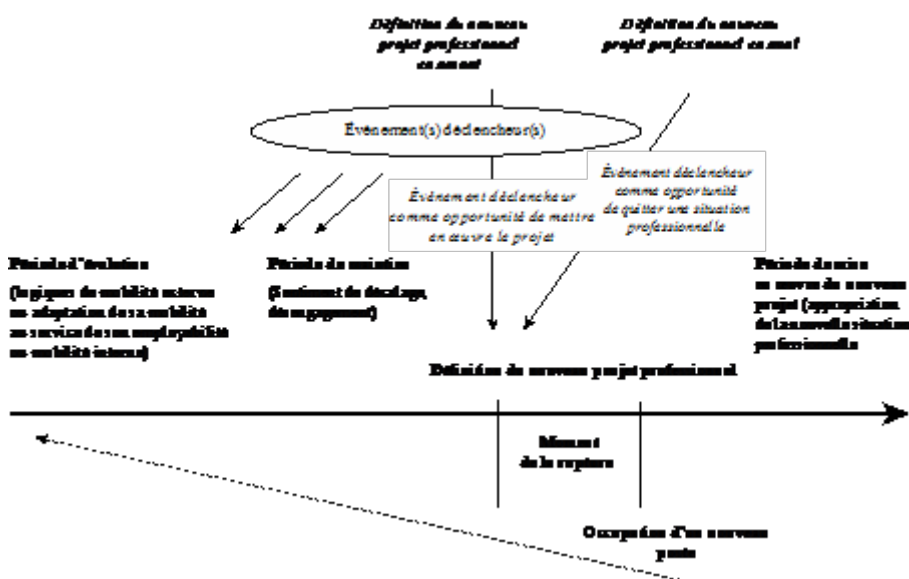


Figure 1. Stages of the intentional career disruption process and its variants

La discussion des résultats

- 53 Les phases du processus de rupture intentionnel de carrière mises en évidence à travers l'analyse et la comparaison des dix récits de vie correspondent, dans les grandes lignes, aux cinq moments du processus de rupture professionnelle identifiés par Denave (2010). Cela dit, cinq éléments ressortant de nos analyses viennent enrichir ce dernier modèle.
- 54 La période de l'évolution de carrière : elle est marquée par la mise en œuvre d'une stratégie d'évolution professionnelle visant à développer l'employabilité du cadre. Ce dernier a recours à la mobilité externe ou interne selon les possibilités que lui offre le contexte dans lequel il évolue. Il n'existe pas d'équivalent à cette stratégie chez le public de non cadres décrit par Denave ;

- 55 La période du maintien : cette période est marquée par un sentiment de décalage entre l'identité du cadre, son système de valeurs personnelles, ses finalités et ce que lui renvoie sa situation professionnelle. Ce sentiment se transforme peu à peu en un désengagement vis-à-vis de sa situation professionnelle : le cadre ne cherche plus à développer son employabilité ni son réseau et renonce à chercher à évoluer au sein de son organisation, comme dans toute autre organisation du même type. Ainsi, le cadre n'est plus dans la course à l'employabilité, mais ne quitte pas pour autant sa situation professionnelle. Cette période est propice à l'arrivée d'un ou de plusieurs événements déclencheurs. Cet état d'esprit est également présent dans les travaux de Denave, qui parle alors d'un désengagement de la vie professionnelle ;
- 56 Le moment de la rupture : tout comme dans les travaux de Denave, il est marqué par le départ de la situation professionnelle ressentie comme problématique et formalisé par une rupture du contrat de travail et le départ de l'organisation ;
- 57 La définition et la mise en œuvre du nouveau projet professionnel : elle est marquée par la concrétisation d'un nouveau projet en dehors des métiers et des secteurs d'activités que le cadre avait connu jusque-là. Cette nouvelle situation professionnelle l'exclut également du statut de cadre. Cette période n'est effective que lorsque l'ancien cadre montre une forme d'engagement dans sa nouvelle vie professionnelle. Il s'agit de s'approprier son nouveau métier en faisant évoluer son activité ou les compétences qui y sont mobilisées. Aussi, lorsque cette condition est remplie, le changement professionnel effectué peut être considéré comme une rupture intentionnelle de carrière. Ce dernier aspect n'apparaît pas dans les travaux de Denave et semble ainsi spécifique aux cadres en quête de sens, dans la mesure où ceux-ci cherchent à recréer une situation professionnelle qui soit au plus proche de leur idéal et qu'ils composent selon leur volonté.
- 58 Il existe sur ce processus une variante concernant le moment de la définition du nouveau projet professionnel, suivant que ce dernier intervient en amont de la rupture, juste après la rupture ou après un temps de latence. Lorsque le projet professionnel est défini en amont de la rupture, c'est-à-dire durant la période de maintien, l'événement déclencheur prend la forme d'une occasion de le concrétiser. Lorsque le nouveau projet professionnel est défini tout de suite après la rupture, cela laisse à penser que celle-ci n'a pas été anticipée. Dans ce cas, l'événement déclencheur peut être considéré comme une opportunité de quitter une situation professionnelle insatisfaisante. Enfin, lorsque le nouveau projet professionnel est défini après une période de flottement, qui peut être rapprochée de ce que Boutinet (2010) nomme la « jachère créatrice », alors l'événement déclencheur est considéré comme une opportunité de quitter une situation professionnelle problématique mais également de s'extraire quelques temps du tourbillon d'un marché du travail comme le remarque Riverin-Simard (1993) au sujet des perspectives professionnelles de certains adultes arrivant au milieu de la vie.
- 59 Les périodes constitutives du processus de rupture intentionnelle de carrière qui viennent d'être présentées et discutées sont fortement marquées par les caractéristiques du public étudié. En effet, la dynamique de carrière dans laquelle s'inscrivent les cadres est très présente à chacune des périodes, en particulier à la première (par la stratégie d'évolution de carrière) et la dernière (par la recherche d'une personnalisation de la nouvelle situation professionnelle à partir de la mobilisation de compétences qui ont du sens). La seconde caractéristique de ce public qui est celle de l'arrivée au milieu de la vie qui a une influence sur la période du maintien. Certains

répondants ont justifié le passage de l'étape de maintien à celle de la rupture par le sentiment d'avoir acquis une certaine maturité avec l'âge qui leur a donné confiance en eux pour passer ce cap.

- 60 Le processus de rupture intentionnelle de carrière qui vient d'être exposé se distingue de celui des ruptures biographiques notamment par l'existence d'une stratégie d'acquisition de nouvelles compétences et responsabilités spécifique aux cadres durant la période de l'évolution de carrière. Il existe également une distinction durant la période de la définition et la mise en œuvre du nouveau projet professionnel où les anciens cadres, parce qu'ils sont en quête de sens ont le souci d'exercer des activités et de mobiliser des compétences qui leur procure une forme de satisfaction. Par ailleurs, le fait que ces adultes arrivent au milieu de leur vie et considèrent qu'ils ont acquis la maturité nécessaire pour prendre des décisions qui ont un fort impact sur leur vie et de les assumer comme telles est également un élément qui n'est pas présent dans la notion de rupture biographique. En ce sens, le concept de rupture intentionnelle de carrière parce qu'il concerne spécifiquement un public de cadres arrivés au milieu de la vie et cherchant à redonner du sens à leur travail est tout à fait pertinent.

Limites et perspectives de la recherche

- 61 Cette recherche comporte plusieurs limites d'ordre conceptuel et méthodologique. Concernant les limites d'ordre conceptuel, la notion de rupture intentionnelle de carrière peut donner lieu à quelques réserves. En particulier, les critères d'inclusion de cette recherche portent essentiellement sur les motifs et modalités de rupture de l'ancienne situation professionnelle des participants et la projection qu'ils font à l'égard de leur nouvelle situation professionnelle. Pour une seule de ces personnes, la nouvelle situation professionnelle envisagée après la rupture et celle qu'elle occupe aujourd'hui sont différentes. Ainsi, Gislain n'a pas été jusqu'au bout de sa rupture de carrière est revenu à son métier de cadre dans une entreprise différente. Il a été convenu de conserver le cas de Gislain dans l'échantillon car il répondait aux critères d'inclusion préalablement identifiés. Son cas a permis de mettre en évidence que le processus de rupture intentionnelle de carrière n'était effectif que lorsque l'adulte s'approprie son nouveau métier. Une autre limite méthodologique a été relevée, il s'agit du fait qu'il s'est écoulé un temps différent entre le moment où les anciens cadres ont effectués leur rupture et le moment où ils ont été interviewés. Par exemple, une participante a été interrogée l'année suivant son changement d'activité et un autre plus de 14 ans après. Ces deux personnes n'avaient donc pas le même regard réflexif sur leur parcours. De plus, il faut reconnaître que les propos des cadres interrogés font appel à leur mémoire et à leur perception subjective de leur situation à une époque donnée, ce qui a pu probablement contribuer à introduire d'autres biais, dont l'oubli de mentionner certains faits.
- 62 Par ailleurs, cette recherche n'a pas permis d'approfondir certains aspects qu'il serait intéressant d'éclairer par des recherches ultérieures. En ce sens, il serait possible d'envisager une étude longitudinale permettant de suivre ces anciens cadres pendant quelques années et de vérifier s'ils se maintiennent dans leur nouvelle situation professionnelle ou s'ils ont effectué une autre rupture intentionnelle de carrière, mais aussi s'ils ont toujours le sentiment d'avoir un travail qui a du sens. Il serait également intéressant de questionner ces adultes sur d'autres aspects en lien avec leur situation

professionnelle, tels que leur satisfaction, leur bien-être au travail ou leurs valeurs de travail, en recourant à d'autres méthodes que le récit de vie, comme des questionnaires.

Conclusion

- 63 Il est possible de résumer la notion de rupture intentionnelle de carrière par un changement simultané de métier, de secteur d'activité et de CSP (par le passage de la catégorie de cadre à une autre catégorie). Pastré (2005) soutient que derrière une rupture se cache une continuité. Par conséquent, la rupture intentionnelle de carrière des cadres interrogés ne représente pas une nouvelle carrière, mais plutôt un changement à l'intérieur de leur carrière, consistant en l'appropriation d'un nouveau rôle professionnel de non-cadre. Denave (2014) indique à juste titre que les adultes en rupture biographique changent de métier pour ne pas changer eux-mêmes. Cette affirmation se confirme au regard de la manière dont les cadres que nous avons rencontrés définissent leur nouveau projet professionnel : ils mobilisent leurs projets d'orientation passés, leurs rêves d'enfant ou encore ils réfléchissent en fonction de leurs valeurs et de leurs finalités. Ainsi, même si le nouveau projet professionnel comporte des caractéristiques éloignées l'occupation précédemment exercée, il demeure en continuité avec leurs valeurs professionnelles. Les anciens cadres peuvent alors aménager leur nouveau projet avec des activités qui ont du sens pour eux et aussi tenter d'y incorporer des compétences qui étaient appréciées lors de la situation professionnelle précédente ou qui étaient jusque-là restées en sommeil (Mailliot, 2012). En ce sens, la rupture a comme objectif sous-jacent une forme de continuité biographique : elle permet de continuer à être et à exprimer ce que l'on est et ce que l'on veut devenir.

BIBLIOGRAPHIE

- Association pour l'emploi des cadres. (2016). *Panorama des mobilités professionnelles des cadres*. Paris : Les études de l'emploi cadre, 32.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of organizational behavior*, 15(4), 295-306.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career*. New York: Oxford University Press.
- Beck, S., & Vidalenc, J. (2016). *Enquête emploi en continu 2015* (Insee Première n° 1602).
- Bessin, M., Bidart, C., & Grossetti, M. (2010). *Bifurcations : les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Paris : La Découverte.
- Bertaux D. (1997). *Les récits de vie*. Paris : Nathan.

- Bidart, C. (2007). Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques. *Cahiers internationaux de sociologie*, 120, 29-57.
- Bidart, C. (2010). Bifurcations biographiques et ingrédients de l'action. In M. Bessin, C. Bidart et M. Grossetti (dir), *Bifurcations, Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement* (pp. 224-238). Paris : La Découverte.
- Boissière, L., & Chabert, C. (2014). Entre « réactionnel » et « compulsif » : dynamiques de la répétition suicidaire. *La psychiatrie de l'enfant*, 57(1), 85-155.
- Bouffartigue, P. (2001). *Les cadres fin d'une figure sociale*. Paris : La Dispute.
- Bourdieu, P. (1986). L'illusion biographique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 63, 69-72
- Boutinet, J.-P. (2002). *Psychologie de la vie adulte* (Vol. 2966). Paris : Presses Universitaires de France.
- Boutinet, J.-P. (2010). *Grammaires des conduites à projet*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Bujold, C., & Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière : théories et recherches*. Montréal : G. Morin.
- Chanfrault-Duchet, M. F. (1987). Le récit de vie : donnée ou texte ? *Cahiers de recherche sociologique*, 5(2), 11-28.
- Chevallier, E. (2016). *Redonner du sens à sa vie professionnelle par une rupture intentionnelle de carrière chez des cadres français au milieu de la vie*. Thèse de doctorat en éducation, Université de Sherbrooke, Québec
- Denave, S. (2007). *Les conditions individuelles et collectives des ruptures professionnelles*. *Cahiers internationaux de sociologie*, 120, 85-110.
- Denave, S. (2010). Les ruptures professionnelles : analyser les événements au croisement des dispositions individuelles et des contextes. In M. Bessin, C. Bidart et M. Grossetti (dir), *Bifurcations, Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement* (pp. 168-175). Paris : La Découverte.
- Denave, S. (2014). *Reconstruire sa vie professionnelle : sociologie des bifurcations biographiques*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Desmarais, D., & Pilon, J. M. (1996). *Pratiques des histoires de vie. Au carrefour de la formation, de la recherche et de l'intervention*. Paris : L'Harmattan.
- Drolet, J.-L. (1991). L'intentionnalité et le projet professionnel : préalables conceptuels de recherche. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy / Revue Canadienne de Counseling et de Psychothérapie*, 25(2).
- Fouad, N. A., & Bynner, J. (2008). Work transitions. *American Psychologist*, 63, 241-251
- Fournier, G., Zimmermann, H., Gauthier, C., Masdonati, J., & Lachance, L. (2016). Vers l'élaboration d'un cadre d'analyse des parcours professionnels : l'éclairage de l'approche du Parcours de vie et des théories récentes en développement de carrière. In G. Fournier, E. Poirel & L. Lachance (éd.), *Éducation et vie au travail : Perspectives contemporaines sur les parcours de vie professionnelle* (pp. 93-143). Québec : Presses de l'Université Laval.
- Gingras, M., Spain, A., & Cocandea-Bellanger, L. (2006). La carrière, un concept en évolution : Significations du travail et rôles de vie : perspectives dialectiques et stratégiques. *Carriéologie (Montréal)*, 10(3-4), 411-426.

- Grossetti, M., & Bidart, C. (2006). *Trajectoires sociales et bifurcations*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *The academy of management executive*, 10(4), 8-16.
- Heslon, C. (2007). *Petite psychologie de l'anniversaire*. Paris : Dunod.
- Livian, Y. F. (2006). *Etre cadre, quel travail ?* Paris : Anact.
- Mailliot, S. (2012). *Penser les processus de changement à travers l'expérience de la mobilité professionnelle, de l'objet discursif à l'activité de transition*. Thèse de doctorat en sociologie, Université d'Aix Marseille, Marseille.
- Meron, M., Omalek, L., & Ulrich, V. (2009). Métiers et parcours professionnels des hommes et des femmes. *INSEE, portrait social*.
- Monso, O. (2006). *Changer de groupe social en cours de carrière. Davantage de mobilité depuis les années quatre-vingt* (Insee Première n° 1112).
- Négroni, C. (2005a). La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique. *Cahiers internationaux de sociologie*, 119(2), 311-331.
- Négroni, C. (2005b). La reconversion professionnelle volontaire : Une expérience de conversion de soi. *Carriérologie (Montréal)*, 10(1-2), 331-348.
- Négroni, C. (2007). Ruptures professionnelles volontaires au risque de temporalités insolites : Dynamique des temporalités de la vie adulte en contexte postmoderne. *Carriérologie (Montréal)*, 11(1-2), 179-193.
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris : A. Colin.
- Pastré, P. (2005). *Modèles du sujet pour la conception. Dialectiques activités développement*. Toulouse : Octarès.
- Peneff, J. (1994). Les grandes tendances de l'usage des biographies dans la sociologie française. *Politix*, 7(27), 25-31.
- Recotillet, I., & Dupray, A. (2009). Mobilités professionnelles et cycle de vie. *Économie et statistique*, 423(1), 31-58.
- Riverin-Simard, D. (1993). *Etapas de vie au travail* (Vol. 4eme édition). Montréal : Saint-Martin.
- Sanséau, P.-Y. (2005). Les récits de vie comme stratégie d'accès au réel en sciences de gestion : pertinence, positionnement et perspectives d'analyse. *Recherches qualitatives*, 25(2), 33-57.
- Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life span, life space approach to careers. *D. Brown & L.*
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Eduarda Duarte, M., Guichard, J., Soresi, S. Van Esbroeck, R., & van Vianen, E. (2009). Life designing : A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior* 75 (2009) 239-250

NOTES

1. . Ces tableaux qui contiennent une somme considérable de données ne peuvent être présentés car leur format ne le permet pas. Le lecteur est invité à consulter directement les résultats de cette recherche sur la thèse originale.

RÉSUMÉS

Un surprenant phénomène de mobilité professionnelle est observé chez des cadres français.e.s : un changement de secteur d'activité accompagné d'un déclassement de catégorie socio-professionnelle. Les concepts existants de bifurcation / rupture biographique ou de reconversion professionnelle volontaire capturent mal ce phénomène. Le concept de rupture intentionnelle de carrière est proposé. Il est formulé à partir d'une revue critique des notions liées à la mobilité professionnelle et affiné par une enquête qualitative auprès de cadres français.e.s au mitan de la vie qui entreprennent ce processus dans le but de redonner du sens à leur travail. Les différentes étapes qui marquent ce processus sont décrites et présentées.

A surprising phenomenon is being reported among French executives: a career change accompanied by a downgrade in socio-economic category. Since existing concepts of biographical disruption and voluntary career conversion do not adequately capture this phenomenon, we introduce the concept of intentional career disruption. This new concept is the result of a critical review of the professional mobility literature and is illustrated through the results of a qualitative study of midlife French executives undergoing this process in order give new meaning to their professional lives We highlight the various steps that characterize this process.

INDEX

Keywords : Career disruption, career renewal, job changers, executives, search for meaning

Mots-clés : carrière, ruptures, bifurcations, reconversions, cadres, quête de sens

AUTEUR

ELODIE CHEVALLIER

est Docteure en sciences de l'éducation de l'Université de Sherbrooke, Canada. Chercheure associée au laboratoire Pass Réel (Parcours de vie Adultes, Santé, Sens et Rapport au travail, Éducation Et Lien social), UCO d'Angers. Thèmes de recherche : transitions professionnelles, sens du et au travail et responsabilité sociale de l'entreprise. Contact : UCO ANGERS - département de recherche SHS - 3 place André-Leroy - 49008 Angers. Courriel : el.chevallier@gmail.com